



ΤΑ ΝΕΑ Τρίτη 8 Ιουνίου 2010

6/44 Business Δημόσιο

# Προϊστάμενοι με κύρος και διαφανείς λειτουργίες

Οι στόχοι του νέου συστήματος επιλογής στελεχών στο Δημόσιο

Από το Σύνταγμα της χώρας προβλέπεται η ισοτιμία ευκαιριών και η αρχή της αξιοκρατίας σε σχέση με τα δημόσια λειτουργήματα και τις δημόσιες θέσεις της κρατικής διοίκησης. Η έννοια της αξιοκρατίας δεν περιλαμβάνει αποκλειστικά θέματα ακεραιότητας και ήθους αλλά και την ικανότητα βέλτιστης ανταπόκρισης στις ανάγκες που υπαγορεύει κατά κλάδο η Δημόσια Διοίκηση.

Με αφορμή την υποβολή προς ψήφιση του σχεδίου νόμου συστήματος επιλογής προϊσταμένων, το «N Business» διερευνά σε τεχνικό επίπεδο το νέο σύστημα έτσι όπως περιγράφεται στο κείμενο με την επιστημονική αρωγή της δρος Ολγας Επιτροπάκη, αναπληρώτριας καθηγήτριας του ALBA Graduate Business School. Το νέο νομοσχέδιο προβλέ-

πει δύο βασικούς άξονες: Ο πρώτος άξονας αφορά τη σύσταση νέων, υψηλού κύρους και αξιοπιστίας, συλλογικών οργάνων επιλογής προϊσταμένων, των οποίων ο τρόπος συγκρότησης και λειτουργίας διασφαλίζει την αξιοκρατία, τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα και την εγκυρότητα της παραρμόδιας των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης. Το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού θα είναι αρμόδιο για την επιλογή των γενικών διευθυντών και των περιφεριακών διευθυντών, οι οποίοι θα επιλέγονται από τα 4/5 της διάσκεψης των προέδρων της βουλής κατά τα πρότυπα του ΑΣΕΠ. Στη συνέχεια, θα επιλέγει τους γενικούς διευθυντές και θα ο-



ρίζει τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων ανά περιφέρεια, υπουργείο και υπηρεσία. Ο δεύτερος άξονας είναι η εισαγωγή ενός σύγχρονου συστήματος επιλογής στελεχών, το οποίο θα λειτουργεί με γνώμονα τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας αλλά και θα υπηρετεί τις αυξημένες ανάγκες

της σύγχρονης Δημόσιας Διοίκησης. Το προτεινόμενο σύστημα επιλογής προϊσταμένων βασίζεται στον συνδυασμό αξιολόγησης αντικειμενικών κριτηρίων, προερχόμενων από τρεις ομάδες. Οι ομάδες αυτές αναφέρονται στα επαγγελματικά (τυπικά) προσόντα, στην εργασιακή - διοικητική εμπειρία και στις ικανότητες - δε-

ξιότητες των κρινόμενων υποψηφίων. Παράλληλα, εισάγεται για πρώτη φορά η διαδικασία της γραπτής εξέτασης των υποψηφίων με ερωτηματολόγια πολλαπλών απαντήσεων. Οι υποψήφιοι όλων των βαθμίδων θα εξετάζονται σε θέματα αρμοδιότητας του φορέα, στη συνθετική και αναλυτική σκέψη. Τα ποσοτικά ουσιαστικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου καταλαμβάνουν το 77% της μοριοδότησης που αφορά την τελική βαθμολογία έναντι 68% που ίσχυε στο παρελθόν. Για τις θέσεις γενικών διευθυντών και διευθυντών θα μπορούν να θέσουν υποψηφιότητα στελέχη από όλες τις υπηρεσίες του Δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίοι καλύπτουν προϋποθέσεις σε σχέση με τη μόρφωση, την αρχαιότητα και την ανάλογη προϋπηρεσία.

**Στο νέο νομοσχέδιο τα ποσοτικά ουσιαστικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου αποτελούν το 77% της μοριοδότησης της τελικής βαθμολογίας**

## Απαιτείται ουσιαστική αλλαγή νοοτροπίας

Της Δρος ΟΛΓΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΑΚΗ

Στις παρούσες δύσκολες οικονομικές συνθήκες είναι περισσότερο επιτακτική από ποτέ η ανάγκη για ισχυρή ηγεσία στον δημόσιο τομέα, για επιλογή ταλαντούχων στελεχικού δυναμικού και δημιουργία «δεξαμενής» ηγετικού ταλέντου για τη διαχείριση των κρίσεων. Η παρούσα οικονομική συγκυρία κατέδειξε με φε-

τεινά γράμματα όχι απλά την αδυναμία της Δημόσιας Διοίκησης της χώρας να σταθεί στο ύψος των τωρινών περιστάσεων αλλά και τον καταλυτικό ρόλο της στην πορεία κατάρρευσης μέσω της κουλτούρας διαφθοράς, γραφειοκρατίας και έλλειψης ενδιαφέροντος για την ικανοποίηση των αναγκών των πολιτών που τη χαρακτηρίζει. Ο νέος νόμος για την επιλογή και αξιολόγηση στελεχών στο Δημόσιο είναι αδιαμφισβήτητο ένα βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση, χωρίς όμως να είναι πλήρως απαλλαγμένος από τις αρτηροσκληρώσεις του παρελθόντος. Στα θετικά του σημειώνουμε σύμφωνα με την ύπαρξη συμβουλίων επιλογής και αξιολόγησης (αντίστοιχων των πάνελ συνεντεύκων και αξιολογητών στον ιδιωτικό τομέα), τη διαδικασία της συνέντευξης (παρά την αρνητική δημοσιότητα που συνήθως παίρνει στην Ελλάδα αυτό το παγκοσμίου αποδεκτό και σημαντικό εργαλείο επιλογής), την προαπαιτούμενη ύπαρξη διαφάνειας στη διαδικασία (π.χ. είναι δυνατή η παρουσία όλων των υποψηφίων

κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ενός υποψηφίου, μια πρακτική που ομολογουμένως δεν συναντά κανείς συχνά), τη βαρύτητα της έκθεσης αξιολόγησης στην οποία δίδεται έμφαση σε δεξιότητες (όπως οι διοικητικές ικανότητες, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα, υπηρεσιακές σχέσεις, αποτελεσματικότητα κ.λπ.) και τη γραπτή εξέταση (αρκεί να μην γίνει στην πράξη μια άσκηση απομνημόνευσης και ανάκλησης στείρων γνώσεων, αλλά να λειτουργήσει πραγματικά με τη λογική των ψυχομετρικών τεστ που εφαρμόζονται στον ιδιωτικό τομέα). Παρά όμως τα θετικά, διατηρούνται μερικές του παρελθόντος όπως η μεγάλη έμφαση στην αρχαιότητα μέσω της σημαντικής μοριοδότησης των χρόνου υπηρεσίας. Ο χρόνος παραμονής σε θέσεις διοίκησης δεν συνεπάγεται απαραίτητα αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα στις συγκεκριμένες θέσεις. Το σημαντικότερο όμως θέμα στο οποίο διαπιστώνω μέλλον αδυναμία απάντησης από το νέο σύστημα είναι το ερώτημα του τελικού αποτελέσματος και ε-

πιθυμίας απόδοσης σε θέσεις ευθύνης, της ικανότητας ανταπόκρισης στις ανάγκες του πολίτη και της ελληνικής κοινωνίας. Απουσιάζει από την έκθεση αξιολόγησης στελεχών η «B» στοιχοθεσία-B» με συγκεκριμένες και μετρήσιμες ποσοτικές και ποιοτικές στόχους και κύριους δείκτες απόδοσης για τους οποίους καθένας από τα κρινόμενα στελέχη και τα τμήματά τους θα είναι υπεύθυνοι και υπόλογοι για τη μη επίτευξή τους. Απουσιάζει επίσης η αναπτυξιακή διάσταση της αξιολόγησης με τη δημιουργία πλάνων ανάπτυξης και θέσης στόχων βελτίωσης για τον επόμενο χρόνο, διαδικασία σημαντικής για την ανάπτυξη ηγετικού ταλέντου σ' έναν οργανισμό. Η Δημόσια Διοίκηση χρειάζεται κάτι παραπάνω από ένα αντικειμενικό και αξιοκρατικό σύστημα. Καλώς ή κακώς όλα τα συστήματα είναι τόσο καλά όσο οι άνθρωποι που τα χρησιμοποιούν και οι άνθρωποι πάντα μπορούν να βρουν τρόπο να ξεγελάσουν το σύστημα (όσο αντικειμενικό κι αν φαίνεται). Αυτό που απαιτείται είναι ουσια-

στική αλλαγή νοοτροπίας. Η Δημόσια Διοίκηση χρειάζεται στελέχη με προσανατολισμό στην απόδοση και στην αντιμετώπιση στις ανάγκες του πολίτη, έμφαση στην συλλογικότητα κι όχι στην ατομικότητα, λήψη αποφάσεων με γνώμονα το καλό της χώρας κι όχι το προσωπικό ή κομματικό όφελος και αποδοκία ευθυνών. Κάθε στέλεχος πρέπει να αναλάβει τις ευθύνες του για την επιτυχία ή αποτυχία της Δημόσιας Διοίκησης σε αυτή τη χώρα. Φτάνει ο στρουθοκαμηλιόμοσ και το παιχνίδι μετακλίσης ευθυνών. Ας αξιοποιηθούν με την παρουσία δύσκολη συγκυρία ως ευκαιρία για βαθιά αυτοκριτική, ουσιαστική επανεξέταση υπαρχουσών δομών και πρακτικών και εφαρμογή οργανωσιακών αλλαγών που θα βοηθήσουν στην επανάκτηση της χαμένης εμπιστοσύνης του πολίτη προς τη Δημόσια Διοίκηση αυτής της χώρας.

Η Δρ Ολγα Επιτροπάκη είναι αναπληρώτρια καθηγήτρια, κάτοχος της ειδικότητας ακαδημαϊκής έρευνας «Σταυρος Κωστόπουλος» στη Διοίκηση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, ALBA Graduate Business School

