

2022

ПРЕПОРАКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ДИГИТАЛНИТЕ ВЕШТИНИ НА ДРЖАВНАТА И ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



31/03/2022

НАДМИНУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ВО ДИГИТАЛНИТЕ ВЕШТИНИ НА ДРЖАВНАТА И ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА (Е- АДМИНИСТРАЦИЈА)

АВТОРИ:

Д-Р.АНДРИЈАНА БОГДАНОВСКА Ѓ.
Д-Р. АНА СЕКУЛОВСКА Ј.
М-Р. БРАНКО ЃУРОВИЌ

ТИМ КОЈ ГО ПОМОГНА СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ИСТРАЖУВАЊЕТО:

ИВАНА ИВАНОВА
МАРИЈА ЗЕЛЕНКОВСКА
ФРОСИНА ГРУЕВСКА
ИЛИНА ПОПОВСКА
НИКОЛА НИКОЛОВ

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Центар за управување со знаење и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Цивика мобилитас, Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC) или организациите што ја спроведуваат.

СОДРЖИНА

Вовед и цели на истражувањето	5
Опсег на државната и јавната администрација во С.Македонија	7
Вештини за 21-от век на државната и јавната администрација	9
Методологија на истражувањето	11
Јаз во вештините на државната и јавната администрација	13
Заклучни согледувања	17
Предлози и Препораки	18
Библиографија	21
Анекс 1 Прашалник	22

Вовед и цели на истражувањето

Во 2019-та година, Владата на Северна Македонија го воспостави Националниот портал за е-услуги. Имено, истиот при пуштањето во употреба располагаше со 127 услуги од кои 57 за прв пат се нудат електронски. Во програмата за работа на Владата на РСМ во период од 2020-2024, наведено е извршување промени во администрацијата, кои вклучуваат воведување на Електронски систем за автоматизација на административни постапки БПМС. Преку истиот се очекува секоја работна задача кон вработените во администрацијата да се задава јасно и прецизно со можност во реално време да се следи нејзиното извршување, со што ќе се зголеми ефективностата и отчетноста за работата. Овој систем беше планиран да се воведо до крајот на 2021-ва година во најмалку 30% од органите на управата, а до крајот на 2024-та година тој да е воведен во сите органи на државната управа. Истовремено, Северна Македонија е една од земјите во кои се развиваат и имплементираат дигитални сертификати за потврда на идентитетот, а од 2021-ва година воспоставена е и првата шема за електронска идентификација. Ова значи подобрување на секојдневното искуство на граѓаните и правните лица, а притоа зголемувајќи ја ефикасноста на јавниот сектор во насока на поголем економски раст, воедно брзи постапки и кратко време за граѓаните да добијат документи од страна на институциите, со можност истите да аплицираат и ја добијат услугата електронски, без да ја посетат институцијата.

Ваквиот развој на настаните проследен со зголемувањето на дигиталните вештини кај граѓаните и правните лица ги зголеми очекувањата во однос на корисничкото искуство во дигиталниот пристап на административните услуги. Истото уште повеќе се истакна со појавата на пандемијата Ковид-19, која не само што ја зголеми потребата за дигитализација на широк спектар на јавни и административни услуги (на пример надоместоци за невработеност), туку истовремено ги постави дигиталните вештини како предуслов кај вработените во јавниот сектор за да можат успешно да ја завршат својата работа.

Прашањата кои се наметнуваат во ваква ситуација се какви се дигиталните вештини на вработените во јавниот сектор, колку истите им овозможуваат успешно да ја завршат својата работа во решавање на потребите на граѓаните и правни лица во општеството, и како истите да се подобрат?

Имајќи предвид дека Северна Македонија се движи кон Европската Унија и го структурира својот јавен сектор во согласност со тој на земјите-членки, исклучително е важно да се направи истражување за постоечкиот јаз во дигиталните вештини на вработените во истиот. Со истото ќе се направи пресек и ќе се дознае какви се сегашните вештини, но и какви се потребите, и истото ќе се спореди со резултатите од слични истражувања за земјите членки на Европската унија. Сознанието ќе овозможи да се развијат предлог мерки за надминување на овој јаз и зголемување на ефикасноста на државната и јавната администрација, како и на целиот јавен сектор.

Истражувањето цели кон развивање на препораки за владини мерки и програми чија крајна цел е зголемување на одговорноста, отчетноста и услугите на државната и јавна администрација. Целта е да се овозможи преку истото добро владеење, но и транспарентност. Зголемување на одговорноста значи истовремено доближување на јавниот сектор до граѓанскиот сектор. Администрацијата во јавниот сектор треба да е

подготвена за услужување, кое истовремено, а особено во ера на дигитализација, бара одредено ниво на познавање и поседување дигитални вештини. Преку воспоставување на односи на одговорност помеѓу државните органи и институции со општествените групи и индивидуи, се овозможува зајакнување на врската помеѓу нив, што за возврат создава повеќе можности за постигнување одржливи општествени промени, вклучително зајакнување на учеството и на локалната заедница. Дигиталните вештини исто така се значајни и за поврзување на органите на државната управа и јавната администрација. Тоа би значело дека зголемување на дигиталните вештини, ќе придонесе кон подобрување на систематизацијата во самите институции, но и соработката помеѓу нив.

Така, развиените препораки овозможуваат засегнатите субјекти да бидат отчетни и одговорни за својата работа и резултати, притоа поврзувајќи ги одговорностите со специфични човекови права и обврски утврдени во домашното и меѓународното право. Имено, едно од основните човекови права во меѓународното право е еднаквост на сите субјекти, поврзувајќи се со универзалноста и неделивоста на човековите права. Тоа значи, администрацијата како дел од управната власт во нашата земја, е обврзана кон почитување на овие правила, а со самото тоа овозможување на еднаков пристап до услугите кои ги дава јавниот сектор. Овие основни човекови права, ја повлекуваат и се поврзуваат со потребата од останати економски, политички и др. права. На вака поставена основа може да се овозможи добро владеење и градење на општество во кое се загарантирани основните човекови права кои ги заштитува меѓународното право.

Надминувањето на овој јаз и подобрувањето на е-услугите треба да има особено позитивно влијание врз жените кои според новиот попис на Северна Македонија од 2021 сочинуваат околу 50,01% од вкупното население во Северна Македонија. Зголемувањето на дигиталните вештини на државната и јавната администрација ќе ги подобри е-услугите и ќе допринесе за лесен пристап и поинтензивно учество на жените, но и другите ранливи категории на граѓани (граѓани со хендикеп, маргинализирани групи и сл), во јавниот живот. Имено, имајќи во предвид дека жените сè уште ги балансираат домашните и работните задачи, односно на нив паѓа товарот за грижа не само за децата, туку и за постарите членови од семејството, како и фактот дека поголемиот дел од администрацијата е лоциран во главниот град, развојот на е-услугите и државна администрација би им овозможиле полесен пристап до државните органи. Истото ќе резултира и со заштедување на време - особено се акцентира пристапот на руралните средини и местата лоцирани надвор од Скопје.

Опсег на државната и јавната администрација во С.Македонија

Јавната администрација е термин кој во денешно време се однесува на сите професионалци и лица кои се вработени и непосредно задолжени за спроведување на сите јавни функции кои вклучуваат давање на услуги кон граѓаните, приватниот и граѓанскиот сектор во државата. Овие службеници имаат посебен статус на вработување со кој се разликуваат од сите други вработени во приватниот сектор. Нивниот статус е дефиниран со законска рамка која зависи од држава до држава.

Во Република Северна Македонија, статусот на овие службеници е дефиниран со два закони: Закон за административни службеници и Закон за вработените во јавниот сектор. Со оваа законска рамка, вработените во државната и јавната администрација се нарекуваат административни службеници и вршат стручно-административни, нормативно-правни, извршни, статистички, административно-надзорни, плански, информатички, кадровски, материјални, финансиски, сметководствени, информативни и други работи од административна природа. Оттука нивната улога е да решаваат предмети по барања на граѓаните и правните лица кога остваруваат свои права или исполнуваат законски обврски кон државата, спроведуваат надзор (инспекциски, стручен и сл.), вршат стручни анализи, подготвуваат прописи за потребите на органите на државната власт итн.

Државните службеници (по правило) се вработени во органите на државната и локалната власт и другите државни органи: министерствата, органите во состав на министерствата како инспекторатите, бироата, управите и сл., во стручните служби на владата, собранието, претседателот на државата, народниот правобранител; управните организации, како Државниот завод за статистика и Државниот архив на Република Македонија; и стручните служби на единиците на локалната самоуправа. Јавните службеници се административни службеници вработени во институциите кои вршат дејности од областа на образованието, науката, здравството, културата, трудот, социјалната заштита и заштитата на детето, спортот, како и во други дејности од јавен интерес утврден со закон, а организирани како агенции, фондови, јавни установи и јавни претпријатија основани од Република Македонија или од општините, од Градот Скопје, како и од општините во градот Скопје.

Важно е да ја разбереме разликата меѓу јавната администрација и јавниот сектор. **Јавниот сектор ја претставува јавната администрација сфатена во својата поширока смисла, односно ги опфаќа сите јавни институции кои вршат јавни функции и дејности, а се основани од државата или општините, и се финансираат, по правило, од јавни средства односно буџетот на државата или буџетот на општините.** Тоа значи дека под јавен сектор се сметаат само јавните институции вклучително и стручните служби на владата, собранието и правосудните органи, а не се сметаат приватните установи (приватните болници, приватните училишта, приватните градинки и сл.) и приватните компании кои пружаат јавни услуги.

Според последниот јавно објавен извештај на МИОА, во 2020-та година јавниот сектор во Северна Македонија имал 1.332 активни институции. На 31.12.2021 година, точно 132.088 имаат засновано работен однос во вкупно 1.332 институции на јавниот сектор. Од вкупниот број, 19.311 лица биле вработени во Армијата, Министерството за внатрешни работи, Агенцијата за национална безбедност, Агенцијата за разузнавање и

Управата за финансиска полиција. За нив, во Извештајот не се прикажуваат детални анализи поради законски и безбедносни причини. Детална обработка и презентација на податоците се врши за преостанатите 112.777 вработени лица. Визуелизација на податоците за структурата на вработените по род, возраст и образование е претставена на Слика 1. Во споредба со истиот период лани, бројот на вработените во јавниот сектор е зголемен, и тоа за 905.

Во 2021 година е зголемен бројот на вработени лица со високо образовни квалификации. Повеќе од половината, односно 52,6% од вработените лица во јавниот сектор имаат најмалку високо образование, а 4753 се магистри и 2575 лица доктори на науки. Жените се застапени во поголем број со 55,3%, наспроти мажите со 44,7%. Просечната возраст на вработените е 46 години. Старосната структура согласно процентуалната застапеност игра важна или клучна улога во процесите на дигитализација. Дури 23% од вработените во јавниот сектор се на возраст помеѓу 56 до 64 години и истите сочинуваат голем прв бран на пензионирање во следната декада со кој ќе треба плански да се справиме.



Кога се говори за организацијата и надлежноста на институциите на јавниот сектор може да се забележи дека е поголем бројот на институции организирани на локално ниво, отколку институции организирани и со надлежност на централно ниво, односно 60,14% од институциите се на локално ниво, а 39.86% на централно ниво. Според видот на

институции, најголем број се јавни установи - 911. Од нив, во областа на образованието се 545, во областа на здравството 112, во областа на културата 120, во областа на труд и социјала 118, во областа на правда (КПУ и ВПУ) 12, во областа на животна средина 3 и од областа на информатичко општество (МАРНЕТ) е една институција.

Вкупниот број на јавни претпријатија е 144, од кои 119 се јавни претпријатија за комунални работи, 8 се јавни претпријатија за земјоделство и шумарство, 6 се транспортни јавни претпријатија, 2 јавни претпријатија од дејноста информирање, 1 јавно претпријатие од дејноста информатичко општество и 8 јавни претпријатија од други дејности од јавен интерес. Од вкупниот број на 144 јавни претпријатија, 13 се основани од страна на Владата на Република Северна Македонија, 3 се основани од Собранието на Република Северна Македонија, а најмногу, односно 128 се основани од страна на Градот Скопје и општините.

Вештини за 21-от век на државната и јавната администрација

Во време на четвртата индустриска револуција, секојдневно, се соочуваме со прогресивна примена на користење на ИКТ алатки кои се навлезени во секоја пора во современото електронско-информатичко општество. Едноставно, за да можеме да сме во тек со новите животни стандарди на работата и живеењето во ова општество, секој од нас треба да се стекне со низа од неопходни вештини кои ќе ни помогнат успешно да функционираме, критички да размислуваме, прибираме и анализираме на големи количества податоци и информации, синтетизирање на валидни и релевантни заклучоци, примена на различни научени концепти со глобална перспектива. Од аспект на сето ова, јавната и државната администрација, како носечки фактор на сите процеси за успешно функционирање на општеството и градење на едно современо напредно општество, забавува со процесот на имплементација на современи ИКТ алатки.

Трендовите на развој на општествата и економиите бара од општествените системи да ги спреми учесниците во процесите со нови вештини и компетенции кои ќе им овозможат тие активно да придонесуваат во општеството базирано на знаење. Ваквите вештини и компетенции често се нарекуваат вештини и компетенции за 21. век за да означат дека тоа се карактеристики само на современите општества. За да може да се дискутира за вештините и компетенциите за 21. век потребно е да се определи прецизна дефиниција и за двата термини бидејќи, постојат бројни дефиниции кои се разликуваат помеѓу себе. Дополнително, од дефинициите би требало да може да се види дали и каква врска постои помеѓу овие термини.

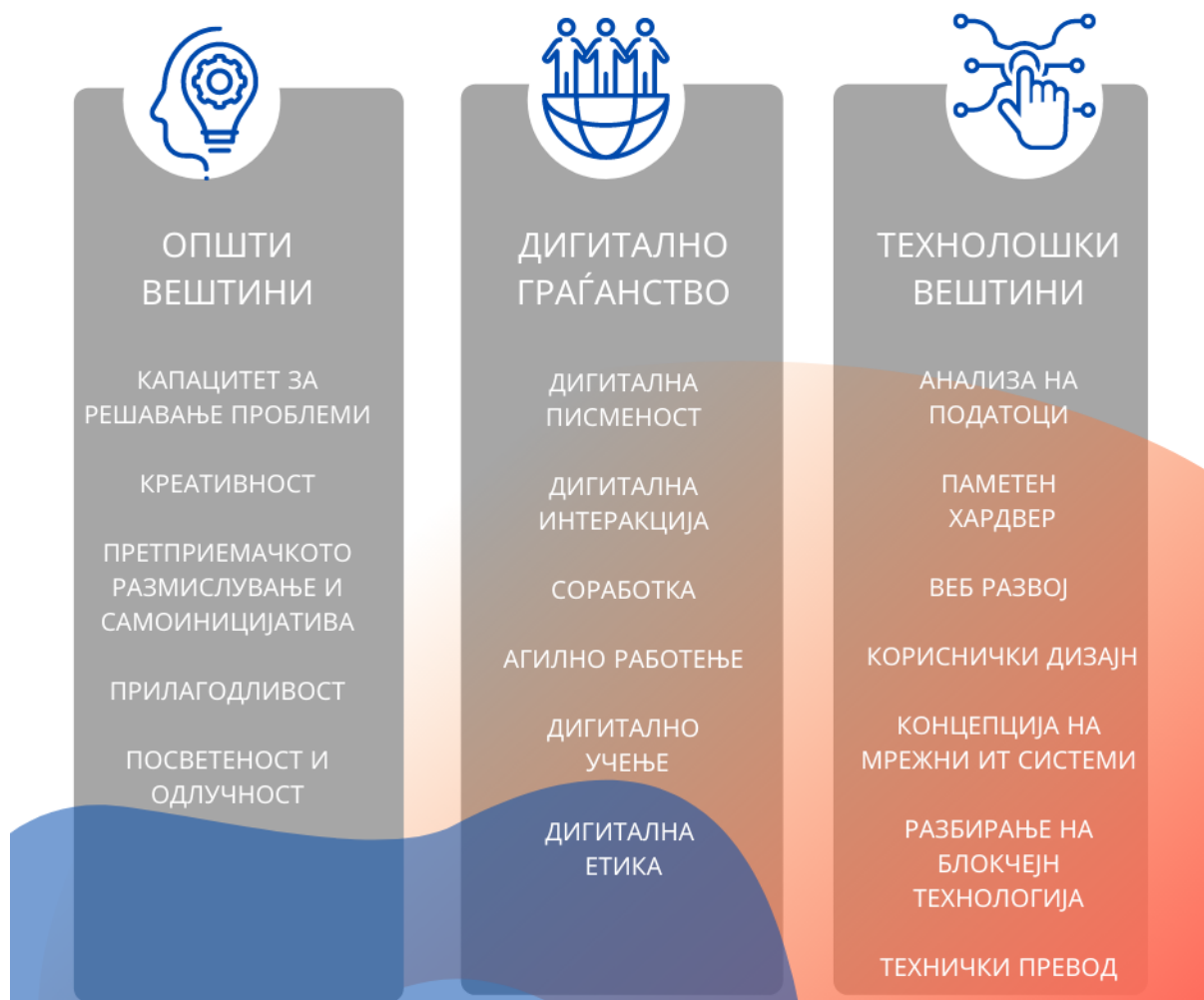
Европскиот центар за развој на стручната обука – СЕДЕФОП (European Centre for the Development of Vocational Training – CEDEFOP) во второто издание на Терминологијата на европските политика за образование и обука ги дефинира вештините како способност да се примени знаењето и-или ноухау (know-how) за да се завршат обврските – задолженијата и да се решат проблемите. Потребни се дигитални и технолошки вештини во целата работна сила. Време е да се разбие мислењето за технолошки вештини и културната претпоставка дека само технолошките работници треба да ја разберат технологијата на работното место.

Дури и пред пандемијата КОВИД-19, мноштво од земјите од ЕУ-28 ги следеа дигиталните пионери како Данска или Естонија во движењето кон е-влада од крај до крај

во која сите административни услуги се обезбедуваат преку дигитални портали и платформи. Германија моментално спроведува иницијатива сите државни услуги да бидат достапни на Интернет; развој на решенија од дигитална област и консултација со експерти во областа на правото, ИТ и административната организација; и спроведување работилници за размислување за дизајн со корисници. ЕУ-28 исто така започна иницијативи за зајакнување на дигиталните вештини потребни за спроведување на е-влада. На пример, Програмата за дигитална Европа на Европската комисија предвиде 700 милиони евра за иницијативи како што се понуда на 160 нови магистерски програми во врвни дигитални технологии и обука на 80.000 дигитални специјалисти.

Европската Комисија ги категоризира критичките вештини (вкупно 18) потребни во јавниот сектор во три категории: **технолошки вештини** како што се анализа на податоци, **вештини за дигитално државјанство** како што е дигиталната писменост и **класични вештини** како капацитет за решавање проблеми - Слика 2.

Навигацијата на овие вештини со леснотија ќе стане поважна бидејќи помалку бараните задачи, како што е внесувањето податоци, стануваат сè по автоматизирани и оставаат простор за владите да одговорат на други предизвици, како што се оние што бараат донесување одлуки засновани врз сложена анализа на податоци.



Истражувањето на Европската Комисија укажува дека и покрај многуте дигитални амбиции и иницијативи, многу јавни администрации во ЕУ-28 заостануваат зад

границата на технолошките вештини на нивната работна сила, особено кога ќе се споредат со приватниот сектор. Анализите на ЕУ-28 спроведени во 2020 година според горенаведената категоризација на вештини кај сите земји членки укажуваат на недостаток на дигитални и технолошки вештини за успешно и брзо имплементирање на слични е-иницијативи - вкупно 8.6 милиони луѓе низ целиот јавен сектор на ЕУ-28 ќе бидат без потребните вештини до 2023 година. Истото негативно влијае врз користа од сите придобивки од технологијата, како на пример подобрување на ефикасноста и транспарентноста на владините дејствувања, унапредување на квалитетот на услугите за граѓаните и подобрување на вкупната конкурентност на ЕУ-28.

Кога се разгледуваат технолошките вештини, анализата на Европската Комисија покажува дека дополнителни 1,7 милиони вработени (што претставуваат 5,3 проценти од тековните 32 милиони вработени во јавниот сектор во земјите на ЕУ-28) со технолошки вештини ќе бидат потребни во склоп на јавниот сектор во ЕУ-28 до 2023 година, вклучувајќи приближно 1,1 милиони луѓе со напредни и сложени вештини за анализа на податоци. Овие бројки се значајни, а надминувањето на јазот ќе биде предизвик бидејќи овие вештини се високо специјализирани. Земји со најголем дефицит во технолошките вештини се Франција, Германија, Италија и Велика Британија. Само за сложена анализа на податоци, Франција, Германија и Велика Британија ќе имаат потреба од повеќе од 100.000 дополнителни квалификувани вработени во јавниот сектор до 2023 година.

Дополнително, јавниот сектор во Европската Унија ќе треба значително да ги зголеми своите напори за градење на вештини за дигитално државјанство. Во просек, на 3,2 милиони вработени во јавниот сектор низ цела ЕУ-28 ќе им недостасува барем една од шесте вештини за дигитално државјанство до 2023 година. Во следните години, одредени класични вештини како решавање проблеми и креативност ќе ја задржат или зголемат нивната важност, со потреба од натамошен развој. Надминувањето на јазот во вештини е императив за јавниот сектор секаде да успее и да ги исполни очекувањата за раст на граѓаните за испорака на услуги во јавниот сектор.

Методологија на истражувањето

Истражувањето за дигиталните вештини во јавниот сектор во Северна Македонија е спроведено со користење на истата методологија, или методологијата создадена од МкКинси за потребите на Европската Комисија имплементирана во сите 27 земји членки на унијата во 2020-та година. Оттука, истражувањето има позитивистички пристап, се заснова врз дедуктивна логика, и стратегија на истражување е заснована врз доминантно користење на квантитативни податоци проследено со интервјуа на експерти во областа и надополнето со истражување на националните стратегии и годишни извештаи за јавната администрација во земјата. Собирањето на податоците се спроведе преку анкета и користењето на прашалник администриран електронски до целната група на раководители во државните и јавните институции. Методологијата и добиените податоци беа разгледани со 10-тина експерти во областа на државната администрација и дигитализацијата со цел адекватно да се идентификуваат кои вештини се особено релевантни за нашата администрација. Согласно методологијата применета од Европската Комисија, сетот на потребни вештини е поделен на три категории: општи вештини, дигитално граѓанство и технолошки вештини - дадени на Слика 2.

Со анкетата беше опфатена целата целна популација, или анкетата беше испратена на 80 општини и градот Скопје, 16 министерства, 40 органи во состав на владата, 32 агенции, 5 дирекции, 8 бироа и 3 фондови. Анкетата исто така беше испратена и до голем број на државни основни и средни училишта, јавни претрпијатија и јавни здравствени установи, или вкупно анкетата беше испратена до 1000 институции кои се дел од јавниот сектор во државата. Истата се спроведе во временски период од 5 месеци или од 1-ви октомври до 28-ми февруари 2022-ра година. Стапката на одговор е 10%, или 100 од опфатените институции одговорија на анкетата. Прашалникот е даден во Анекс 1.



Анкетата ги инкорпорира државната и јавната администрација кои се воедно и предмет на самото истражување. Националното ниво на истражувањето овозможува вклучување на сите степени и форми на државна управа и јавна администрација. Како дел од истражувањето, од институциите беше побарано да проценат колкав дел од нивните вработени ги поседуваат релевантните вештини денес и кој дел од нивните вработени треба да ги поседуваат овие вештини до 2025 година. Добиената процентуална разлика по вештина беше искористена за да се пресмета севкупниот јаз во вештините. Потоа истата беше помножена со добиената процентуална разлика за секоја технолошка вештина со вкупниот број на вработени со средни до високи нивоа на квалификации пет до осум од Меѓународната стандардна класификација на образованието (ISCED), вкупно 205,147 вработени. Истиот пристап беше користен за пресметување на јазот во вештините за вештините за дигитално граѓанство и класичните вештини, но овој пристап

беше заснован на вкупниот број на вработени со нивоа на квалификација ISCED од три до осум (вкупно 793121 вработени), бидејќи овие вештини ќе бидат потребни од поширок опсег на вработени. Конечно, ги помноживме добиените празнини во вештините со уделот на вработените во јавниот сектор, односно јавната администрација, одбраната, здравството и образованието (во согласност со шифрите Л и М (O and P) од статистичката класификација на економските активности) кој изнесува 131,205 или 16,6% од вкупниот број на вработени во земјата (14,7% е просекот на Европската Унија за 2021).

Јаз во вештините на државната и јавната администрација

Една од 4-рите приоритетни области на Стратегијата за реформа на јавната администрација 2018-2022 година е создавање на Јавна служба и управување со човечки ресурси. Инвестирањето во знаењата, вештини и компетенции на вработените и воспоставување на стандарди за управување со човечки ресурси придонесува кон зголемување на продуктивноста и ефикасноста при давање на услугите кон граѓаните и бизнис заедницата. За исполнување на општата цел - Стручна, професионална и департизирана администрација, поставена е и посебна цел - Воспоставен систем за професионален развој на службениците, спроведуван од Академијата за стручно усовршување на административни службеници. Мерките за постигнување на оваа посебна цел се насочени кон изградба на оперативен и функционален систем за спроведување на обуки за административните службеници кој располага со потребните капацитети да обезбеди систематизирано и континуирано професионално усовршување на административните службеници. Меѓу другото, тоа подразбира:

- Градење на капацитетите на категориите на административни службеници – развивање на соодветни програми и модули за обука за посебните категории на административни службеници, со посебен акцент на обуки за вештини за управување на раководните позиции („senior civil service“), како и
- Унапредување на платформите за е-учење – надградба и развивање на технички платформи со нови содржини и технички можности кои овозможуваат поквалитетно управување со системот за е-учење.

Законска обврска на институциите (органите на државна управа, единиците на локална самоуправа и институциите од јавниот сектор) е подготовка и доставување на мислење до МИОА на Годишни планови за обуки на административни службеници во тековната година за наредната година. На традиционален начин се спроведуваат и обуки согласно Годишните програми за генерички обуки на административните службеници, а сите тематски обуки се објавуваат на интернет страницата на МИОА. Преку електронскиот систем за управување со учењето (СУУ / LMS) е достапна и обуката за административно управување. Во тој контекст, со цел подобрување на квалитетот на извршување на надлежностите и услугите во Агенцијата за администрација, и Агенцијата подготвува План за интерни обуки на вработените. Со стручното усовршување на вработените во Агенцијата се очекува високо ниво на професионалност и посветеност кон работата со цел ефективно и ефикасно извршување на работните задачи.

Министерството за информатичко општество и администрација, како надлежно министерство за администрацијата, има воведено систем за управувано учење.

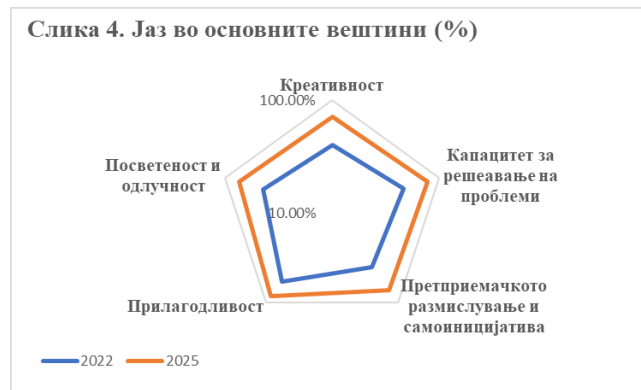
Корисници на овој систем се сите државни службеници, а целта на истиот е да се подигне степенот на професионална надградба на службениците. Овој систем е веб базирано решение и е достапен преку интернет. Подготовките за имплементацијата на системот за управувано учење од технички аспект, започнаа во 2013 година, а во 2014 година, како пилот проект, беше ставен на располагање само за вработените во Министерството за информатичко општество и администрација. Заклучно со 2016 година 58 институции, 37 единици на локалната самоуправа и 36 институции од јавен сектор се регистрирани во овој систем и за нив се достапни 18 обуки.

Дополнително а во рамки на Стратегијата за реформа на јавната администрација важна е и четвртата цел, посебно целта 4.1. која се однесува на рационално инвестирање и подобрување на услугите за граѓаните, носење стратешки документи и определување на пристапот кон изнаоѓање на решенија на ниво на политика. Истата резултитараше во формирање на Национален совет за ИКТ во 2018-та година чија задача е да ја подготви и следи имплементацијата на Националната стратегија за ИКТ. До 2020-та година Националниот Совет се уште нема изготвено Националната стратегија за ИКТ, т.е. истата се уште е во фаза на нацрт, и го попречува натамошното навремено реализирање на активностите во Стратегијата за реформа на јавната администрација, а кои се однесуваат на инвестиции во подигнување на дигиталните вештини на јавниот сектор.

Сепак, покрај релативно добро осмисената стратегија за реформа на јавната администрација и дефинираните планови и процеси за зајакнување на вештините во јавната администрација, сепак треба да се има предвид дека Стратегијата завршува тековната година (2022) и оттука нема да има ефективен импакт на подобрување на состојбата на која укажуваат резултатите од анализата на анкетата за јаз во дигиталните знаења во јавниот сектор за периодот 2022-2025. Се очекува новата стратегија за реформа на јавната администрација (2023-2030) на која се работи во 2022-ра година да опфати цели кои ќе бидат во насока на подобрување на дигиталните вештини на јавната администрација неопходни за завршување на работните обврски.

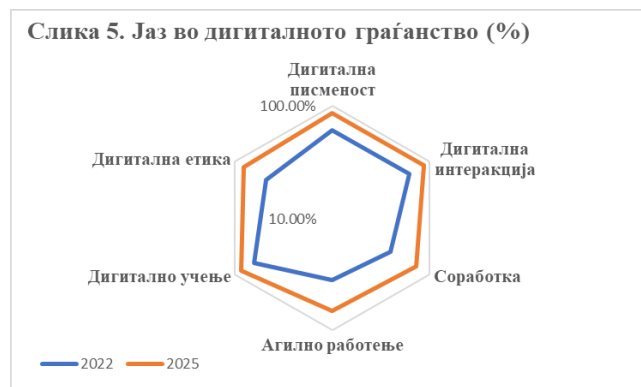
Анализата на одговорите од анкетата укажува дека најголем јаз во вештините на државната администрација има во делот на класичните, општи вештини, каде истиот во однос на потребите за 2025-та година изнесува цели 30.58%. Истото значи дека повеќе од 40 000 вработени во јавниот сектор нема да имаат соодветно ниво на основни познавања за справување со работните обврски до 2025-та година. Преведено во работни места, недостигаат 40,117 вработени со класични вештини на работно ниво, или повеќе од два пати повисок јаз во однос на овие вештини во споредба со Европската Унија каде истиот изнесува 13,95% (Слика 7).

Слика 4 дава приказ на јазот во однос на секоја од петте вештини опфатени под категоријата на основни вештини, и од истата се гледа дека најголем јаз е регистриран кај креативноста и претриемачкото размислување и самоиницијативата.



Кај вештините за дигитално граѓанство исто така регистрираме значителен јаз од 28.07%. Истото значи дека повеќе од 36 000 вработени во јавниот сектор нема да имаат соодветно ниво на општи дигитални вештини за справување со работните обврски до 2025-та година. Преведено во работни места, недостигаат 36,827 вработени со работни вештини на дигитално граѓанство, или два пати повисок јаз во однос на овие вештини во споредба со Европската Унија каде истиот изнесува 12.04% (Слика 7).

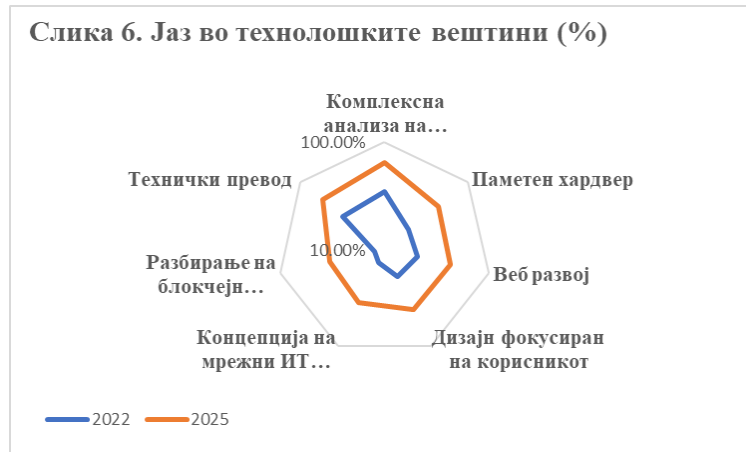
Слика 5 дава приказ на јазот во однос на секоја од шесте вештини опфатени под категоријата на дигитално граѓанство, и од истата се гледа дека најголем јаз е регистриран кај:



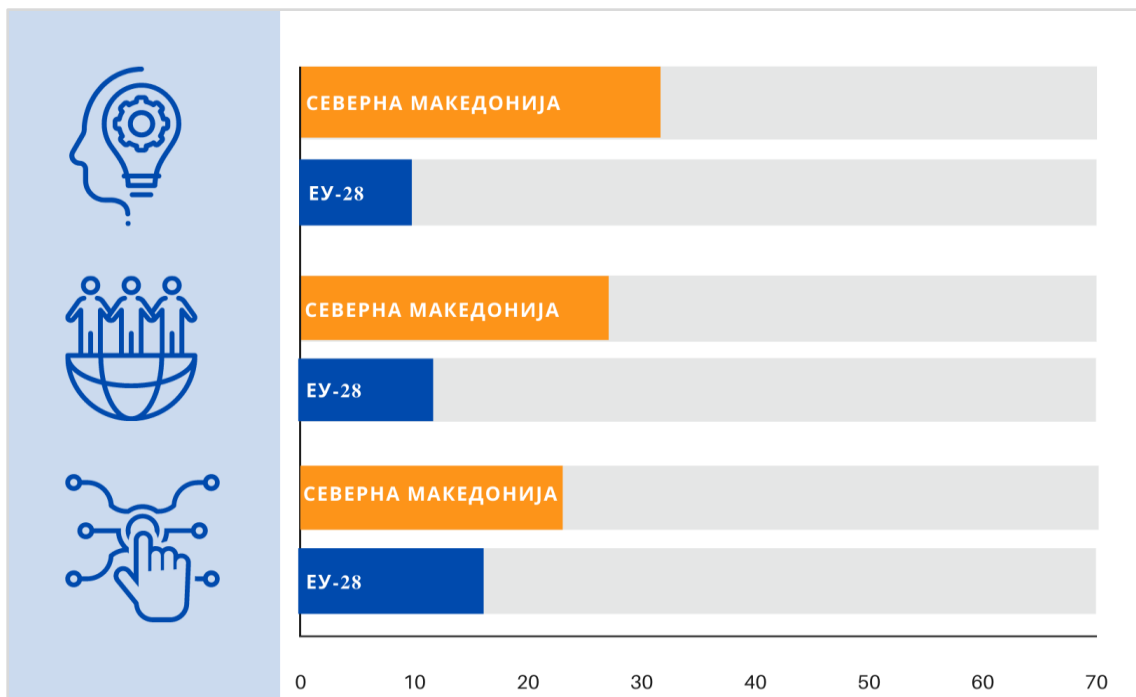
- вештините за ефикасна соработката на проекти составени од виртуелни тимови од различни области, географски далечини и културно потекло (32% јаз),
- дигиталната етика (33.3% јаз), т.е. вештините за проценка на секоја дигитална информација која ја добиваат како и влијанието на својата дигитална активност и опсег, посебно за прашања поврзани со етиката и заштитата на личните податоци. и
- вештините за агилно работење, или способноста брзо да ги прилагодат и/или развиваат нови услуги со додадена вредност за корисниците/граѓаните (30%)

Кај технолошките вештини регистрираме јаз од 23.68%. Истото значи дека повеќе од 8 000 вработени во јавниот сектор нема да имаат соодветно ниво на технолошки вештини за справување со работните обврски до 2025-та година. Преведено во работни места, недостигаат 8,016 вработени кои поседуваат технолошки работни вештини. Како за споредба јазот во овие вештини е највисок во Европската Унија истиот изнесува 15.87% (Слика 7). Слика 6 дава приказ на јазот во однос на секоја од седумте вештини опфатени под категоријата на технолошки вештини, и од истата се гледа дека најголем јаз е

регистриран кај вештините за комплексна анализа на податоци (дури 30%), кои опфаќаат способност за ефикасно анализирање на податоци од голем обем користејќи аналитички методи и софтверски пакети.



На Слика 7 може да се види процентуалниот јаз во вештините во ЕУ-28 и Северна Македонија.



Се очекува новата стратегија за реформа на јавната администрација (2023-2030) на која се работи во 2022-ра година да опфати цели кои ќе бидат во насока на подобрување на дигиталните вештини на јавната администрација неопходни за завршување на работните обврски. Сепак овие нови приоритети и цели на кои се работи во моментот зависат од добрата дефиниција на дигиталните вештини која се разработува во Националната Стратегија за ИКТ (2021-2027). Оттука за да се дефинираат добри и усогласени цели во

делот на дигиталните вештини за јавната администрација за следниот период потребно е усвојување на Стратегијата за ИКТ и нејзина операционализација. Вториот нацрт текст на Стратегијата за ИКТ кој е поставен на ЕНЕР ги следи европските насоки за дефинирање на дигиталните вештини.

Заклучни согледувања

Имајќи ги предвид анализите од анкетата, интервјуата со експертите, структурата на администрацијата и информации од стратегиите во оваа област, може да се извлечат следните заклучоци:

Тековните доцнења во спроведување на националните политики и стратегии за развој на информатичко општество кои треба да го менуваат изгледот и да ја поставуваат рамката за тоа како треба да изгледа една дигитална јавна администрација, доведуваат и до успорување и на целокупниот процес на евроинтеграцијата на државата и регионот како еден од приоритетите на државата во европската интеграција.

Возрасната структура на вработените во јавниот сектор носи два ризика. Со просечна возраст од 46 години, или генерации кои се родени пред дигиталната трансформација на општеството, оваа структура носи предизвици во однос на брзото надминување на јазот во дигиталните вештини. Од друга страна големиот бран на пензионирање кој ќе се случи оваа декада, (повеќе од 23% од вработените во јавниот сектор) остава простор за брзо надминување на јазот на дигиталните вештини преку адекватно регрутирање на нови вработени, под услов да нема политичко влијание при вработувањето.

За разлика од ЕУ-27, во Северна Македонија најголемиот јаз во вештините постои кај основните вештини. Основните вештините кои се опишани како когнитивни и вклучуваат употреба на логичко, креативно и интуитивно мислење и практични кои што ќе ја поттикнат мануелна работа и употреба на методи, инструменти, алати и материјали. Во ЕУ тоа е јазот кај технолошките вештини. Во исто време за разлика од ЕУ -27, во Северна Македонија има скоро два пати повисок јаз во сите три категории на вештини. Ова укажува на неколку предизвици. Истото говори за процесот на регрутирање на кадри во администрацијата каде што политичкото влијание пресудно за вработувањето а не потребните вештини. Можеби овој јаз е поврзано со тешката мерливост на овие вештини, која не се мери пре процесот на селекција на вработените. Овие вештини исто така не се евалуираат при годишните евалуации на вработените и не влегуваат во процесот на унапредување на вработените. И на крај, ова се вештини кои се стекнуваат во голема мерка во основно образование. Потешкотиите со кој се соочува формалното образование се евидентни и од истражувањата на големи меѓународни истражувања како што е ПИСА кое со децении укажува на слаби основни знаења и вештини кај децата и младите.

Сепак и покрај највисок јаз кај основните вештини, јазот кај технолошките вештини има поголемо влијание врз намалување на конкурентноста на целата македонска економија бидејќи оневозможуваат брза дигитализација на процесите и услугите кон трети страни, најчесто економски субјекти кои би имале корист од брзината на јавните услуги податоците и информациите за подобрување на својата конкурентност.

Имајќи ги предвид заклучоците од анализата, евидентно е дека државната и јавната администрација на Северна Македонија се соочува со значителен јаз во вештините кој негативно ќе влијае на краток и среден рок врз квалитетот на услугите и решенијата кои се даваат на граѓаните и приватниот сектор. Примената на дигитални услугите на јавната администрација го менува изгледот и ја поставува рамката за тоа како ќе изгледа јавната администрација на иднината. Искористувањето на потенцијалот што го нуди дигитализацијата овозможува ефикасна, ефективна, транспарентна и достапна администрација која е приспособена на индивидуалните потреби на граѓаните и економските субјекти. Ова генерално зборува за една мозаична соработка на сите креатори во процесот на дигитализација. Секој со своите потенцијали да придонесе во придвижување на дигитализацијата на јавната администрација и надминување на јазот во вештините со кои треба да се мери прогресот на нашето информатичко општество.

Предлози и Препораки

Од истражувањето може да се констатира дека главни чинители на мрежата која ќе даде ефективни, брзи и одлучни решенија, во насока на надминување на јазот на дигиталните вештини на јавната и државна администрација, се издвојуваат неколку точки кои би биле коректив како и стимулатор во постигнување на очекуваните цели. Предлог мерките кои имаат за цел да се намали овој јаз вклучуваат:

1. Креирање на стратегии за дигитализација

Процесот на креирање на стратегии за дигитализација, треба да вклучува експерти, лица коишто директно работеле со оваа специјализација, претставници на коморите, академската фела, како и ИКТ секторот, со чиешто вмрежување ќе се интензивира процесот на дигитализација, затоа што времето брзо истекува и доколку не се фати чекорот со овој глобален процес, ќе се заостане во трката по квалитетно образование за нашите сегашни и идни генерации ученици. Јакнењето и развојот на информатичко општество и е-администрација, не е само работа на информатичарите, туку и на сите граѓани и како таква треба да стане дел од главните општествени текови, што може да се постигне со користење на недвосмислена и нетехничка терминологија при изработката на применети политики од оваа област.

2. Регрутирање

Регрутирањето се надоврзува на процесот на анализа на работата и планирање, по што се проценува дали побарувачката за некои профили на вработени е поголема од понудата. На овој начин ќе се инвестира во кадри кои се дел од јавната администрација, ќе се избегнат дополнителни вработувања, но ќе се влијае и врз надминување на јазот во вештините на јавната администрација. Генерално, ова може да се направи со помош на ИКТ секторот, преку брзи обуки за подигнување на нивото на знаења на јавната администрација, но свој придонес би можела да даде и владата, со цел да ги оптимизира процесите на регрутирање преку воведување на тестови за оценка на конкретни вештини кои би ги замениле условите за формална квалификација на кандидатите. Градењето и проширувањето на ефективното регрутирање на дигиталните таленти ќе му помогне на

јавниот сектор, особено во контекст на Covid-19, да го ангажира итно потребниот персонал за работните групи кои работат на справување со предизвиците кои произлегуваат од пандемијата.

3. Надворешни експерти

Стратегијата за дигитализација е од суштинско значење за да се биде сигурен дека сите засегнати страни имаат заедничка визија за тоа каде треба да биде јавната администрација (и како да се стигне таму). Земајќи го предвид позитивното влијание и улогата што можат да ја играат надворешните експерти во премостувањето на дигиталниот јаз, неопходен е ангажман на искусни надворешни експерти, бидејќи хетерогеноста на моделите на е-влада и големиот јаз помеѓу општествата засновани на знаење и рудиментираните општества се најголемите пречки што треба да се надминат.

4. Надградба

Еден од приоритетите на државата за интеграција во Европската унија е стручното оспособување и усовршување на јавната администрација, како клучен сегмент во спроведување на јавните политики кој бара континуирано учење, како и подигање на нивото на работните компетенции со цел успешно спроведување на работните цели и задачи, а со тоа и овозможување на соодветни и квалитетни услуги на граѓаните и бизнисите. Бидејќи континуираната едукацијата претставува основа за развој на вработените и напредување во кариерата, Академијата за стручно усовршување на административните службеници, во рамки на Министерството за информатичко општество и администрација, треба да вклучува најразлични модули за подигнување на компетенциите на вработените јавни службеници и на тој начин да влијае врз надминување на јазот во основните и дигиталните вештини на јавната администрација, со што би се забрзале процесите за дигитализација на јавната администрација.

5. Преквалификација

Преквалификација е можноста еден ист вработен, без дополнително да се оптоварува буџетот со нови вработувања, да се преквалификува на ново работно место, односно во област во која владата очекува недостаток на вештини, пред да им се понуди нова позиција, преку, на пример, краткорочно платено отсуство. Бидејќи сите активности не можат да се завршат „од работа“, владата треба да ги искористи технологиите за дигитално доусовршување дома, а заради поголемата сложеност на преквалификацијата во споредба со надградба, надворешните партнерства со универзитети, агенции за труд и други образовни институции ќе бидат клучни за развивање на соодветни платформи за обука за вработените.

6. Придонес на ИКТ секторот во надминување на јазот во дигиталните вештини

Имајќи предвид дека, врз основа на главните индикатори, Република Северна Македонија заостанува во дигитализацијата во сите три сегменти - граѓани, бизниси и

влада, зад ЕУ и светот, па дури и зад земјите од Западен Балкан, како и дека целта е да се постигне подобра глобална конкурентност на земјата преку јавно-приватен дијалог, потребна е брза реакција и создавање на услови за поголема употреба на ИКТ во јавната и државната администрација и подигнување на нивото на дигиталните вештини со помош од ИКТ секторот, преку брзи обуки кои ќе ги надградат компетенциите на јавно-административниот кадар. Владата, во соработка со ИКТ компаниите и деловните организации, треба да обезбеди услови за зголемување на ИКТ вештините во јавната и државната администрација. Од извршената сондажа на терен се дојде до заклучок дека мноштво од ИКТ компаниите веќе се зафатиле со развој на голем обем на курсеви дизајнирани за потребите на најразлични корисници со различно ниво на познавање на компјутерска технологија, затоа што целосно функционална е-влада не треба да биде само можност на општеството, туку за брзо треба да стане реалност за сите граѓани.

Библиографија

Влада на Република С. Македонија. (2021). Услуги. <https://uslugi.gov.mk/>

Министерство за информатичко општество и администрација. (2021). Платформа за интероперабилност. <https://mioa.gov.mk/?q=mk%2Fnode%2F1320>

Министерство за информатичко општество и администрација. (2022). Јавна Администрација (2022). Стратегија за реформа на јавната администрација 2018 -2022 година. https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/srja_2018-2022_20022018_mk.pdf

Министерство за информатичко општество и администрација. (2019). Стратешки план на министерство за информатичко општество и администрација 2019-2021. https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/strategies/strateski_plan.pdf

Агенција за администрација. (2021). Стратешки план на Агенција за администрација 2021-2023. http://aa.mk/pocetna-ns_article-strateshki-plan-na-aa-2021-2023.nspх

[European Commission, Directorate-General for the Information Society and Media, Gualtieri, V., Curtarelli, M., Donlevy, V. \(2017\). ICT for work : digital skills in the workplace : final report, Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2759/498467](https://data.europa.eu/doi/10.2759/498467)

[Burning Glass Technologies. \(2017\). The Digital Edge: Middle-Skill Workers and Careers. https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/Digital_Edge_report_2017_final.pdf](https://www.burning-glass.com/wp-content/uploads/Digital_Edge_report_2017_final.pdf)

[National Skills Coalition. \(2020\). The New Landscape of Digital Literacy. https://www.nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/05-20-2020-NSC-New-Landscape-of-Digital-Literacy.pdf](https://www.nationalskillscoalition.org/wp-content/uploads/2020/12/05-20-2020-NSC-New-Landscape-of-Digital-Literacy.pdf)

[Министерство за информатичко општество и администрација. \(2014\). Стандарди за управување со човечки ресурси. https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/Standardi_za_upravuvanje_so_covecki_resursi.pdf](https://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/Standardi_za_upravuvanje_so_covecki_resursi.pdf)

Анекс 1 Прашалник

НАДМИНУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ВО ДИГИТАЛНИТЕ ВЕШТИНИ НА ДРЖАВНАТА И ЈАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЈА



Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Центар за управување со знаење и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Цивика мобилитас, Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC) или организациите што ја спроведуваат.