



ИНСТИТУТ ПО
ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ

*Годишна среща на специалистите по човешки ресурси
19-21 септември 2018 г., Бургас*

20 години от началото на административната реформа

Анета Тушева

Стратегия за изграждане на модерна административна система на Р. България, 1998 г.

Цел 3. Утвърждаване и гарантиране на статута на държавните служители

- **стабилност**
- **политическа независимост**
- **професионализъм**

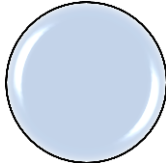
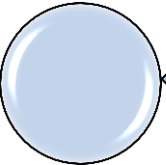
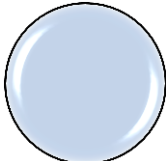


Публикация на Европейската комисия от 2018 г.

„Сравнително проучване на характеристиките и изпълнението на публичната администрация в 28-те страни членки на ЕС“



Източници

-  EUPACK - EC Project based on national data
-  World Economic Forum (Global Competitiveness Index)
-  Quality of Government Expert Survey, Gothenburg University

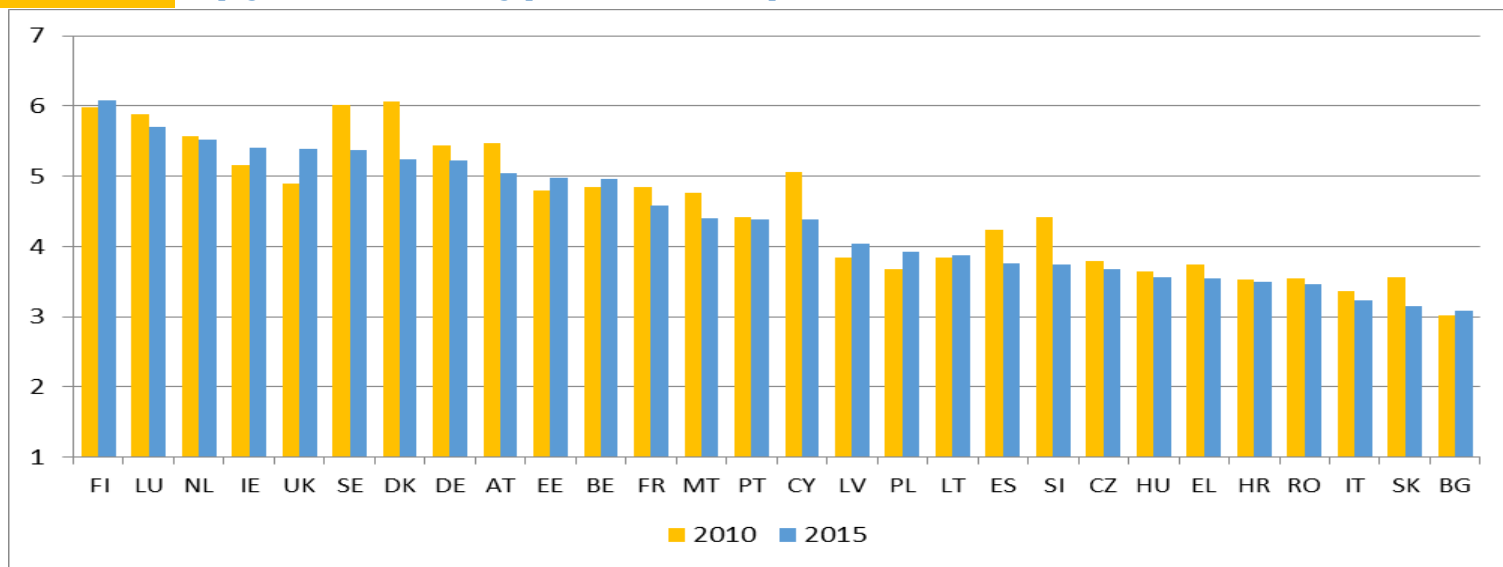
Някои резултати

- **Държавната администрация на България е с най-високо текучество – 14%**
- **Назначенията на високите нива в администрацията се оценяват като силно политизирани.**
- **По показател „професионализъм на държавната служба“ България е на незавидното 26-то място.**



ИНСТИТУТ ПО
ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ

Изпълнението в публичния сектор – ефикасност, етика и корупция, сигурност и др.



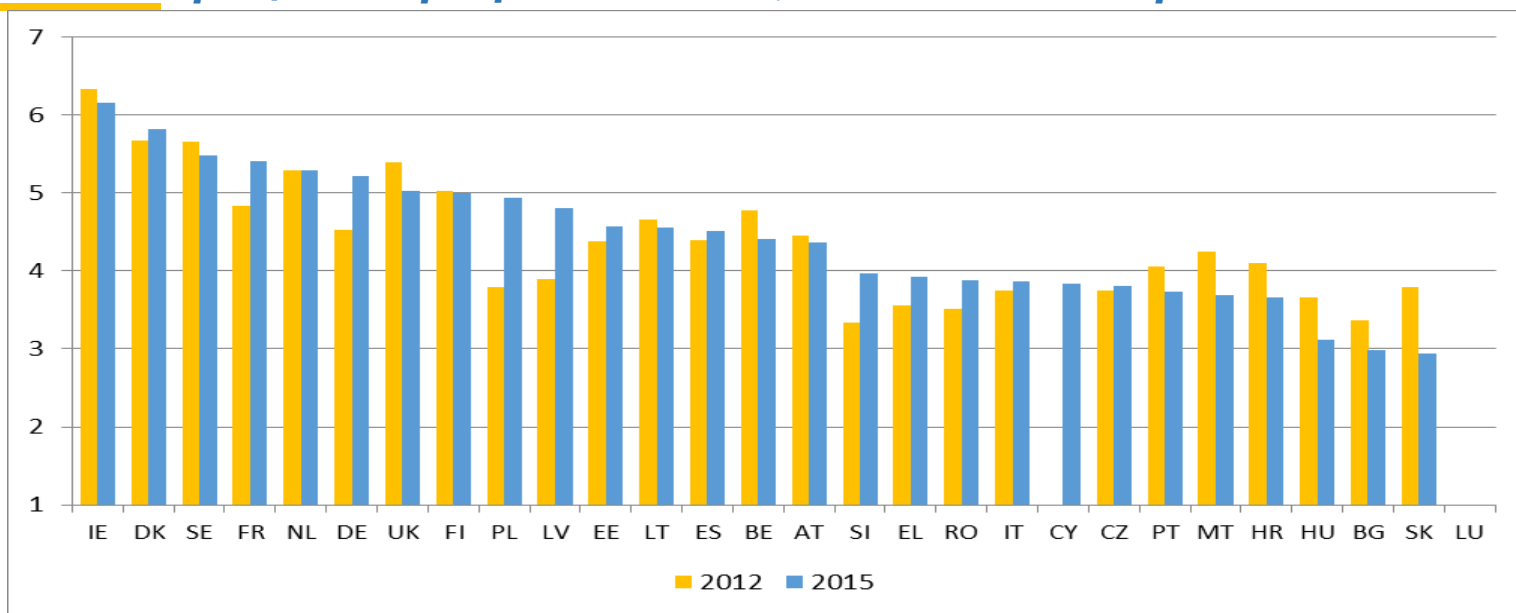
Source: World Economic Forum (Global Competitiveness Index)

Текучество в %



Source: EUPACK based on national data

Професионализъм – до каква степен държавната администрация е професионална, а не политизирана



Source: Quality of Government Expert Survey

За надеждността и интерпретацията на данните

- Недостиг на валидни сравнителни данни за оценка на публичната администрация
- Резултатите трябва да се интерпретират много внимателно и с отчитане на специфичния контекст в отделните страни

Фактори за повишаване на професионализма

- Решаващи при подбора на служителите трябва са техните професионални умения и способности, а не политически им връзки.
- **Подборът и уволнението на държавните служители не трябва да зависи от политическото ръководство.**
- Висшите държавни служители трябва да се избират преимуществено чрез вътрешен подбор от системата на държавната администрация.
- **На служителите с ключова роля да се осигурява съвременна и ефективна подкрепа, вкл. възможности за учене и професионално развитие.**

Най-новите промени

- **Засилване на контрола по спазване на законодателството за държавната служба**
- **Допълнителни мерки за осигуряване на подбор, основан на конкуренция и професионални качества**