



Crna Gora  
Uprava za kadrove



## MREŽA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Izveštaj sa sastanka Mreže

**29.03.2022.godine**

Sastanak Mreže za upravljanje ljudskim resursima na temu "Predstavljanje Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima", održan je 29.03.2022.godine u Staroj zgradi Vlade. Sastanku su prisustvovali predstavnici ministarstava i uprava, koji su članovi Mreže.

Sastanak je otvorila koordinatorka Mreže za upravljanje ljudskim resursima **Milena Ivanović**, koja je svoje uvodno izlaganje započela osvrtom na značaj Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima, koju je usvojila Vlada Crne Gore u junu 2021.godine.

Nakon toga **Mileva Todorović - načelnica u Odjeljenju za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima**, istakla je, da je Mreža za upravljanje ljudskim resursima uspostavljena, prvenstveno za praćenje implementacije standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima, razmjenu iskustava iz te oblasti i predlaganje unapređenja u ovoj oblasti. Članove Mreže upoznala je da je po prvi put urađen jedan ovakav dokument – Analiza stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima, sa ciljem da se na nivou državne uprave sprovede analiza normativno pravnog okvira, insitucionalnog okvira, instituta službeničkog sistema, kapaciteta jedinica za ljudske resurse, kompetencije službenika koji se bave pitanjem upravljanja ljudskim resursima. Istakla je da upravljanje ljudskim resursima čine raznovrsni procesi, poslovi i zadaci kao što su: planiranje potreba za određenom vrstom kadrova, analiza poslova, zapošljavanje kroz proces selekcije, planiranje obuka i razvoj službenika kao i njihovo usavršavanje.

Napomenula je da je analiza rađena sa ciljem mapiranja nedostataka i tzv. "uskih grla" u oblasti upravljanja ljudskim resursima, kao što su: planiranje potreba za određenim kadrovima, nedovoljan broj jedinica za ljudske resurse, nedovoljno definisani opisi poslova, planiranje potreba za obukama, neažurnost CKE, koji je jedan od ključnih izvora podataka za ovakvu vrstu analize.

Upoznala je članove Mreže da Uprava za kadrove u saradnji sa ekspertima Sige i domaćim ekspertima priprema Metodologiju za izradu navedene Analize, koja će dati osnovne smjernice i inikatore ,način analize i obradu dobijenih podataka,a što će sve biti prezentovano kroz planiranu edukaciju za službenike koji se bave upravljanjem ljudskim resursima,kao i članovima Mreže za upravljanje ljudskim resursima.

Nakon toga prisutnima se obratila **Biljana Petović - Nedović-načelnica sektora za postupak oglašavanja i praćenje sprovođenja propisa** , koja je istakla značaj i ulogu Analize prilikom zapošljavanja i selekcije kandidata i ulogu Uprave za kadrove u tom postupku, kao centralnog organa. U analizi je prikazan ukupan broj objavljenih oglasa/konkursa u 2020. godini, kao i ukupan broj prijavljenih kandidata na tim oglasima iz čega je proizišao zaključak da treba podsticati kandidate da se prijavljuju na oglasna slobodna radna mjesta, kao i da u narednom period treba uložiti napore ka daljoj profesionalizaciji i depolitizaciji javne uprave. U tom pogledu urađene su administrativne procedure za prijavu kandidata na interne, javne oglase i javne konkurse, eliminisanjem finansijskih troškova za kandidate.

Ukazani je da nije uspostavljen adekvatan sistem praćenja rada službenika u toku kalendarske godine, od strane neposrednog rukovodioca, u cilju pravednog vrednovanja njegove radne uspješnosti i zbog toga veliki broj službenika ostaje neocijenjen, što ne djeluje motivišuće na državnog službenika. Takođe, izostao je i sistem nagrađivanja službenika za ostvareni rezultat u toku godine, sa čime su se prisutni u potpunosti složili.

**Stefan Radević** - sektor za obuku i razvoj kadrova, je kratko naveo značaj analize u oblasti stručnog usavršavanja, važnost strateškog planiranja obuka na državnom nivou. On je istakao da ne postoji strateško planiranje obuka ,koje je veoma važno s aspekta stvaranja kvalifikovanje i profesionalne javne uprave i državnih službenika ,koji bi na obukama usvajali nova znanja koje su neophodne neophodne.Istaknuto je da starješine organa kao i lica iz visoko rukovodnog kadra u veoma malom procentu učestvuju na obukama ,po temama koje su namijenjene isključivo ovoj ciljnoj grupi .Zbog toga Uprava za kadrove radi na reviziji svih programa Kako opštih,tako I specifičnih I akreditovanih I njihova funkcionalna povezanost sa razvojnim putem Crne Gore.

**Milena Ivanović – Samostalna savjetnica I, Odjeljenja za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima**, Mreža za upravljanje ljudskim resursima kao što ste upoznati je neformalna baza podataka članova Mreže na državnom i lokalnom nivou. S obzirom na značaj Mreže i članove koje okuplja utvrdili smo nacrt Plan rada Mreže na godisnjem nivou, naravno Plan cemo realizovati kvartalno za period april –jul . Teme koje su od značaja koje treba predstaviti i obraditi za ovaj period:

- Prezentacija Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u državnoj upravi za 2022. Godinu
- Izrada akata o unrašnjoj organizaciji i sistematizaciji I analiza opisa poslova
- Prezentacija sprovedene ankete o zadovoljstvu zaposlenih u državnoj upravi
- Metodologije za izradu analize u oblasti upravljanja ljudskim resursima

- Plan Obuka za implementaciju Metodologije u oblasti upravljanja ljudskim resursima
- Prezentacija Pilot projekta elektronske prijave na interni oglas
- Kadrovski Plan
- Ocjenjivanje državnih i lokalnih službenika i namještenika

Pozvala je članove Mreže da shodno interesovanju i potrebama institucija iz kojih dolaze, predlože teme za Plan i Program aktivnosti rada Mreže za 2022.godinu.

### **Zaključci:**

- Dostaviti svim članovima Mreže nacrt Programa i Plana rada Mreže
- Intezivirati sastanke Mreže i obezbijediti proaktivnu ulogu članova Mreže
- Razviti informatičku podršku za rad Mreže i međusobnu komunikaciju članova Mreže