



Akreditovani Program obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima

49 zaposlenih na poslovima upravljanja ljudskim resursima završilo Program

Kako bi profesionalizovala javnu upravu Crne Gore, unaprijedila kompetencije njenih menadžera i povećala efektivnost zaposlenih koji rade u oblasti ljudskih resursa, Uprava za kadrove kreirala je Program obuka za upravljanje ljudskim resursima, koji se realizuje od 2018. godine i koji je završilo 49 zaposlenih koji rade na poslovima upravljanja ljudskim resursima u organima državne uprave i lokalne samouprave. Kroz ovaj program koji traje 264 časa, menadžeri i službenici prolaze kroz ključne teme bitne za uspješno upravljanje timom i postizanje ciljeva i preporučuje se svima koji žele da budu uspješniji u svom radu i postižu bolje rezultate.

Uprava za kadrove objavila je u oktobru javni poziv za polaznike III ciklusa Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima, a takođe je objavljen i Javni poziv za trenere za navedeni program, na koji su se mogli javiti svi zainteresovani profesori Univerziteta, državni i lokalni službenici, kao i svi oni koji posjeduju znanja iz određenih oblasti i vještine potrebne predavaču/ispitivaču. Održavanje novog ciklusa očekuje se od januara do aprila 2020. godine.

REALIZOVANO 77 OBUKA Uprave za kadrove u 2019. godini

Uprava za kadrove u 2019. godini organizovala je 53 obuke po opštem Programu obuke za državne službenike, na kojima je učestvovalo 25 službenika iz kategorije visoki rukovodni kadar, 181 službenik iz kategorije eksperts-ko-rukovodni kadar, 617 službenika iz kategorije ekspertska i 75 službenika iz kategorije izvršni kadar.

Takođe su organizovane 24 obuke po opštem Programu obuke za lokalne službenike, na kojima je učestvovalo 43 službenika iz kategorije visoki rukovodni kadar, 35 službenika iz kategorije eksperts-ko-rukovodni kadar, 215 službenika iz kategorije ekspertska i 35 službenika iz kategorije izvršni kadar.

Od 2020. godine uvodi se E-learning

Prateći savremene trendove u sprovođenju obuka, a kako bi se ubrzao proces obuke uz smanjenje troškova, Uprava za kadrove uvodi e-learning (obuku na daljinu), koja će da omogući polaznicima učenje na daljinu preko interneta uz pomoć trenera ili na tzv. self-paced način, odnosno učenje na daljinu u okviru kojeg polaznik sam određuje ritam učenja.

Uvodi se novi sistem za upravljanje ljudskim resursima u 2020. godini

U svrhu boljeg i uspješnijeg upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi, u 2020. godini uvodi se nova Centralna kadrovska evidencija, koja će izgledom biti više „user friendly“ i obuhvatiće kadrovske planiranje i sistem isplate zarada. Kroz novu CKE zaposleni će imati uvid u svoj profil, koji će mu omogućiti da preko mobilnog uređaja ima uvid u svoje podatke i pokrene ažuriranje istih u organu u kojem je zaposlen.

Ovaj sistem predstavlja dodatni vid edukacije kojim će se obuka učiniti još efikasnijom. Nakon preuzimanja Moodle platforme („modular object oriented dynamic learning environment“), zapoćeće se sa aktivnostima po pitanju e-learninga, a prva tema odnosiće se na rodnu ravnopravnost.

Takođe će se uvesti helpdesk za komunikaciju zaposlenih sa jedinicom za ljudske resurse organa u kojem je službenik zaposlen i komunikaciju jedinica za ljudske resurse sa Upravom za kadrove. Nova CKE biće povezana sa ostalim registrima (GSB) radi razmjene podataka unutar državnih organa, a u skoroj budućnosti planira se uključivanje i organa lokalne uprave u sistem CKE.



Zašto je važno razvijati menadžerske kompetencije upravljanja ljudima?

Liderstvo je sposobnost pozitivnog uticanja, inspirisanja i motivisanja zaposlenih prema ispunjavanju zajedničkih ciljeva organizacije. Lider određuje viziju i smjer u kojem će organizacija ići, a menadžer kreira strategiju i akcioni plan koji će omogućiti dolazak do željenog cilja. Dakle, liderstvo je planiranje željene budućnosti i predstavlja nje te vizije na način da se ljudi mogu u njoj pronaći.

Kako bi ostvario ono što želi, lider mora da zna da upravlja ljudima koji će mu pomoći u ostvarenju vizije i biti stručan u onome što radi kako bi mu ljudi vjerovali. Nestručni lider brzo će izgubiti svoje sljedbenike.

Kako bi ostvario svoju viziju, lider mora da zna da upravlja pomoću ciljeva, delegira zadatke, upravlja promjenama koje će se dogoditi na putu do realizacije konačnog cilja i da osigura da članovi njegovog tima imaju potrebne kompetencije za realizaciju svojih zadataka. On mora da osjeti dinamiku svog tima, obučava ga, usmjerava, nadzire, podstiče i motiviše.

Da li će tim prihvatiti lidera zavisi i o vrsti liderstva koju je odabrao. Na primjer, zapovjedni tip liderstva podrazumijeva donošenje odluka bez konsultacije sa timom i vrlo malo fleksibilnosti te se smatra najlošijim i najneefikasnijim tipom liderstva.

U demokratskom, ujedno i najpoželjnijem tipu liderstva, tim je uključen u donošenje odluka, uvažava se mišljenje svih članova, a lider radne zadatke delegira ljudima, iako je i dalje odgovoran za konačni rezultat. Između ove dvije krajnosti postoje i drugi brojni stilovi vođenja (transformacijsko, transakcijsko, trenersko liderstvo i dr.), pa je vrlo bitno da lider odabere stil koji najbolje odgovara situaciji i ljudima kojima upravlja.

Osim što mora da odabere tip liderstva, lider takođe mora i da prepozna koji nematerijalni motivatori u njegovom timu vode većem radnom angažmanu, odnosno postizanju boljeg učinka (na primjer, obogaćivanje posla, odavanje priznanja za dobro

odrađen posao, napredovanje, davanje odgovornijih radnih zadataka i sl.). Odgovarajući motivatori mogu dugoročno zadržati postojeće zaposlene u organizaciji čak i u situaciji kada se ne mogu materijalno nagraditi. Suprotno tome, postoji niz demotivatora, koji poništavaju uticaj motivacijskih mehanizama, kao što su preuzimanje zasluga za rezultate, favoriziranje određenih zaposlenih, nedavanje povratnih informacija, skrivanje informacija i sl. Na ovaj način rukovodilac pokazuje nedostatak poštovanja prema članovima tima, što dugoročno izaziva nezadovoljstvo i frustraciju zaposlenih i na kraju dovodi do smanjenog radnog učinka.

ORGANIZOVANO 14 RADIONICA O EU FONDovima



U proteklom periodu sprovedene su značajne aktivnosti na daljem kadrovskom unapređivanju kapaciteta opština i njihovih javnih službi u oblasti korišćenja bespovratnih sredstava dostupnih kroz pretpristupne EU fondove (IPA).

Uprava za kadrove i Zajednica opština Crne Gore su, uz podršku Ministarstva javne uprave, do sada realizovali 11 obuka za osnovni nivo upravljanja EU projektima i 3 obuke za napredni nivo za zaposlene u opštinama i njihovim javnim službama. Pored velikog broja službenika koji su ovim putem upoznati sa raspoloživim EU fondovima i obučeni za pripremu projektnih aplikacija putem osnovnog nivoa obuke, na naprednom nivou koji se sprovodi po metodama mentorskog rada, od devet mentorski podržanih aplikacija, dvije su odobrene, a rezultat sa

treće obuke se očekuje u narednom periodu. Kroz samo dva projekta koji su direktan rezultat mentorske podrške opštinama, odobrena su bespovratna sredstva u visini od 900.000 eura za realizaciju važnih infrastrukturnih opštinskih projekata.

U narednom periodu planira se inteziviranje mentorske podrške u lokalnim samoupravama gdje bi se koristili već izgrađeni kapaciteti Mreže opštinskih projekt menadžera. Mentorska podrška će se kontinuirano pružati zainteresovanim jedinicama lokalne samouprave u procesu finalizacije aplikacionih formulara i implementacije projekata, a organizovaće se kroz već uspostavljen i funkcionalan mehanizam saradnje Uprave za kadrove, Zajednice opština Crne Gore i Ministarstva javne uprave, a na zahtjev lokalnih samouprava.

Bilateralna saradnja: Pregovaranje u kontekstu EU

Uprava za kadrove u saradnji sa francuskom školom za državnu upravu ENA, organizovala je obuku “Pregovaranje u kontekstu EU”, 2. i 3. decembra 2019. godine. Ciljna grupa su zaposleni u Kancelariji za evropske integracije i predstavnici ministarstava.



Wellbeing na radnom mjestu – iskustva Finske –



Uprava za kadrove i Privredna komora Crne Gore organizovale su 16. oktobra 2019. godine okrugli sto na temu „Wellbeing na radnom mjestu – novi trendovi u upravljanju ljudskim resursima – iskustva Finske“. Izrazima „wellbeing at work“ ili „workplace wellbeing“ označava se stanje psihofizičkog zdravlja i zadovoljstva zaposlenog na radnom mjestu koje pozitivno djeluje i na njegov radni učinak. „

Zdravo radno okruženje je uvijek rezultat više faktora. Sve počinje od menadžmenta koji u ovoj aktivnosti ima ključnu ulogu. Vrlo je važno da se uspostavi ravnoteža između kompetencija i posla koji zaposleni obavlja. Ukoliko je situacija drugačija to

može rezultirati nezadovoljstvom radnika“ poručila je g-đa Riitta Paalanen, koordinatorka Twinning projekta „Podrška upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi“, u svojoj prezentaciji.

Jedna od aktivnosti Twinning projekta koji se implementira u Upravi za kadrove bila je i revidiranje sadržine Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za upravljanje ljudskim resursima. Oslanjajući se na iskustvo finskih eksperata i njihove preporuke, prihvaćena je sugestija da se ovaj sveobuhvatan program, namijenjen menadžerima za upravljanje ljudskim resursima, obogati i temom koja se odnosi na dobrobit na radu.

RAZVOJ ETIKE I INTEGRITETA U DRŽAVNOJ UPRAVI

Uprava za kadrove u saradnji sa Francuskom školom za državnu upravu ENA-om organizovala je obuku pod nazivom „Razvoj etike i integriteta u državnoj upravi“ u prostorijama Ministarstva vanjskih poslova Crne Gore. Na seminaru je predstavljen značaj deontologije, glavni principi sukoba interesa, sprečavanja korupcije i sprečavanja prevara, kao i alati za razvoj etike i integriteta za državne službenike u crnogorskoj državnoj administraciji. Uprava za kadrove takođe je na svojoj web stranici u oktobru objavila Javni poziv za predavače/trenere Programa obrazovanja za sticanje ključnih vještina za obavljanje poslova menadžera integriteta.

USAVRŠAVANJE INTERNIH REVIZORA u 2020. godini



Uprava za kadrove će u saradnji sa Ministarstvom finansija u 2020. godini da lokalizuje Program obuke internih revizora u javnom sektoru Crne Gore na način što će da preuzme model organizacije i sprovođenja obuke i ispita od Centra za izvrsnost u finansijama iz Ljubljane (CEF), tj. radiće na uspješnoj lokalizaciji ovog programa koji će se prvi put implementirati u 2020. godini. U cilju lokalizacije Ministarstvo finansija je pripremilo izmjenu zakona i izradilo podzakonske akte kao bazu za sprovođenje programa.

Organizacija obuke i sprovođenje ispita realizovaće se kroz saradnju Ministarstva finansija i Uprave za kadrove, organa državne uprave čija je nadležnost poboljšanje i unaprjeđenje sistema upravljanja kadrovima u državnim organima, kao i povećanje stepena stručne osposobljenosti kadrova koji rade u njima. U cilju efikasne realizacije programa obuke, Uprava za kadrove i Ministarstvo finansija su pripremili Priručnik, kojim su bliže definisane procedure u vezi sa realizacijom Programa obuke za unutrašnjeg revizora u javnom sektoru, a koje se odnose na uslove i način prijavljivanja, selekciju ili odabir polaznika, organizaciju obuke i predavanja, prava i obaveza polaznika i druga pitanja od značaja za realizaciju pomenutog programa.



EU Funded Twinning Project

“Support to Human Resources Management in the Public Sector in Montenegro”

implemented jointly by Republic of Montenegro, Republic of Finland and Republic of Croatia

