

Informacija o realizovanim zaključcima za sprovođenje analize potreba za obukom službenika i namještenika za 2022. godinu

I Zaljučak Vlade

Vlada Crne Gore je, na sjednici održanoj dana 30. jula 2021. godine, Zaključkom br. 04-3728/2 donijela sledeće zaključke:

1. Zadužuju se svi državni organi da sprovedu analizu potreba za obukom službenika i namještenika za 2022. godinu, prema Metodologiji za sprovođenje analize potreba za obukom, sa finansijskom projekcijom za realizaciju obuka koje samostalno organizuju, nezavisno od izvora finansiranja (budžet, projekat, donacija).
2. Zadužuju se svi državni organi da podatke dobijene nakon sprovedene analize unesu u Centralnu kadrovsku evidenciju u skladu sa kreiranim modulom.
3. Zadužuje se Uprava za kadrove da, do 31. januara 2022. godine, pripremi i dostavi Vladi plan obuka državnih i lokalnih službenika i namještenika sa finansijskom projekcijom (određenim izvorom finansiranja) za 2022. godinu.

II Pripremne aktivnosti za sprovođenje analize potreba za obukom

Strateško planiranje obuka je kompleksan proces koji zahtijeva posvećen pristup i kvalitetno planiranje, ne samo potreba za obukom nego i sredstava za realizaciju obuka. Izazov u sprovođenju ove aktivnosti predstavlja to što u organima ne postoje jedinice za upravljanje ljudskim resursima, pa ovaj vrlo zahtjevan zadatak najčešće pripadne službenicima koji se bave brojnim drugim aktivnostima. Takođe, izazov u realizaciji ove aktivnosti predstavlja neujednačen pristup u planiranju obuka i neusaglašenost sa planiranjem budžeta pa to kasnije stvara problem jer sredstva ne budu obezbijedena u skladu sa stvarnim potrebama, a naknadno se pojavi potreba za realizacijom određenih obuka.

Radi realizacije aktivnosti strateškog planiranja obuka, a u cilju što kvalitetnijeg pristupa i na kraju dobijenih podataka, Uprava za kadrove je sprovedla četiri radionice za predstavnike državnih organa (62 polaznika) i tri radionice za predstavnike lokalnih samouprava (zastupljena sva tri regiona, ukupno 24 polaznika). Cilj ovih radionica bio je da službenici koji se bave ovim pitanjima ojačaju znanja, odnosno vještine za sprovođenje analize potreba za obukom. Na radionicama je učesnicima predstavljena Metodologija za sprovođenje analize potreba za obukom, koju je Uprava za kadrove utvrdila 2020. godine, instrumenti koji im stoje na raspolaganju za sprovođenje analize i način na koji će izvještavati o sprovedenoj analizi potreba za obukom.

U realizaciji obuka SIGMA je pružila podršku angažovanjem eksperta koji je imao zadatak da kroz praktično predstavljanje instrumenata za sprovođenje analize potreba za obukom približi polaznicima obuke kako da u svom organu na adekvatan način sprovedu istu. Takođe, ekspert je imao zadatak da evaluirajući obuke pruži podršku kod revidiranja postojeće Metodologije za sprovođenje analize potreba za obukom.

Da bi obezbijedili kontinuitet u radu, s obzirom da je proces nadogradnje Centralne kadrovske evidencije – Modul za strateško planiranje obuka u toku, kreirana je jedinstvena forma za izvještavanje (exel dokument), kako bi se podaci jednostavnije obrađivali. Izvještaj treba da sadrži podatke o potrebama za obukom koje sprovodi Uprava za kadrove (opšti i specifični programi obuke kao i programi koje je Uprava za kadrove akreditovala), podatke o potrebama za obukama koje sprovode organi iz oblasti njihove nadležnosti (posebni programi obuke), kao i podatke o potrebama za obuke koje nijesu prepoznate navedenim programima. Potrebe se iskazuju navođenjem broja zainteresovanih službenika razvrstanih po kategorijama, navođenjem prioriteta i opredijeljenim sredstvima za realizaciju obuka koje organi samostalno sprovode.

III Izveštavanje o sprovedenoj analizi potreba za obukom državnih službenika

Analiza je sprovedena u svim državnim organima izuzev sudovima i tužilaštvima jer su ovi organi prethodno obuhvaćeni drugom analizom potreba za obukom koju Uprava za kadrove sprovodi u cilju identifikovanja potreba za obukom sudske i tužilačke administracije.

Do postavljenog roka, 30.11.2021. godine, koji je više puta prolongiran, zbog neažurnosti pojedinih organa u dostavljanju istih, izvještaj su dostavili sledeći organi:

Državni organi koji su dostavili izvještaj o potrebama za obukom državnih službenika:

1. Agencija za mirno rješavanje radnih sporova
2. Direkcija za zaštitu tajnih podataka
3. Fond PIO
4. Fond rada
5. Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma
6. Ministarstvo ekonomskog razvoja
7. Ministarstvo finansija i socijalnog staranja
8. Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija
9. Ministarstvo kapitalnih investicija
10. Ministarstvo odbrane
11. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
12. Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava
13. Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta
14. Ministarstvo unutrašnjih poslova
15. Ministarstvo vanjskih poslova
16. Ministarstvo zdravlja
17. Sekretarijat za zakonodavstvo
18. Uprava javnih radova
19. Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama
20. Uprava prihoda i carina
21. Uprava za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove
22. Uprava za inspeksijske poslove
23. Uprava za izvršenje krivičnih sankcija
24. Uprava za kadrove
25. Uprava za sport i mlade
26. Uprava za statistiku
27. Uprava za ugljovodnike
28. Uprava za vode
29. Uprava za zaštitu kulturnih dobara
30. Uprava za željeznice
31. Zavod za metrologiju
32. Zavod za socijalnu i dječiju zaštitu
33. Zavod za školstvo
34. Fond za obeštećenje
35. Zaštitnik ljudskih prava i sloboda
36. Komisija za zaštitu prava u postupcima javnih nabavki
37. Agencija za investicije

Državni organi koji su dostavili potpuni izvještaj o potrebama za obukom državnih službenika (izkazane potrebe za obukom, broj službenika i kategorija kojoj pripadaju, planirana sredstva za obuku iz budžeta tog organa):

1. Ministarstvo kapitalnih investicija
2. Uprava pomorske sigurnosti i upravljanja lukama
3. Uprava za željeznice
4. Zavod za metrologiju
5. Fond za obeštećenje

Preostalih 32 organa nisu dostavili ili su djelimično dostavili informacije koje se odnose na samostalnu organizaciju obuka iz njihove nadležnosti i planirani budžet, pa samim tim ne postoji ni pregled o tome koliko sredstava organi opredjeljuju za stručno osposobljavanje i usavršavanje službenika i namještenika.

Državni organi koji nijesu dostavili izvještaj o potrebama za obukom državnih službenika:

1. Agencija za zaštitu životne sredine
2. Državni arhiv
3. Fond za zdravstveno osiguranje
4. Kabinet predsjednika Vlade
5. Uprava za katastar i državnu imovinu
6. Uprava za saobraćaj
7. Uprava za saradnju sa dijasporom – iseljenicima
8. Uprava za šume
9. Zavod za hidrometeorologiju i seizmologiju
10. Fond za zaštitu i ostvarivanje prava manjina
11. Zavod za zapošljavanje
12. Agencija za zaštitu konkurencije
13. Agencija za sprječavanje korupcije
14. Agencija za kontrolu i obezbjeđenje kvaliteta visokog obrazovanja
15. Zaštitnik imovinsko pravnih interesa
16. Centar za posredovanje – centar za alternativno rješavanje sporova
17. Centar za obuku u sudstvu i tužilaštvu
18. Revizorsko tijelo
19. Državna revizorska institucija
20. Služba predsjednika Crne Gore
21. Državna izborna komisija
22. Generalni sekretarijat Vlade

Pored nekoliko urgencija Uprave za kadrove da dostave izvještaje o sprovedenoj analizi potreba za obukom, pojedini organi ipak nijesu dostavili iste iako su predstavnici nekih organa pohađali obuku.

IV Revidiranje Metodologije za sprovođenje analize potreba za obukom

Nakon realizacije svih obuka i evaluacije od strane zaposlenih u Sektoru za obuku i razvoj kadrova i eksternog eksperta iz ove oblasti, kao i evaluacija polaznika ovih obuka došlo se do zaključaka na koji način bi trebalo da se revidira postojeća Metodologija za sprovođenje potreba za obukom čime se i pristupilo.

Metodologija je revidirana u dijelu koji se odnosi na dinamiku realizacije konkretnih aktivnosti koje treba sprovesti u cilju sprovođenja analize potreba za obukom, a da budu usklađene sa aktivnošću planiranja budžeta, jasnih instrukcija u kojoj situaciji se koristi koji instrument i kad se mogu se mogu koristiti kombinovano, kao i uvezivanje sa postupkom ocjenjivanja.

V Ažurnost Centralne kadrovske evidencije

Uprava za kadrove će, migracijom podataka iz excel dokumenata, obezbijediti ažurnost izvještaja kroz Centralnu kadrovsku evidenciju, kroz koju će u narednom periodu svim organima biti omogućeno da strateški planiraju stručno osposobljavanja i usavršavanje zaposlenih.