

BILTEN 3

DECEMBAR 2020



Crna Gora
Uprava za kadrove

NOVOSTI U RAZVOJU LJUDSKIH RESURSA

METODOLOGIJA

RAZVIJANJA POLITIKA, IZRADE I PRAĆENJA
SPROVOĐENJA STRATEŠKIH DOKUMENATA

KREIRAN

NOVI KADROVSKI INFORMACIONI SISTEM

PRVI KORAK

DO UKLJUČIVANJA LOKALNIH SAMOUPRAVA U HRMIS

STANDARD KOMPETENCIJA

ZA TRENERE U OBRAZOVANJU

ODLUČIVANJE

U RAZUMNOM ROKU

MJERENJE

ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

MREŽA

ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

OBUKA

"REZOLUCIJA 1325-ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST"

PANDEMIJA KORONAVIRUSA

DIGITALNI PREOKRET ZA ZEMLJE ZAPADNOG BALKANA?
- ISKUSTVA NAŠIH MEĐUNARODNIH SARADNIKA

ANALIZA

POSTUPKA PROVJERE KOMPETENCIJA, ZNANJA I
SPOSOBNOSTI ZA STARJEŠINE ORGANA UPRAVE I LICA
IZ KATEGORIJE VISOKI RUKOVODNI KADAR

EVIDENCIJA

O PODACIMA KANDIDATA KOJI NIJESU IZABRANI

UZK



www.uzk.gov.me



UPRAVA ZA KADROVE
Jovana Tomaševića 2A
81000, Podgorica

METODOLOGIJA

RAZVIJANJA POLITIKA, IZRADE I PRAĆENJA
SPROVOĐENJA STRATEŠKIH DOKUMENATA

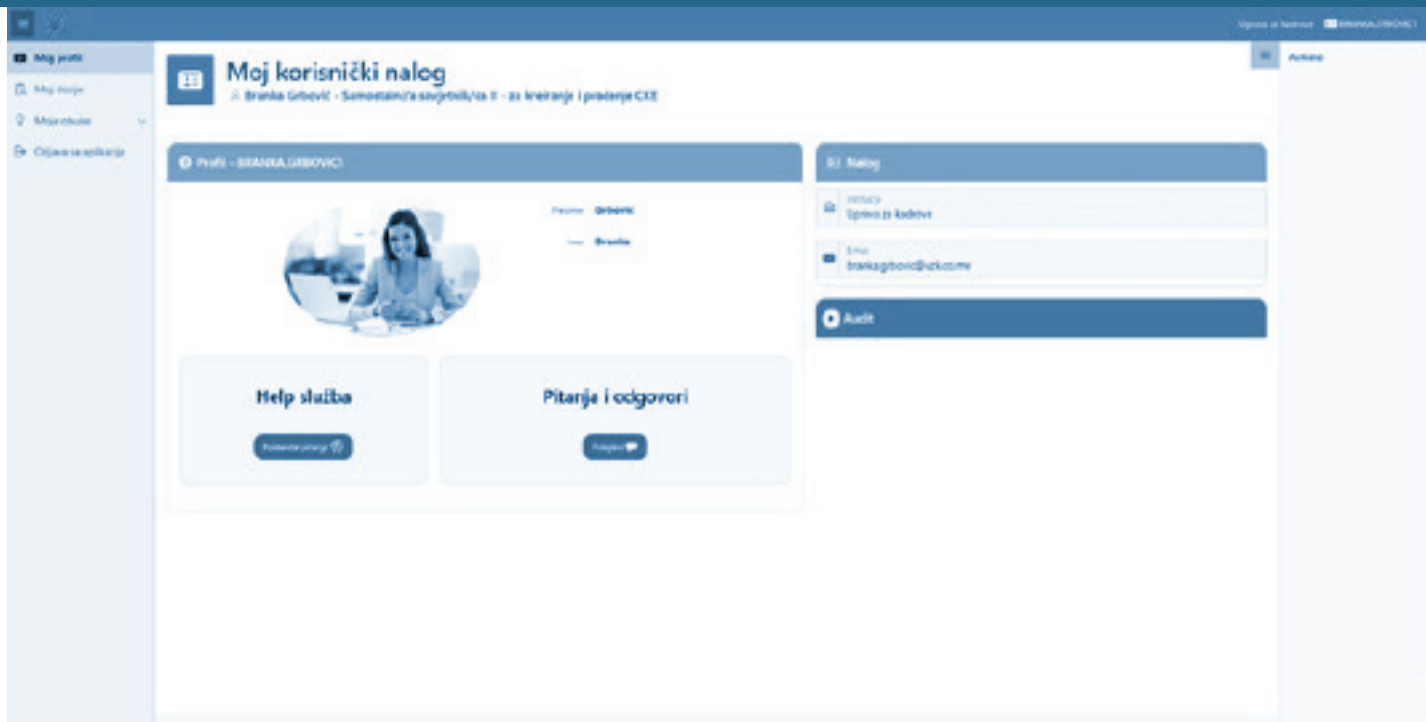
Nakon dvije uspješne godine sprovođenja, **Generalni sekretarijat Vlade Crne Gore i Uprava za kadrove su oktobra 2020. započeli treći ciklus Programa obrazovanja za stručno usavršavanje državnih službenika za strateško planiranje**, prvog akreditovanog programa za ovu oblast u Crnoj Gori koji polaznicima donosi 6 akademskih ECTS kredita. Program koji je do sada obezbijedio praktična znanja u oblasti planiranja politika i izrade strategija za dvije generacije polaznika, i ovaj put je okupio veliki broj zainteresovanih državnih službenika, čak 44. Naime, učešće se zasnivalo na javnom pozivu i dobrovoljnom prijavljivanju, a polaznici 3. ciklusa su ne samo zaposleni u ministarstvima koji rade na sačinjavanju strateških dokumenata i izvještaja o njihovoj realizaciji, već i oni koji su generalno zainteresovani za temu strateškog planiranja javnih politika, a kroz svoj dosadašnji posao nisu imali dodira sa strateškim planiranjem, kao i predstavnici lokalne samouprave koji žele unaprijediti svoja znanja na tu temu.



Sprovođenje 3. ciklusa je otpočelo prvom sedmicom oktobra, i do sada su održana 3 od ukupno 6 modula, u svakom od kojih se izučava određeni segment kreiranja jednog strateškog dokumenta. **Novitet koji karakteriše ovaj ciklus je drugačija metoda implementacije programa.** Uslijed specifične situacije uzrokovane COVID-19 epidemijom, moduli se organizuju online, putem Zoom aplikacije. To je zahtjevalo da se dosadašnji uobičajni način rada adaptira u potpunosti konceptu webinara, kojem su predavači morali prilagoditi kako teorijski dio predavanja, tako i praktični koji podrazumijeva vježbe i rad polaznika u grupama.

Imajući u vidu da su prva tri modula nesmetano održana u online formatu i da su organizatori programa odgovorili novonastalim izazovima, može se zaključiti da se ovaj zajednički projekat Generalnog sekretarijata i Uprave za kadrove i dalje uspješno sprovodi, naročito imajući u vidu evaluaciju od strane polaznika i intenzitet njihovog učešća.

-  **Vanjska i bezbjednosna politika i odbrana**
-  **Zapošljavanje, socijalna politika i zdravstvo**
-  **Ekonomski razvoj i životna sredina**
-  **Nauka, obrazovanje, kultura, mladi i sport**
-  **Finansije i fiskalna politika**
-  **Demokratija i dobro upravljanje**
-  **Saobraćajna, energetska i informaciona infrastruktura**



KREIRAN

NOVI KADROVSKI INFORMACIONI SISTEM

U situaciji kada smo svi suočeni sa Kovidom 19 gdje su u velikoj mjeri otežani svi poslovni procesi i aktivnosti, Uprava za kadrove u nijednom trenutku nije stopirala ili preklinula aktivnosti na projektu izgradnje novog Kadrovskog informacionog sistema.

Projektom koji je finansirala i podržala Evropska komisija, Uprava za kadrove je razvila novi Kadrovski informacioni sistem, koji je pored dosadašnjih funkcionalnosti nadograđen sa modulima: Moj personalni dosije; Help desk; Obuka; Interoperabilnost sa ostalim registrima preko jedinstvenog informacionog sistema za razmjenu podataka (JISERP); Kadrovski plan; Podaci za obračun zarada.

Ovo prilikom izdvajamo Modul „**Moj personalni dosije**“ koji omogućava svim državnim službenicima i namještenicima uvid u sopstvene podatke kao i komunikaciju sa osobom koja radi kadrovske poslove u organu. Ova funkcionalnost će pored unaprjeđenja ažurnosti znatno podići i sami kvalitet svih podataka koji se nalaze u sistemu a sve u cilju efikasnog i efektivnog upravljanja ljudskim resursima u državnim organima. Takođe, ovaj modul će u velikoj mjeri poboljšati i ubrzati komunikaciju između zaposlenih i osoba koje su zadužene za unos podataka u sistem.

U narednom broju ćemo se pisati o ostalim modulima i njihovom značaju.

PRVI KORAK

DO UKLJUČIVANJA LOKALNIH SAMOUPRAVA U HRMIS

Prijavlivanje lokalnih službenika i namještenika na obuke, koje organizuje Uprava za kadrove, od sada će biti mnogo lakše. Opštinama je omogućen pristup HRMISu (informacionom sistemu za upravljanje ljudskim resursima), kroz modul obuka i mogućnost elektronskog prijavljivanja na iste. Naime, menadžeru za upravljanje ljudskim resursima u opštinama je otvoren korisnički nalog i putem VPN-a omogućen pristup informacionom sistemu. Pored prijavljivanja na obuke, opštine će imati evidenciju o obukama svih službenika. Na ovaj način, obuka je otvorila vrata lokalnim samoupravama koje će u narednom periodu biti dio ukupnog informacionog sistema.

STANDARD KOMPETENCIJA

ZA TRENERE U OBRAZOVANJU

Centar za stručno obrazovanje od 2016. godine realizuje projekat *EPALE¹ Nacionalna služba podrške za Crnu Goru*. Projekat se realizuje u okviru Erasmus+ programa uz finansijsku podršku EU fondova. EPALe projekat pruža podršku razvoju sistema obrazovanja odraslih, promociji i umrežavanju institucija na nacionalnom, regionalnom i evropskom nivou.

U okviru WP2 projektnog plana, definisana je aktivnost koja za cilj ima izradu standard i procedura za trenere u obrazovanju.

Početakom 2019. godine Centar za stručno obrazovanje je, kao EPALe Nacionalna služba za podršku u Crnoj Gori, donio rješenje o formiranju multisektorske radne grupe koja je imala zadatak da pripremi predlog standarda i procedura za trenere u obrazovanju.

Radnu grupu su činili predstavnici Centra za stručno obrazovanje, Ispitnog Centra Crne Gore, Zavoda za školstvo, Uprave za kadrove i NVO sektora.

Osnovni cilj pripreme dokumenta pod nazivom *Standardi kompetencija za trenere u obrazovanju* je baziran na unapređenju kvaliteta u sistemu obrazovanja odraslih. Ovaj dokument predstavlja jedinstvenu podršku praktičarima koji se već bave ili žele da se bave trenerskim poslom, kako bi unaprijedili ili stekli adekvatna znanja i vještine neophodne za primjenu svih faza u okviru ciklusa kreiranja i implementacije treninga.

Ovaj dokument sam po sebi nije obavezujući već predstavlja smjernicu za kreiranje programa obrazovanja u ovoj oblasti i baziran je na prepoznavanju postojeće prakse i uvazavanju evropskih smjernica i predstavlja profesionalni odgovor i rijec struke u pogledu unapređenja kvaliteta u oblasti obrazovanja. Dokument prepoznaje trenerske kompetencije na dva nivoa i to trening za trenere koji neposredno realizuju obuke iz svoje struke i trening trenera koji svoj rad u velikoj mjeri baziraju na primjeni ključne kompetencije "Učiti kako učiti".

Praksa obuke trenera i obuke trenera trenera u Crnoj Gori uspostavljena je prije skoro dvije decenije. U zaključcima i preporukama iz "Strategije obrazovanja odraslih 2015-2025" u okviru tacke 6.5. koja se tice preporuka za nastavni kadar navodi se da je potrebno stvoriti održiv mehanizam mjera koji će omogućiti realizaciju obuka za trenere u obrazovanju odraslih.

Osim Strategije obrazovanja odraslih i Plan obrazovanja odraslih (2019 – 2022), koji je usvojila Vlada Crne Gore ističe da ne postoje standardi niti kontrola kvaliteta kada je riječ o obukama, seminarima, radionicama i programima koje realizuju NVO i biznis sektor, što je, svakako, stanje koje treba mijenjati.

Takođe, potreba za definisanjem trenerskih kompetencija prepoznata je prethodnim Planom obrazovanja odraslih (2015 – 2019) kojim je još 2015. godine navedeno da je poseban problem u sistemu obrazovanja odraslih pitanje trenera i definisanje procedura za sticanje ovog zvanja u različitim oblastima, što je dovelo do toga da se pojedinci, pa čak i čitave organizacije proglašavaju za trenere i realizuju različite obrazovne aktivnosti, bez posjedovanja neophodnih kompetencija i bez obezbjeđenja odgovarajućeg kvaliteta u realizaciji obrazovnih aktivnosti.

Vodeći se preporukama iz strateških i planskih dokumenata, smjernicama za sticanje trenerskih kompetencija prema evropskoj praksi, ova aktivnost definisana je i Godišnjim planom obrazovanja odraslih za 2020. godinu. Stoga je EPALe projekat u Crnoj Gori pružio podršku sistemu u kreiranju ovog značajnog dokumenta koji će pružiti osnov za izradu programa obrazovanja u cilju sticanja trenerskih kompetencija na različitim nivoima.

Standardi kompetencija trenera u formi dokumenta, trenutno su u završnoj fazi i očekuje se do kraja godine da će obrazovni sistem pružiti jedinstvene smjernice po pitanju standarda kompetencija za trenere na nacionalnom nivou.

¹ <https://epale.ec.europa.eu/en>

ODLUČIVANJE

U RAZUMNOM ROKU

Na osnovu Izvještaja o radu Zastupnika CG pred Evropskim sudom za ljudska prava, Vlada CG je u maju 2018.godine donijela Zaključak kojim je zadužila Ministarstvo javne uprave - Upravu za kadrove da realizuje poseban Program edukacije o standardima Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, za sve zaposlene iz kategorije visoko rukovodnog kadra čije odluke mogu biti predmet sudskog postupka pred Upravnim sudom Crne Gore. Razlog ovome je bila namjera da se preduprijedi kršenje "prava na odlučivanje u razumnom roku" u upravnom postupku. Ovdje se implicira na sticanje osnovnih znanja i vještina iz ove oblasti koje su potrebne državnim službenicima u vođenju i odlučivanju u upravnim postupcima.

Evropski sud za ljudska prava u Strazburu pridaje veliki značaj pravu na odlučivanje u razumnom roku, što potvrđuje praksa Suda u kojoj se izrazito najveći broj predmeta, uz povredu prava na imovinu, odnosi na povredu prava na pravično suđenje i u okviru njega prava na odlučivanje u razumnom roku. Pravo na odlučivanje u razumnom roku predstavlja jedno od najčešće kršenih prava zajemčenih Konven-

cijom jer se čak 60% presuda Suda odnosi na utvrđivanje povreda ovog prava.

Donošenje novih presuda protiv Crne Gore aktuelizovalo je i u nacionalnom zakonodavstvu pitanje prava na odlučivanje u razumnom roku. Od ukupno 37 presuda koje je Sud donio u odnosu na Crnu Goru do kraja 2017. godine, u 35 je utvrđena povreda bar jednog člana Konvencije. U većini njih, utvrđena je povreda člana 6 Konvencije, odnosno, nekog od različitih aspekata prava na pravično odlučivanje, između ostalog i prava na raspravu u razumnom roku.

Poštujući obavezu utvrđenu Zaključkom Vlade Crne Gore, Uprava za kadrove u kontinuitetu organizuje obuke na ovu temu još od kraja 2018. godine. Osim toga, Pravo na odlučivanje u razumnom roku je postala standardna obuka koja ima svoje mjesto u Opštem Programu stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika Uprave za kadrove. Tako je u 2019.godini organizovano četiri obuke koje je pohađalo ukupno 69 polaznika.





MJERENJE

ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

Ankete o zadovoljstvu zaposlenih mogu predstavljati ključnu ulogu u upravljanju ljudskim resursima. One pružaju svojevrsni uvid u kvalitet rada u organizaciji, sa aspekta doživljaja zaposlenih.

Uz pomoć rezultata ankete, menadžeri stižu bolji uvid o tome u kom dijelu bi mogli preduzeti određene aktivnosti, a sve u cilju poboljšanja kvaliteta rada. Što se bolje osećaju zaposleni na svom radnom mjestu, veća je verovatnoća da će biti efikasniji i učinkovitiji. Takođe, ovakve ankete pružaju i povratne informacije o dotadašnjem učinku samih menadžera.

Uprava za kadrove ima u planu da, uz pomoć SIGMAe, sprovede ovakvu anketu u četiri pilot institucije. Nakon obrade prikupljenih podataka, rezultati bi bili predstavljeni menadžmentu i zaposlenima iz tih institucija, za svaku pojedinačno. Cilj nije samo prikupiti podatke, već i preduzeti određene korake u odnosu na dobijene rezultate ankete. Anketa bi se sprovodila periodično, npr svake dvije godine, gdje bi trebalo upoređivati dobijene odgovore i, samim tim, procijeniti da li su koraci koji su preduzeti između dvije ankete bili adekvatni.

Zahtjevi rada i resursi

Angažovanje;
Blagostanje i zdravlje

Učinak



MREŽA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Uprava za kadrove je uspostavila Mrežu stručnjaka iz javne uprave koji se bave pitanjem ljudskih resursa u Crnoj Gori.

Mreža je uspostavljena zajedničkom saradnjom sa IPA projektom „Podrška Upravi za kadrove“ koja je finansirana iz sredstava EU i sredstvima iz projekta Velike Britanije, (NICO – Organizacija za međunarodnu saradnju Sjeverne Irske) „Širenje dobre prakse u oblasti upravljanja ljudskim resursima“.

Mreža stručnjaka u oblasti ljudskih resursa predstavlja organizaciju čiji su članovi predstavnici organa državne uprave i lokalne samouprave, i drugih organa, institucija koji se bave pitanjima upravljanja ljudskim resursima. Podršku za rad Mreže obezbjeđuje Odjeljenje za praćenje standarda u oblasti upravljanja ljudskim resursima. Mrežu karakteriše stalna otvorenost i poziv svim zainteresovanim članovima. Mreža za sada broji preko 100 aktivnih članova iz državnih i lokalnih institucija.

Svrha Mreže za upravljanje ljudskim resursima se ogleda u pružanju podrške stručnjaka u oblasti ljudskih resursa u javnoj upravi, kako bi prepoznali i implementirali najbolju praksu u ovoj oblasti i kako bi podstakli i poboljšali profesionalizam ljud-

skih resursa u oblasti javne uprave u Crnoj Gori.

Mreža za upravljanje ljudskim resursima kontinuirano ažurira bazu članova u skladu sa organizacionim kadrovskim promjenama na nivou lokalne i državne uprave. Mreža nastavlja sa aktivnostima na pripremi plana i programa za 2021. godinu za tematske oblasti koje proističu iz promjena zakonodavnog okvira koji se odnosi na službenički sistem i upravljanje ljudskim resursima.

U okviru Twinning projekta “Pružanje podrške u oblasti upravljanja ljudskim resursima” članovi Mreže za upravljanje ljudskim resursima uzeli su učešće na sljedećim obukama: Zaštita na radu i dobrobit na radu (tri obuke), Rješavanje problema orijentisano na rezultat (tri obuke), Procjena potreba za obukom (osam obuka), Okvir kompetencija za zapošljavanje visoko rukovodnog kadra (deset obuka) i Ocjenjivanje rada državnih i lokalnih službenika i namještenika (šest obuka).

Takođe, organizovani su sastanci Mreže za potrebe jedinica za upravljanje ljudskim resursima i to na sledeće teme: Kadrovsko planiranje, Centralna kadrovska evidencija i ostale teme od značaja za primjenu instituta službeničkog sistema.

OBUKA

“REZOLUCIJA 1325-ŽENE, MIR I BEZBJEDNOST”

Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija - Žene, mir i bezbjednost jedna je od najvažnijih rezolucija svjetske organizacije u oblasti mira i bezbjednosne politike. Pomenuta rezolucija, koja je usvojena 31. oktobra 2000. godine, posebno naglašava posljedice oružanih sukoba po žene i djevojčice i važnost uloge žena u izgradnji mira i postkonfliktnom oporavku društva i u saglasnosti je sa opšteprihvaćenim međunaradno-političkim i pravnim dokumentima i standardima u oblasti mira, bezbjednosti i ljudskih prava.

Prvi Akcioni plan za primjenu Rezolucije 1325 u Crnoj Gori (2017-2018), koji je Vlada Crne Gore usvojila, februara 2017. godine, definisao je mjere i aktivnosti po integrisanju pitanja rodne ravnopravnosti u procesu reforme sistema odbrane i na svim nivoima na kojima se donose odluke, kreira i sprovodi politika. Cilj ovog akcionog plana je bio da obuhvati i razradi tri ključna područja za primjenu kako ove tako i pratećih rezolucija, i to: povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim

procesima, zaštita žena i djevojaka u konfliktnim zonama i integracija rodne perspektive i rodnog obrazovanja u mirovne operacije, kao i područje mehanizma za primjenu RSB 1325 i njoj pratećih rezolucija.

U skladu sa mjerom iz Akcionog plana za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 - Žene, mir i bezbjednost (2019-2022), a koja se odnosi na povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima, Uprava za kadrove je, 23. novembra 2020. godine, realizovala jednodnevnu online obuku na temu “Rezolucija 1323 - Žene, mir i bezbjednost”, za rukovodioce i zaposlene u svim institucijama koje rade na sprovođenju pomenutog Akcionog plana i pratećih rezolucija. Predavačice na obuci su bile Vera Damjanović i Marija Blagojević.

Na obuci je bilo prisutno četrdeset polaznika. Pored predstavnika institucija, koje rade na sprovođenju akcionog plana i pratećih rezolucija, prisutni su bili i predstavnici univerziteta i nevladinih organizacija.



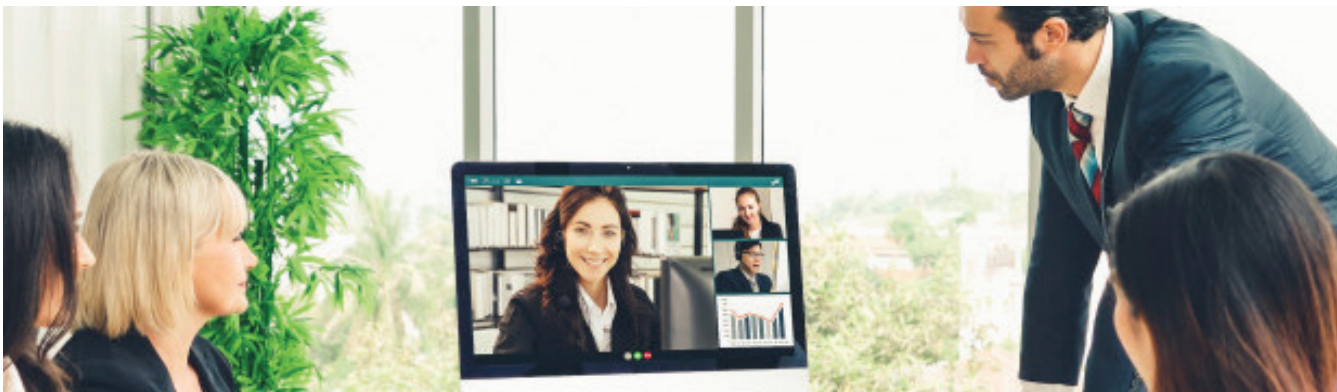
1325
women | peace | security

PANDEMIJA KORONAVIRUSA

DIGITALNI PREOKRET ZA ZEMLJE ZAPADNOG BALKANA?

- ISKUSTVA NAŠIH MEĐUNARODNIH SARADNIKA

Qiang Erdmann-Xin & Klaus Erdmann



Epidemija koronavirusa proglašena u martu 2020. godine prekinula je radne aktivnosti, kako u našim zemljama tako i inostranstvu. Federalni univerzitet za javnu upravu, gdje obučavamo državne službenike, u potpunosti je obustavio obuke u svojim prostorijama od sredine novembra 2020. godine. To nas nije mnogo pogodilo jer smo već pokrenuli online platformu za obučavanje službenika. Ali je nesrećna okolnost ta da više nismo u mogućnosti da putujemo. Najednom su sve naše aktivnosti po projektima u zemljama Zapadnog Balkana obustavljene. U takvim okolnostima, kako smo mogli da iznevjerimo tri tima mladih predavača iz Odjeljenja za državnu pomoć i Komisije za državnu pomoć Kosova koji su uložili mnogo truda tokom procesa sertifikacije. Zahvaljujući video konferencijama, prevashodno ZOOM platformi, bili smo u mogućnosti da završimo obuku predavača i trenera na temu „Državna pomoć“ (Poglavlje 8) za šest mjeseci. Kreirana su tri izvanredna programa obuke: za početnike, korisnike i eksperte.

S druge strane, ograničenja video konferencija u svrhe digitalnog obrazovanja i obuke su očigledna. Video sesije su se gotovo isključivo koristile za predavanja, prezentacije, postavljanje pitanja i odgovore, što je predstavljalo izazov za sve učesnike. Nakon najviše dva sata, svi su bivali umorni i dekoncentrisani. Platforme za održavanje video konferencija, poput Skype, Google-Meet ili Zoom, su blagoslov, što nam svima postaje jasno tokom „zaključavanja“. Međutim, za sistematsko i održivo učenje, za stručno usavršavanje i obrazovanje, potrebno je obezbijediti adekvatnu sredinu za učenje putem sistema kao što su ILIAS ili Moodle. Uvođenje održivih alata za učenje tek treba da otpočne u većini institucija za obuku u zemljama Zapadnog Balkana.

Mi već više od 10 godina koristimo ILIAS. Na ILIAS nalazimo sve potrebne alate za organizovanje digitalnih modula obuke i organizujemo online učenje. Ova platforma omogućava i biranje jezika. Čitav ILIAS sistem koji smo podesili za potrebe KIPA iz Kosova je dostupan na engleskom, albanskom i srpskom jeziku. Platforma omogućava kreiranje neograničenog broja obuka. ILIAS predstavlja skraćenicu za Sistem za integrisano učenje, informacije i saradnju. Sistem je razvijen na Univerzitetu u Kelnu i prvi put pokrenut 2000. godine kao otvoreni softver pod GNU-ovom opštom javnom licencom. Oboje saradjujemo sa jednim od osnivača ILIAS-a u Kelnu, gđinom Matthias Kunkel, a u ovom gradu je i sjedište kompanije. Klaus trenutno organizuje obuke na temu „Ustavno zakonodavstvo i politike“ za službenike federalne policije Njemačke koristeći se ILIAS platformom. Qiang trenutno priprema priručnik za digitalno obučavanje menadžera za obuke. Za oboje se svijet podučavanja i učenja znatno promijenio kao posljedica korona virusa. Korona virus ne predstavlja samo prijetnju, već je i katalizator promjena.

Radujemo se saradnji sa Upravom za kadrove u Crnoj Goru u oblasti digitalnog obučavanja. Saradnju ostvarujemo i na prijedlog federalnog Ministarstva za ekonomske poslove i energiju, kroz zajedničko administrativno partnerstvo na Zapadnom Balkanu. Nakon što prođe određeni period za upoznavanje, ministarstvo razmatra potpisivanje Memoradnума o razumijevanju za period 2021/22. Sigurno je da će nam toliko vremena biti potrebno da se upoznamo sa strukturom digitalnog učenja, da podržimo menadžere za obuke Uprave za kadrove i predavače u kreiranju i isprobavanju scenarija za digitalno učenje za pojedinačna poglavlja EU acquis.

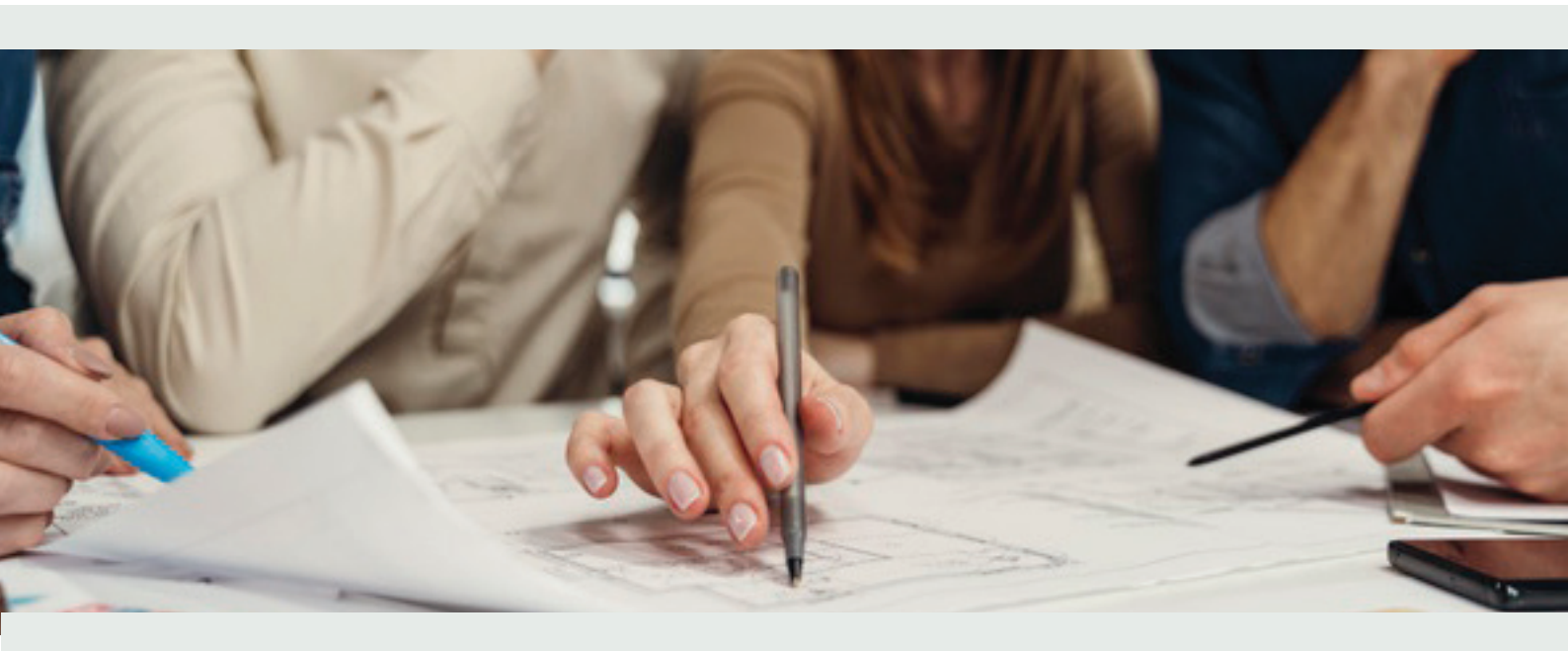
ANALIZA

POSTUPKA PROVJERE KOMPETENCIJA, ZNANJA I SPOSOBNOSTI ZA STARJEŠINE ORGANA UPRAVE I LICA IZ KATEGORIJE VISOKI RUKOVODNI KADAR

U saradnji sa ekspertima Twinning projekta „Pružanje podrške u oblasti upravljanja ljudskim resursima u javnom sektoru u Crnoj Gori,, Uprava za kadrove je kreirala upitnik za članove Komisije i kandidate, kako bi se sprovedla analiza postupaka provjere kompetencija, znanja i sposobnosti za starješine organe uprave i lica iz kategorije visoki rukovodni kadar.

Članovi Komisije i kandidati anketiraju se putem e-mail-a, neposredno nakon postupka

provjere, kako bi se izjasnili o načinu i kriterijumima za sprovođenje postupka provjere, kao i dali predloge za unapređenja ovog postupka. Na osnovu materijala koji je dobijen anketiranjem kandidata i članova Komisije, Uprava za kadrove je započela analizu sprovedenih postupaka provjere kompetencija, znanja i sposobnosti za starješine organe uprave i lica iz kategorije visoki rukovodni kadar, koja će biti osnov da se unaprijedi postupak selekcije kandidata.



EVIDENCIJA

O PODACIMA KANDIDATA KOJI NIJESU IZABRANI

Lica koja nijesu izabrana po javnom oglasu, a nalaze se na listi za izbor kandidata, mogu bez javnog oglašavanja zasnovati radni odnos u nekom državnom organu najduže do šest mjeseci.

Uprava za kadrove je u okviru sistema za elektronsko testiranje kandidata, kreirala poseban modul koji se odnosi na evidenciju lica koja nijesu izabrana po javnom oglasu, a nalaze se na listi za izbor kandidata. Evidencija se vodi

na osnovu prethodno pribavljene saglasnosti tih lica.

Osim što ovaj institut pruža priliku državnom organu da bez prethodne procedure, na jednostavan i efikasan način zaposli lice na šest mjeseci, daje priliku i kandidatima da zasnuju radni odnos bez javnog oglašavanja i provjere znanja, sposobnosti, kompetencija i vještina, kao i da steknu radno iskustvo u trajanju od šest mjeseci u nekom državnom organu.