

**Informacija**  
**o realizovanim aktivnostima na pripremi Metodologije za izradu Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u skladu sa Zaključkom Vlade br.04-3322/2 od 08.07.2021.godine**

## **I ZAKONSKI OSNOV**

U skladu sa odredbama člana 151 Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list Crne Gore, br.2/18,34/19 i 8/21) Uprava za kadrove o naročito značajnim pitanjima koja se odnose na službenički sistem može podnijeti Vladi poseban izvještaj sa predlogom mjera.

## **II PREDMET INFORMACIJE**

Vlada Crne Gore je na sjednici održanoj 8. jula 2021.godine razmotrila Analizu stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 2020. godinu i u vezi sa tim donijela Zaključke br. 04-3322/2 kojima se između ostalog zadužuje Uprava za kadrove da do kraja četvrtog kvartala tekuće godine pripremi i Vladi dostavi Metodologiju za upravljanje ljudskim resursima u državnim organima.

Uprava za kadrove je u skladu sa ovim zaključkom započela sa aktivnostima na izradi Metodologije koja treba da bude dobar instrument za izradu Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima, a u cilju obezbjeđenja kontinuiranog praćenje stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima u državnim organima na godišnjem nivou i donošenja planskih dokumenata u ovoj oblasti.

## **III UVOD**

Upravljanje ljudskim resursima je proces koji je od izuzetnog značaja za ostvarivanje stateških ciljeva i programskih aktivnosti državnog organa i sastoji se od planiranja potreba za određenom vrstom kadrova, analize poslova, zapošljavanja kroz sistem selekcije, obuke i razvoja kadrova, razvoja informatičkih alata za rad zaposlenih, razvoj baza podataka za službenike u javnom sektoru, razvoj metoda i tehnika koje su od značaja za praćenje rezultata rada, motivisanja, monitoringa i evaluacije na osnovu jasno postavljenih kriterijuma.

U cilju unapređenja upravljanja ljudski resursima, Crna Gora se opredijelila da implementira i uspostavi principe i standarde u javnoj upravi koji se već primjenjuju u zemljama Evropske unije utvrđeni u dokumentu „ Principi javne uprave „ koji je izradila SIGMA .

Uprava za kadrove kao centralni organ za upravljanje kadrovima shodno nadležnostima iz člana 151 Zakona o državnim službenicima i namještenicima Strategiji reforme javne uprave 2022-2026 i Akcionim planom za implementaciju opredijelila se da stavi poseban akcenat na unapređenje procesa upravljanja ljudskim resursima u državnim organima kroz standardizovan proces koji daje Metodologija kako bi se obezbijedio sistematičan pristup, kontinuirano praćenje, analiziranje i izvještavanje o stanju u ovoj oblasti.

Metodologija treba da bude dobar instrument koji će jasno definisati učesnike, procese, indikatore, način mjerenja indikatora, izvore podataka, razmjenu podataka, vremenski period, izvještavanje, obradu podataka, korisnike podataka, izvještavanje o rezultatima, prezentacija rezultata, transparentnost i dostupnost krajnjim korisnicima.

Prikupljeni podaci na osnovu Metodologije treba da budu osnova za izradu godišnje Analize u oblasti upravljanja ljudskim resursima i predlaganja daljeg unapređenje u oblasti upravljanja ljudskim resursima .

Oblast upravljanja ljudskim resursima je veoma kompleksna i mora se posmatrati sa više aspekata koji zahtijevaju multidisciplinarni pristup. Nepostojanje jedinica za ljudske resurse u većini organa je veliki nedostatak, kao i nedostatak adekvatnog kadra koji se bavi pitanjima upravljanja ljudskim resursima, posebno ako se uzme u obzir činjenica da danas u većini organa se ovi poslovi rade u okviru kadrovskih i opštih poslova.

Iz tih razloga Metodologija ima poseban značaj u pogledu standardizacije u pristupu i treba da bude od koristi rukovodiocima, jedinicama za ljudske resurse, svim državnim i lokalnim službenicima koji se bave upravljanjem ljudskim resursima na nivou državne uprave i lokalne samouprave.

#### **IV REALIZOVANE AKTIVNOSTI**

U cilju što kvalitetnije pripreme Metodologije koja treba da obezbijedi jasne inpute za izradu sveobuhvatene Analize u oblasti upravljanja ljudskim resursima procijenjeno je da je potrebno koristiti uporednu praksu i iskustva, te su u tom pravcu preduzete sljedeće aktivnosti:

1. Održana četiri sastanka sa predstavnicima SIGME koji pružaju ekspertsku podršku Upravi za kadrove u postupku pripreme Metodologije i prihvaćena su iskustva Belgije čiji je službenički sistem najslbližiji crnogorskom.
2. Formiran je od strane v.d. direktorice Uprave za kadrove Projektni Tim koji je utvrdio mapu puta, ciljeve i dinamiku izvršenja utvrđenih zadataka, analizirajući institute službeničkog sistema sa aspekta upravljanja ljudskim resursima od značaja za pripremu Metodologije; utvrdio je obuhvat na koji će se odnositi primjena i implementacija Metodologije; utvrdio je ključne indikatore iz oblasti službeničkog sistema koji će se pratiti; dao opis svakog indikatora pojedinačno; identifikovao izvore podataka koji će se koristiti; način prikupljanja i obradu podataka; kontinuirano održavao sastanke sa ekspertima SIGME u svim fazama i obezbijedio razmjenu materijala;
3. Pripremljen je nacrt Metodologije koji je poslat ekspertima SIGME na mišljenje. Na posljednjem sastanku usaglašavan je nacrt Metodologije, na kojem su dati određeni komentari i sugestije od strane SIGME koje će Uprava za kadrove razmotriti i implementirati u Metodologiju prije donošenja.

# KORACI –MAPA PUTA



**Praktična mapa puta** za CG zasniva se na:

- Dobrim praksama
- Belgijskom iskustvu
- Dostupnim podacima

## V PLANIRANE AKTIVNOSTI

1. Donošenje Metodologije se očekuje najkasnije do 31.01.2022.godine, pošto se dobije saglasnost eksperata SIGME na konačni predlog. Ovo iz razloga što smo od strane SIGME obaviješteni da angažovanim ekspertima ističe ugovor do kraja godine, te je u toku procedura angažovanja novih eksperata;
2. Nakon donošenja Metodologije formiraće se Operativni Tim kao podrška Projektom Timu čiji je zadatak prikupljanje podataka putem upitnika, generisanja izvještaja iz utvrđenih evidencija i korišćenje drugih instrumenata i alata, informatička podrška, analiza prikupljenih podataka i prezentiranje rezultata.
3. Sprovođenje obuke za impelenciju ovog dokumenta, **sa ekspertskom podrškom**, službenicima u jedinicama za ljudske resurse kao i službenicima angažovanim u Operativnom Timu, kako bi im se **dali alati neophodni za jačanje analitičkih kompetencija i kompetencija koje se odnose na upravljanje informacijama** (prikupljanje, analiza i korišćenje relevantnih informacije iz različitih izvora, pravilno razumjevanje, objektivno sagledavanje, uviđanje logičnog odnosa među podacima i sposobnost da koncizno, potpuno i jasno prenesu informacije Operativnom Timu).
4. Priprema Analize stanja u oblasti upravljanja ljudskim resursima za 2021.godinu, do 01.06.2022.godine, sa predlogom mjera za unapređenje stanja u skladu sa Strategijom reforme javne uprave 2022-2026, a u vezi sa Akcionim planom za 2022-2024.godinu.
5. Prezentiranje rezultata preko Mreže za ljudske resurse, Vladi i građanima preko sajta i društvenih mreža.