

Шта нам је циљ?

Да успоставимо Добру управу (*Good Governance*) која почива на компетентним државним службеницима који професионално и одговорно обављају свој посао.

Државни службеници су главни партнери и подршка грађанима у остваривању њихових права и обавеза.

Да бисмо успоставили нови систем заснован на компетенцијама, целокупна државна управа мора да почива на следећим вредностима:

- ▶ остваривање јавног интереса
- ▶ јачање законитости и правне сигурности
- ▶ развој Добре управе (оријентисаност ка грађанима и привреди)
- ▶ усклађено функционисање система државне/јавне управе
- ▶ професионализација и деполитизација
- ▶ управљање јавним финансијама кроз економичан, ефикасан и ефективан принцип
- ▶ јачање личне одговорности
- ▶ увођење концепта управљачке одговорности
- ▶ ефикасно обезбеђивање квалитетних и доступних јавних услуга
- ▶ јачање интегритета и примена етичких стандарда.



ДА ВРЕДНУЈЕМО ДОБАР И ОДГОВОРАН РАД!

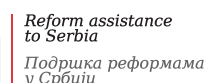
компетенције, знање, интегритет, вештине, професионализација, развој каријере, одговорност, делотворност, стручно усавршавање, добра управа, ефикасност, комуникација, транспарентност, задржавање кадрова, деполитизација

МИНИСТАРСТВО ДРЖАВНЕ УПРАВЕ И ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ
facebook.com/MDULSSrbije | twitter.com/MDULS | instagram.com/mduls
www.mduls.gov.rs

Израда овог материјала омогућена је кроз пројекат који се спроводи уз подршку Владе Уједињеног Краљевства.
Мишљења изнета у овој брошури не одражавају званичну политику Владе Уједињеног Краљевства.

УВОЂЕЊЕ СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЈА У ДРЖАВНО СЛУЖБЕНИЧКИ СИСТЕМ

Министарство државне управе и локалне самоуправе и Служба за управљање кадровима Владе Републике Србије, као носиоци реформских активности у области државно-службеничког система, приступили су успостављању унапређеног државно-службеничког система који се базира на компетенцијама.



Зашто се уводи систем компетенција?

- ▶ Зато што је **професионализација** управе и успостављање усклађеног јавно-службеничког система који се заснива на заслугама и способностима службеника један од стратешких циљева реформе јавне управе у Србији;
- ▶ Зато што је успостављање модерног система управљања људским ресурсима кључни предуслов **професионализације** државно-службеничког система;
- ▶ Зато што су компетентни, професионални и **одговорни** државни службеници носиоци модерне и професионалне јавне управе која је сервис грађана;
- ▶ Зато што од **компетенција** државних службеника зависи учинак и квалитет њиховог рада;
- ▶ Зато што постојећи систем управљања кадровима у државној управи не омогућава **ефикасно** управљање људским ресурсима;
- ▶ Зато што **компетенције** стављају акценат на људски потенцијал, квалитетно и делотворно обављање послова;
- ▶ Зато што се тиме омогућава пуно остваривања свих функција управљања **људским ресурсима** (планирање, регрутација, селекција, управљање учинком, оцењивање, **стручно усавршавање и лични каријерни развој**);
- ▶ Зато што ће унапређен систем позитивно утицати на **побољшање радног учинка** запослених;
- ▶ Зато што ће омогућити напуштање досадашњег система планирања кадрова који је превасходно стављао акценат на **квантитет**, а не на квалитет;
- ▶ Зато што ће унапредити **процес селекције** и регрутације кадрова и напустити досадашњи начин попуњавања радних места који није увек гарантовао избор најквалитетнијих кандидата;
- ▶ Зато што ће омогућити објективно вредновање и оцењивање, те унапредити везу вредновања учинка службеника са осталим функцијама **управљања људским ресурсима**;
- ▶ Зато што ће омогућити успостављање система стручног **усавршавања** службеника који одговара њиховим потребама и јавној управи у целини;
- ▶ Зато што ће обезбедити уједначену праксу у **управљању људским ресурсима**.



Шта су компетенције и како их делимо?

Скуп знања и вештина, односно понашања, способности, особина и ставова који су неопходни за успешно, делотворно, ефикасно и одговорно обављање послова на радном месту. Државни службеник треба да их поседује и активно испољава.

Компетенције се деле на понашајне (бихевиоралне) и функционалне:

- ▶ **Понашајне компетенције** чине скуп **радних понашања у који спадају**: управљање информацијама; управљање задацима и остваривање резултата; учење и промене; изградња и одржавање професионалних односа; савесност, посвећеност и интегритет. За државне службенике на руководећим радним местима у додатне компетенције спадају управљање људима и стратешко управљање.
- ▶ **Функционалне компетенције** чине скуп знања и вештина потребних за делотворно и квалитетно обављање послова у држаном органу. Функционалне компетенције деле се на опште и посебне.
- ▶ **У опште функционалне компетенције** спадају разумевање организације и функционисања државне управе и државних органа, дигитална писменост и пословна комуникација.
- ▶ **У посебне функционалне компетенције** спадају знања и вештине неопходне у одређеној области рада (на радном месту). Оне су увек специфичне јер зависе од **фамилије послова** којој припадају послови и од конкретног радног места.



Како се уводи систем компетенција?

Модеран систем управљања људским ресурсима предвиђен је *Оквиром политике за управљање људским ресурсима у државној управи Републике Србије*, који је Савет за реформу јавне управе усвојио крајем 2017. године. То је први стратешки документ у области управљања **људским ресурсима** који предвиђа систем утемељен на **компетенцијама**, а које имају улогу у свим функцијама **управљања људским ресурсима, од планирања, преко регрутације и селекције, увођења у посао, управљања учинком, професионалног развоја запослених, па до изласка из организације, односно државне управе.**

Успостављање унапређеног државно-службеничког система подразумева два паралелна процеса: дефинисање и креирање правног оквира, те развијање и примену инструмената за управљање људским ресурсима. Да би се то постигло, у наредном периоду треба предузети следеће:

- ▶ Законом о државним службеницима (измене и допуне) увести систем **компетенција** у формално-правни оквир;
- ▶ Интегрисати оквир компетенција у све функције **управљања људским ресурсима** кроз доношење низа подзаконских аката којима се регулише оцењивање државних службеника, спровођење интерног и јавног конкурса, изборни поступак и начин провере стручне оспособљености, знања и вештина, мерила за избор на радна места, разврставање радних места, итд.
- ▶ Редизајнирати поступак попуњавања радних места како би процес селекције и избора кандидата био заснован на **компетенцијама**;
- ▶ Унапредити систем вредновања учинка и радне успешности државних службеника кроз стављање акцента на развојни карактер оцењивања и јачање везе резултата евалуације службеника и њиховог **стручног усавршавања**.

