

**Област стручног усавршавања: Управљање људским ресурсима**

**Назив програма обуке**

✦ **УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА У ЛОКАЛНОЈ САМОУПРАВИ ЗАСНОВАНО НА КОМПЕТЕНЦИЈАМА**

**Шифра програма**

2022-07-0701

**Циљна група**

Службеници на положају, руководиоци унутрашњих организационих јединица, службеници који раде на пословима управљања људским ресурсима.

**Сврха програма**

Управљање људским ресурсима које се базира на компетенцијама је приступ који омогућава уједначену праксу у управљању људским ресурсима у чијем фокусу су знања, вештине, особине, ставови и способности службеника као главног и најважнијег ресурса. Примена компетенција доприноси томе да се у јединицама локалне самоуправе у управљању запосленима акценат ставља на људски потенцијал, квалитетно и делотворно обављање послова.

Стратегијом реформе јавне управе у Републици Србији за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС”, бр. 42/21), дефинисани су циљеви који треба да допринесу побољшању правног и организационог оквира, капацитета институција и службеника. У Акционом плану за период од 2021. до 2025. године за спровођење Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији за период 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 42/21), у Посебном циљу 2. Унапређен процес регрутације у јавној управи, Мера 2.2. Унапређење процеса селекције и увођење новозапослених у посао, предвиђене су активности које се односе на развијање оквира компетенција за запослене у јединицама локалне самоуправе, измену нормативног оквира у циљу интегрисања оквира компетенција и јачање капацитета путем развоја и спровођења обука запослених у кадровским јединицама и руководиоца у ЈЛС за примену Оквира компетенција.

Изменом нормативног оквира, тј. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и пратећих подзаконских аката као и доношењем Уредбе о одређивању компетенција за запослене у АП и ЈЛС, којим ће се у првој фази успостављања система компетенција, исте интегрисати у Правилнике о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник), успоставиће се обавеза усклађивања Правилника о организацији и систематизацији радних места са утврђеним компетенцијама.

У том смислу, основна сврха програма, поред обезбеђивања правилне и пуне примене Закона о запосленима у АП и ЈЛС и пратећих подзаконских аката, је јачање вештина и знања службеника за управљање људским ресурсима базираном на компетенцијама и адекватно спровођење у пракси. Такође, циљ је да се службеници у ЈЛС, руководиоци унутрашњих јединица и запослени који раде на пословима управљања људским ресурсима упознају са концептом и оквиром компетенција за рад у ЈЛС и обуче за правилно одређивање компетенција у описима радних места.

### **Циљ реализације програма**

СТИЦАЊЕ ЗНАЊА О КОМПЕТЕНЦИЈАМА И РАЗВОЈ ВЕШТИНА ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ КОМПЕТЕНЦИЈА ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ У ЈЕДИНИЦАМА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ.

### **Очекивани ефекти у подизању нивоа знања и вештина полазника**

По завршетку семинара, полазник:

- Разуме значај примене јединственог оквира компетенција у управљању људским ресурсима;
- Може да дефинише и разуме појам компетенција и појам показатеља компетенција;
- Може да разликује различите врсте компетенција у описима радних места;
- Познаје поступак одређивања општих функционалних компетенција у области рада и њихове показатеље;
- Познаје поступак одређивања понашајних компетенција;
- Познаје поступак одређивања општих функционалних компетенција;
- Познаје поступак одређивања посебних функционалних компетенција у области рада;
- Уме да одреди које компетенције су потребне за обављање послова на одређеном радном месту;
- Разуме везу претходног описа послова радног места са компетенцијама;
  
- Познаје поступак одређивања компетенција у процесу израде Правилника о систематизацији радних места;
- Уме да попуни Образац компетенција;
- Увиђа значај и улогу јединице за кадрове и руководиоца у одређивању компетенција.

### **Опис програма и тематских целина**

Значај увођења компетенција у процес управљања људским ресурсима у ЈЛС; Управљање људским ресурсима базирано на компетенцијама; Разликовање појмова компетенција и показатеља компетенција; Препознавање различитих врста компетенција у описима радних места; Поступак одређивања понашајних компетенција; Поступак одређивања општих функционалних компетенција; Поступак одређивања посебних функционалних компетенција у области рада;

Поступак одређивања посебних функционалних компетенција за одређено радно место; поступак одређивања компетенција у процесу израде Правилника о систематизацији радних места; Попуњавање Обрасца компетенција; Значај и улога јединице за кадрове и руководиоца у одређивању компетенција.

### **Облици, методе и технике реализације програма**

Организациони облик: Семинар

Методе и технике: предавање, панел дискусија, анализа материјала, студија случаја.

### **Носиоци реализације**

По правилу, акредитовани реализатор/и и спроводиоци за област стручног усавршавања Управљање у јавној управи и уписан Сталну листу предавача и других реализатора обука коју води Национална академија за јавну управу.

### **Трајање програма**

Два дана (12 сати).

### **Време потребно за припрему програма**

Време потребно за припрему прве обуке је половина трајања обуке (6 сати), у складу са Уредбом о акредитацији, начину ангажовања и накнадама реализатора и спроводилаца програма стручног усавршавања у јавној управи.

### **Планиран број корисника који одговара циљу програма**

Од 10 до 35 полазника.

### **Пројекција трошкова**

У складу са Уредбом о акредитацији, начину ангажовања и накнадама реализатора и спроводилаца програма стручног усавршавања у јавној управи, реализатору за реализацију прве обуке припада накнада у укупном нето износу од 46.800 РСД, следеће структуре: Накнада за припрему обуке (презентације, вежбе и други материјал за учеснике обуке) у нето износу половине накнаде за планирану реализацију обуке – 10.800 РСД; Накнада за реализовање обуке (12 сати ефективног ангажовања реализатора) – 21.600 РСД; Накнада за припрему тестова за проверу успеха, односно процену стечених знања и вештина полазника – 7.200 РСД и Накнада за спровођење тестирања – 7.200 РСД.

За реализацију сваке наредне обуке реализатору припада накнада у нето износу од 28.800 РСД, следеће структуре: – Накнада за реализовање обуке (12 сати ефективног ангажовања реализатора) – 21.600 РСД и Накнада за спровођење тестирања – 7.200 РСД.

### **Начин вредновања**

Успех полазника се вреднује на основу теста знања/испитне вежбе.

### **Начин верификације учешћа**

Након успешно савладаног теста знања полазник добија сертификат о успешно завршеном програму стручног усавршавања.