

Извештај о мерењу ефеката Програма општег стручног усавршавања за 2009. годину

Извештај саставиле: Снежана Абрамовић и
Ксенија Митровић

153-03-2/2010
18. јануар 2010. године

САДРЖАЈ

УВОД.....	2
ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА	3
МЕТОДОЛОГИЈА	3
УЗОРАК	4
РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА.....	10
ОПШТА ОЦЕНА СЕМИНАРА.....	10
ОСТВАРЕНА ОЧЕКИВАЊА ОД СЕМИНАРА	11
ПРЕДЛОЗИ ЗА ИЗМЕНЕ АСПЕКТА СЕМИНАРА	12
ПРОЦЕНА АСПЕКТА СЕМИНАРА.....	13
ПРОЦЕНА КОРИСНОСТИ ДОБИЈЕНИХ МАТЕРИЈАЛА.....	14
ПРОЦЕНА МОГУЋНОСТИ ДЕЉЕЊА СТЕЧЕНОГ ЗНАЊА СА КОЛЕГАМА.....	14
МОТИВАЦИЈА ЗА ОБАВЉАЊЕ РЕДОВНОГ ПОСЛА.....	15
УТИЦАЈ НА ИНТЕРЕСОВАЊЕ ЗА ДАЉЕ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ	16
УТИЦАЈ НА УСПОСТАВЉАЊЕ НОВИХ ПРОФЕСИОНАЛНИХ КОНТАКАТА.....	16
ИНИЦИРАНЕ АКТИВНОСТИ НАКОН ПОХАЋАЊА СЕМИНАРА.....	19
ПРОЦЕНА УТИЦАЈА СЕМИНАРА НА РАД ИСПИТАНИКА	20
САРАДЊА СА КООРДИНАТОРИМА ОБУКА ИЗ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА	27
ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ СЕМИНАРИМА.....	28
КОМЕНТАРИ	30
ЗАКЉУЧАК	32
ПРИЛОЗИ	
ПРИЛОГ 1: Анкетни листић	
ПРИЛОГ 2: Списак семинара који су највише остварили очекивања испитаника	

УВОД

Спровођење евалуације и извештавање, у модерној теорији људских ресурса, представља последњу фазу тренинг циклуса али и важан инпут за наредни тренинг циклус.

Ово је трећа година како реализујемо процес евалуације ефеката семинара, који нам даје актуелне податке, али и омогућава компаративну анализу и континуирано праћење стања и промена у вези са ефектима семинара. Такође, истраживање је спроведено и због прикупљања повратних информација о семинарима, идентификовања задовољства обукама, као и утврђивања учинка семинара на свакодневни рад државних службеника. Свакако треба истаћи да је у заједничком интересу државних службеника и Службе за управљање кадровима успостављање добре сарадње и унапређење рада обе партнерске стране.

Методологија истраживања је остала иста као и прошле године, уз извесне модификације анкетног листића. Треба истаћи да је дошло до значајног повећања одзива испитаника у односу на прошлогодишње истраживање, што може указивати да је свест о значају истраживања и поверење испитаника у сам процес евалуације порастао.

ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Општи циљ спроведеног истраживања је испитивање ефеката реализованих семинара из Програма општег стручног усавршавања за 2009. годину. Добијене резултате можемо посматрати и као смерницу за програмско усавршавање и квалитативно унапређење рада у наредној програмској години.

С обзиром да се истраживање о мерењу ефеката годишњих програма стручног усавршавања спроводи од 2007. године, као специфични циљ можемо третирати компаративну анализу актуелних резултата са резултатима из претходне две године. На овај начин смо били у прилици да пратимо трендове индикатора као и да их упоредимо са резултатима добијеним за 2007.¹ и 2008.² годину.

МЕТОДОЛОГИЈА

Од 14. јануара до 1. фебруара 2010. године спроведено је *on-line* анкетирање државних службеника. Упитник је садржао три групе питања: у вези са демографским подацима испитаника, њиховим ставовима о семинарима које су похађали, као и о семинарима које би желели да похађају³.

Прикупљени подаци су обрађени у програму за статистичку обраду података SPSS 13.0 и то методама дескриптивне статистике: фреквенција, проценат и средња вредност.

¹ Абрамовић, С., Митровић, К., Извештај о мерењу ефеката Програма општег стручног усавршавања за 2007. годину, Служба за управљање кадровима – Сектор за стручно усавршавање, Београд, август 2008. године

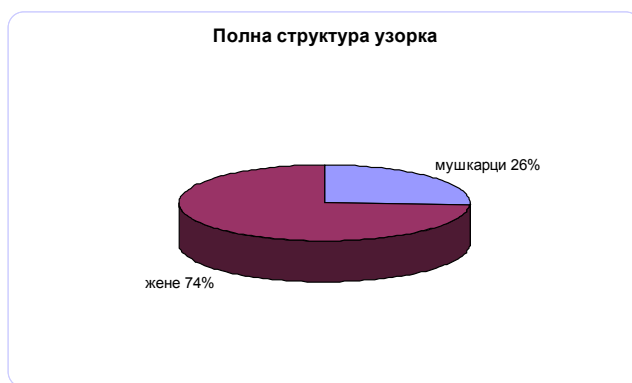
² Абрамовић, С., Митровић, К., Извештај о мерењу ефеката Програма општег стручног усавршавања за 2008. годину, Служба за управљање кадровима – Сектор за стручно усавршавање, Београд, март 2009. године

³ Види: Прилог 1 – Анкетни листић

УЗОРАК

E-mail са линком ка анкети је послат на 841 адресу државних службеника који су похађали семинаре у организацији Службе у 2009. години и који су у евиденционом листу оставили своју *e-mail* адресу (број државних службеника који су похађали обуке је већи али нису сви оставили исправне *e-mail* адресе а неким су промењене адресе преласком на домен „rs“). Анкету је попунило 232 од 841 испитаника, односно скоро 28%, што представља много већи одзив од уобичајеног за овакву врсту истраживања⁴, али и много већи одзив у односу на прошлогодишње истраживање када је износио 15%. Ово повећање одзива вероватно проистиче из задовољства испитаника резултатима прошлогодишњег истраживања, стеченог поверења у методологију и из тога што су изнете аргументоване сугестије испитаника у великој мери имплементиране приликом реализације семинара у наредној програмској години. Узорак је статистички значајан и на основу њега можемо изводити закључке.

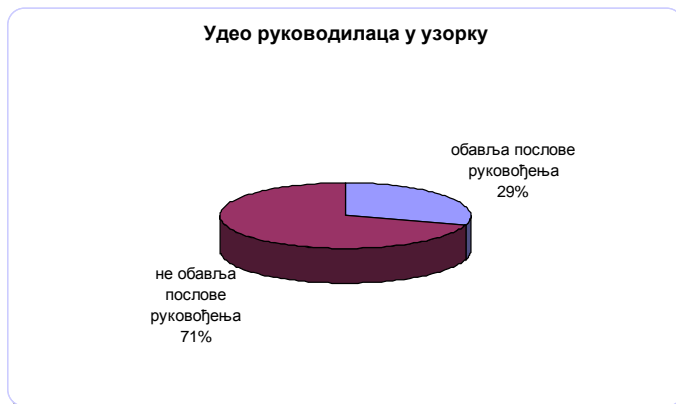
Истраживањем је обухваћено 74% жена и 26% мушкараца, чиме смо добили слику о полној структури узорка скоро идентичну као и у прошлогодишњем истраживању.



Слика 1: Полна структура узорка

У истраживању је учествовало 29% испитаника који обављају послове руковођења ужом унутрашњом јединицом. Посматрајући овај налаз у односу на претходне две године уочен је изванредан пад удела руководилаца у општој популацији учесника семинара, и то са 31%, односно 40% руководилаца колико их је било 2007. односно 2008. године.

⁴ Према www.geog.le.ac.uk уобичајени одзив испитаника у *on-line* истраживањима је до 10%.

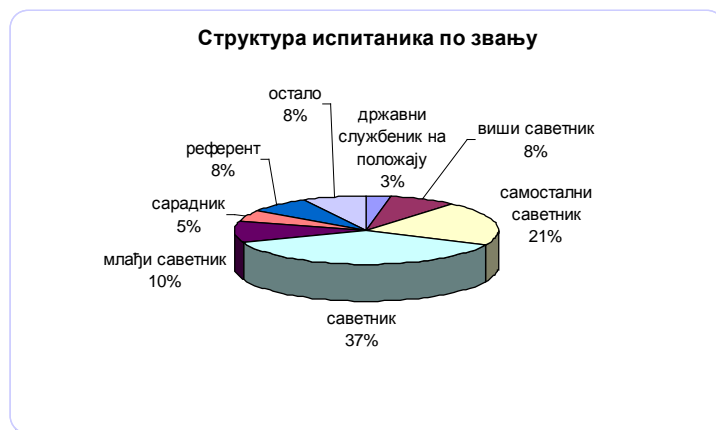


Слика 2: Удео руководица у узорку



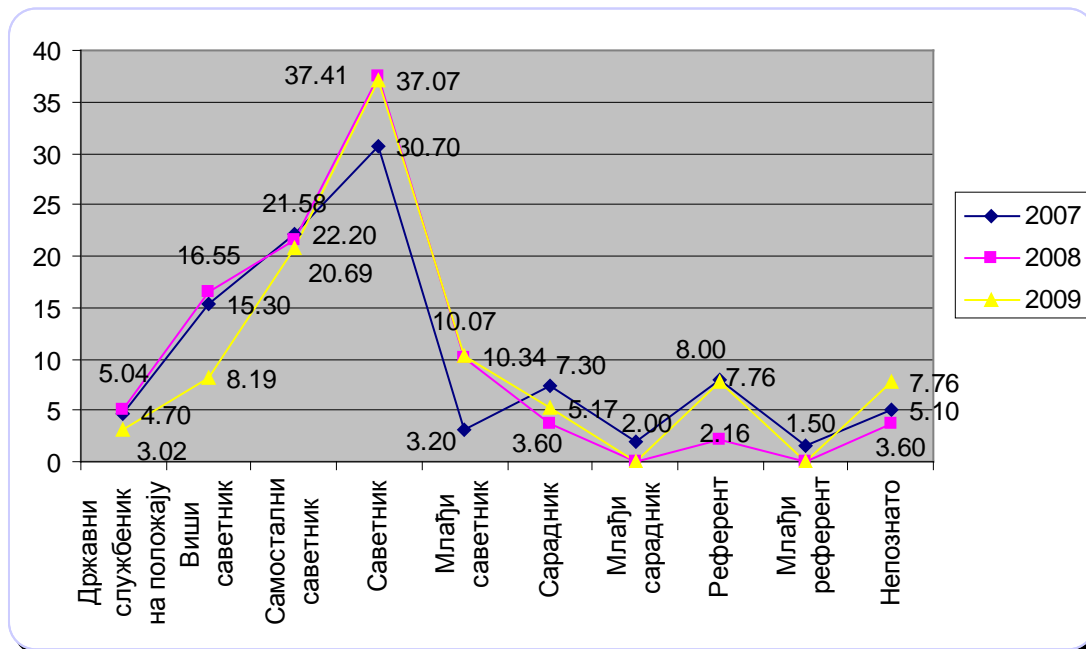
Слика 3: Удео руководица у узорку за 2007, 2008. и 2009. годину

Највећи број испитаника (више од половине) је разврстан у звање саветника и самосталног саветника.



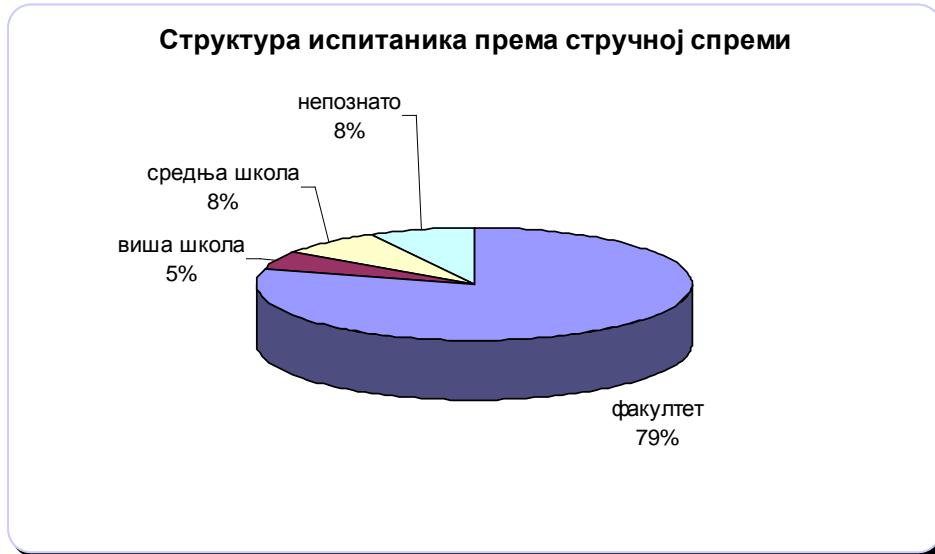
Слика 4: Структура испитаника по звању

Такође, уочава се смањење броја државних службеника са звањем вишег саветника у општој популацији учесника семинара који су учествовали у истраживању у односу на претходне године. Овај налаз може бити у вези са уоченим падом броја руководилаца у узорку, јер већи део виших саветника обавља и послове руковођења ужом унутрашњом јединицом. Ако погледамо структуру учесника разврстаних у друга звања и упоредимо је са претходним периодом, можемо уочити да структура задржава релативно константан тренд.

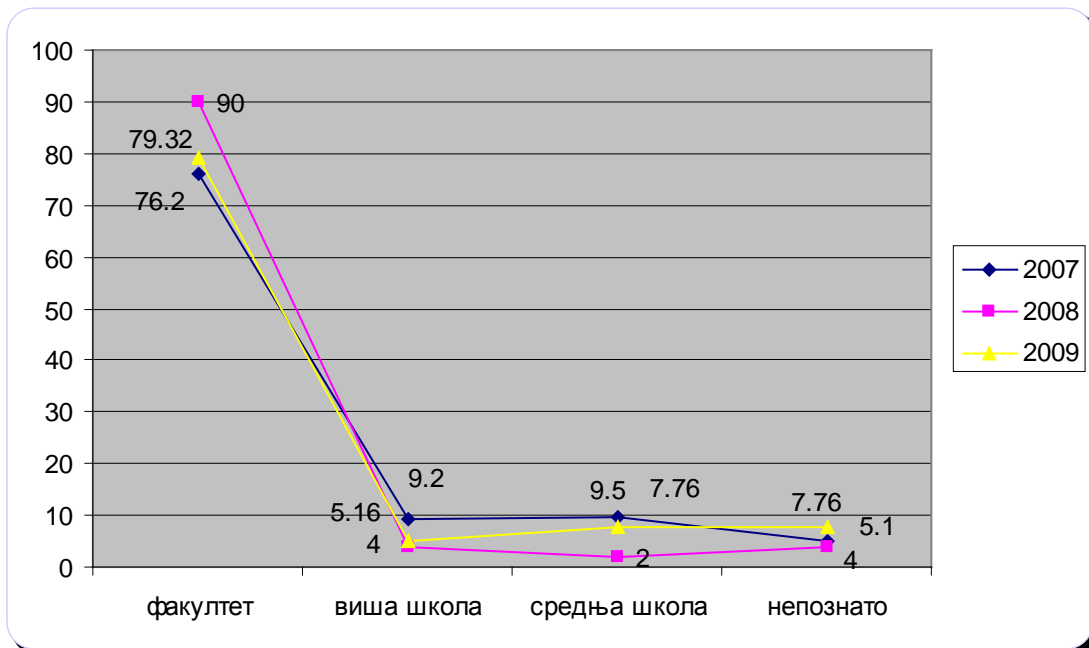


Слика 5: Упоредни приказ структуре испитаника по звању за 2007, 2008. и 2009. годину

Када се структура испитаника по звању преведе у образовну структуру добија се да 79% испитаника има завршен факултет, 5% вишу и 8% средњу школу. Овај налаз указује на повећање броја испитаника у узорку са средњом школом у односу на прошлу годину, када их је учествовало само 2%, али и изванредан пад у односу на 2007. годину када је у истраживању учествовало чак 9% испитаника са средњом школом.

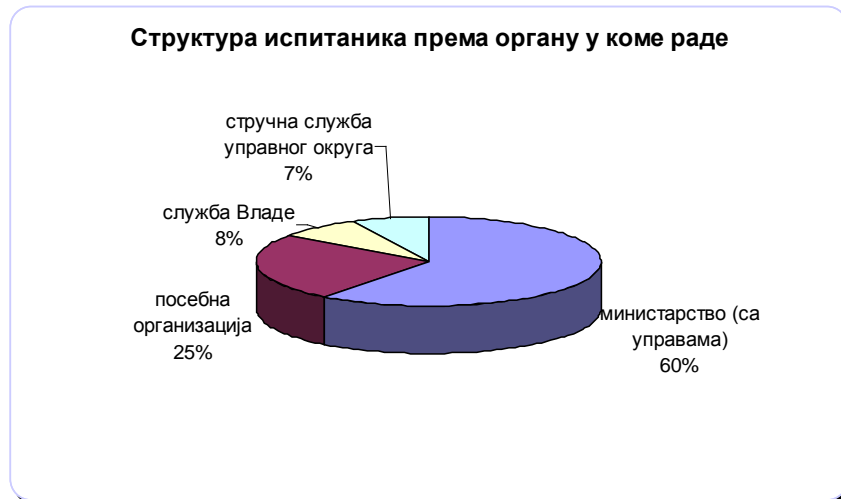


Слика 6: Структура испитаника према стручној спреми

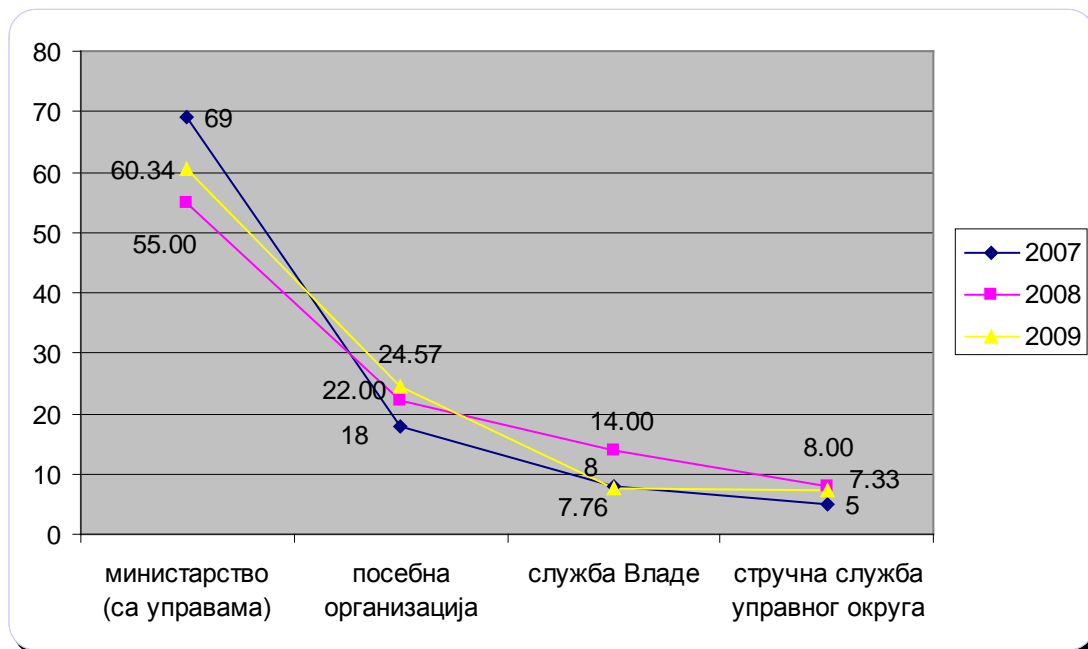


Слика 7: Упоредни приказ структуре испитаника по стручној спреми за 2007, 2008. и 2009. годину

Посматрајући структуру државних службеника према органу у коме су запослени у односу на претходну годину, видимо да је нешто већи одзив испитаника из министарстава, али је зато смањен број оних који су запослени у службама Владе.



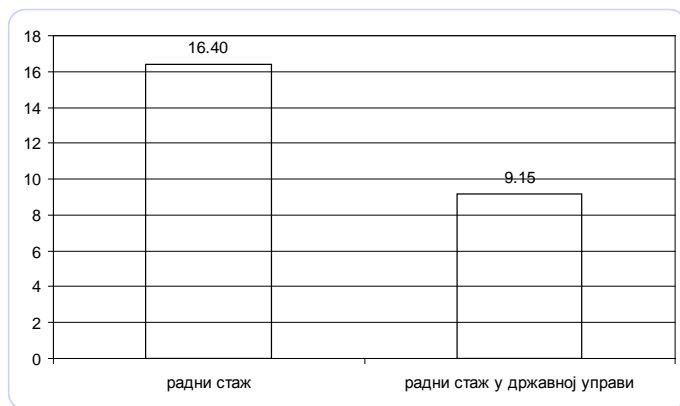
Слика 8: Структура испитаника према органу у коме раде



Слика 9: Упоредни приказ структуре испитаника према органу у коме раде за 2007, 2008. и 2009. годину

Просечна старост испитаника је 42,35 година, а према подацима Републичког завода за статистику просечна старост становништва у 2009. години је 41,2 године. Просек старости испитиваних државних службеника не одступа

значајно од просека који важи за целу популацију становника Републике Србије. Просечна дужина радног стажа износи 16,40 година, а просечна дужина радног стажа у управи 9,15 година. Добијени подаци су скоро идентични прошлогодишњим.



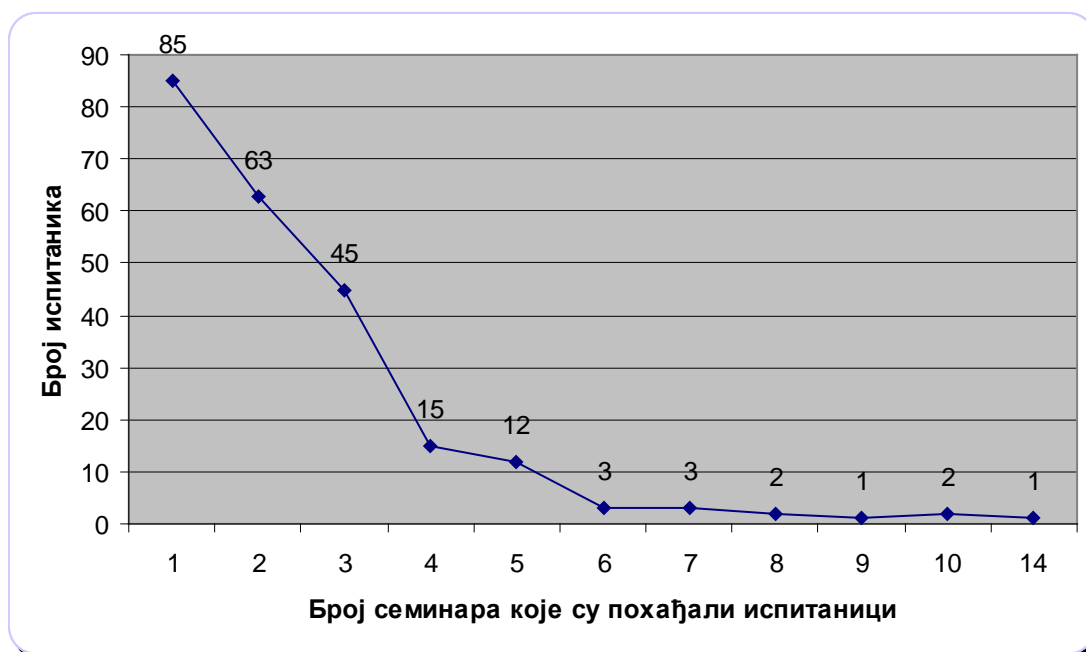
Слика 10: Просечан радни стаж и радни стаж у државној управи

Имајући у виду све наведене социо-демографске податке испитаника, као и структуру свих запослених у органима државне управе, можемо закључити да је узорак на коме је рађено истраживање пригодан, репрезентативан и довољно велики те да добијене податке можемо сматрати валидним.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

ОПШТА ОЦЕНА СЕМИНАРА

Ако погледамо податке који се тичу фреквенце похађања семинара државних службеника у току протекле године видећемо да су испитаници у просеку похађали 2 до 3 семинара, мада је највећи број испитаника (85 испитаника, тј. 36%) похађао само један семинар. Највећи број семинара које је један испитаник похађао у 2009. години је 14 семинара.

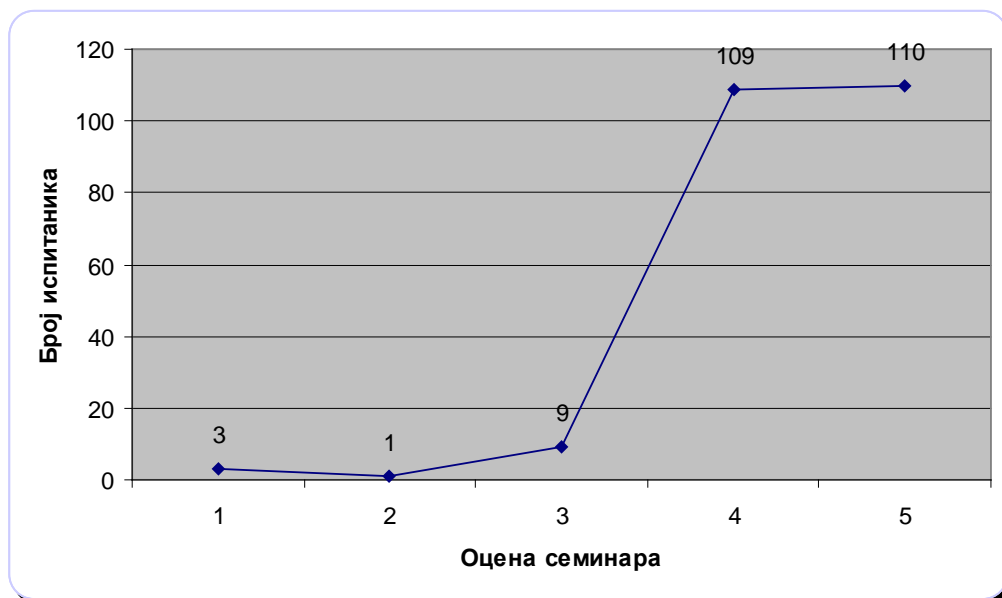


Слика 11: Број семинара које су похађали испитаници

Испитаници су имали прилике да оцене семинаре које су похађали током 2009. године на петостепеној скали (најмања оцена 1, највећа 5) и добијени резултати показују да просечна оцена износи 4,39. У односу на прошлогодишњу оцену (4,22) уочава се изванредан раст. Чак 90% испитаника је дало оцене 4 и 5, што значи да испитаници у највећој мери сматрају да су семинари врло добри и одлични.

Само четири испитаника је дало оцену мању од 3. Њихове коментаре можемо сврстати у две велике категорије: оне које се односе на рад предавача и оне које се односе на однос између предавача и учесника. Као главни аргумент за прву категорију испитаници наводе да предавачи треба да буду стручнији, а за другу категорију да треба повећати интензитет интеракције између предавача и

полазника на семинару. Испитаници, на жалост нису навели на које су семинаре мислили, па су нам на тај начин онемогућности исправљање грешака и редизајнирање семинара. Такође, један испитаник је изнео да је примећивањем искуства са семинара из 2007. године распоређен на лошије радно место, те је стога незадовољан семинарима уопште.

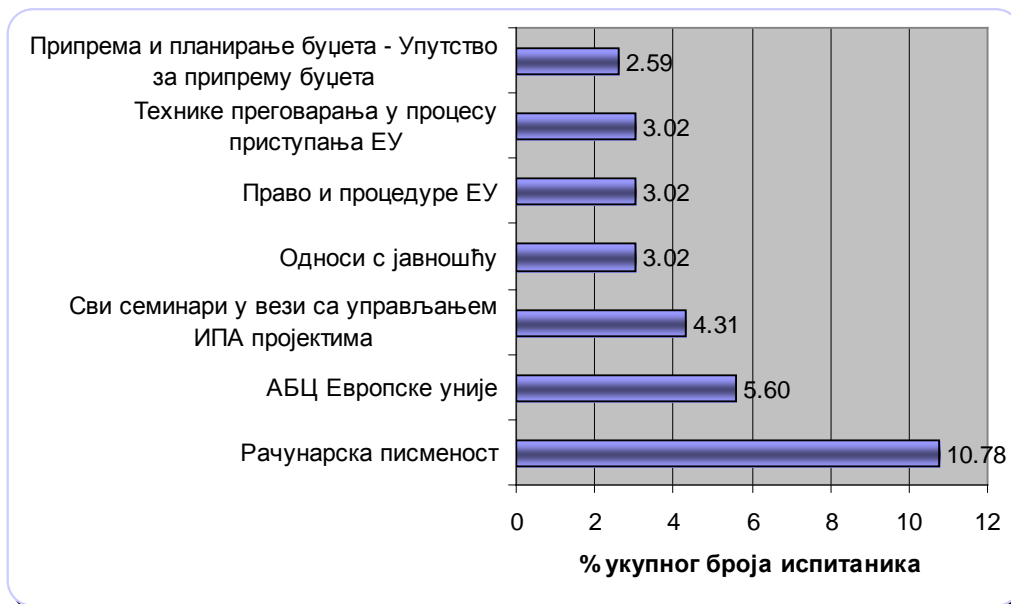


Слика 12: Оцена семинара

ОСТВАРЕНА ОЧЕКИВАЊА ОД СЕМИНАРА

Највећи број испитаника (чак 10,78%) сматра да су курсеви рачунара највише остварили њихова очекивања. Испитаници затим наводе семинар АБЦ Европске уније и све семинаре у вези са управљањем ИПА пројектима. Чак четири обуке које су највише оствариле очекивања су обуке из области европских интеграција, што нам говори да полазници препознају значај теме за садашњи друштвени тренутак, као и да су им знања и вештине стечена на овим семинарима најпотребнија за садашњи и будући рад.⁵

⁵ Види: Прилог 2 – Списак семинара који су највише остварили очекивања испитаника.



Слика 13: Семинари који су највише остварили очекивања испитаника

ПРЕДЛОЗИ ЗА ИЗМЕНЕ АСПЕКТА СЕМИНАРА

Скоро трећина испитаника сматра да ништа није потребно мењати на семинарима. Са друге стране, оно што би испитаници најчешће изменили је начин рада и то тако што би увели више практичног рада (чак њих 24%). У односу на прошлу годину када је 32% испитаника сматрало да треба увести више практичног рада, у овогодишњем истраживању мањи број испитаника изражава овај став. Да семинари треба да трају два или више дана сматра 14% испитаника, а 12% њих жели да групе буду више уједначене по знању, односно да се више пажње посвети формирању група полазника, као и да групе полазника буду мање. Овај предлог у вези са формирањем група полазника су испитаници имали и прошле године и та сугестија је прихваћена и имплементирана у систем планирања обука. Опет треба нагласити, да за поједине обуке органи сами одређују који државни службеник ће похађати обуку, а да Служба може само да даје препоруке, односно да опише циљну групу, не и да одреди службеника који ће присуствовати семинару. За другу групу обука код којих постоји електронски начин пријављивања, Служба дефинише циљну групу и даје препоруке, али се у току процеса пријаве ослањамо на самопроцену испитаникове потребе за одређеним знањем, односно државни службеник сам може извршити пријаву путем наше интернет странице (www.suk.gov.rs) након чега је потребно да добије одобрење од непосредног руководиоца како би присуствовао семинару. Ако погледамо оба модалитета пријаве, можемо закључити да на процес селекције потенцијалних учесника и формирања група немамо довољно утицаја. Како би групе биле хомогенизоване по знању, требало би размотрити увођење новог методолошког решења за овај

проблем који би укључивао увођење пре-теста. На овај начин бисмо омогућили да групе полазника буду уједначене по нивоу знања, што би олакшало рад предавача и повећало задовољство учесника.

Остали предлози који се односе на измене аспеката семинара су у вези са: просторијама у којима се одражава семинар, са стручношћу предавача, са рачунарском опремом и потребом да се иста сервисира, са тиме да семинари треба да трају највише један дан, затим следе коментари у вези са бољом организацијом, са временом почетка и завршетка семинара (сувише рано почињу или се сувише касно завршавају за оне који путују из унутрашњости), као и са местом одржавања семинара (семинаре треба организовати ван Београда).



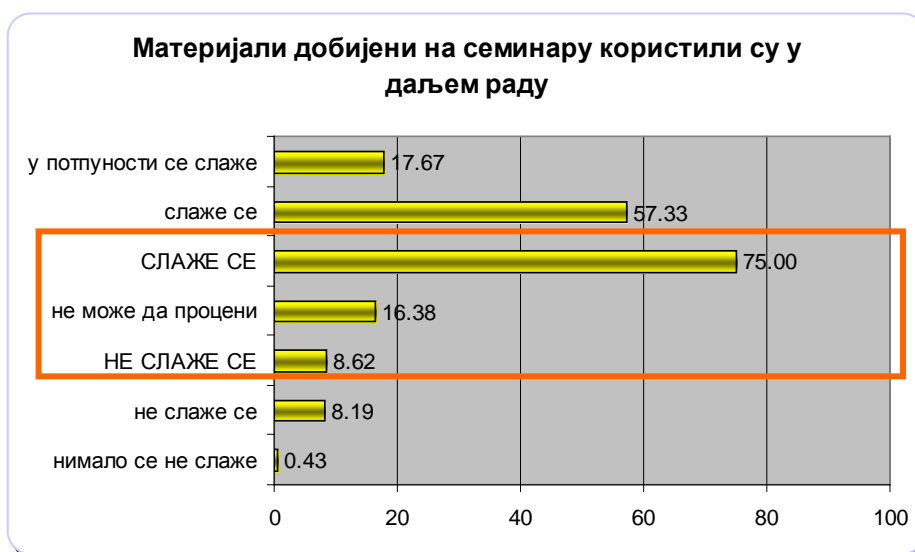
Слика 14: Предлози за унапређење семинара

ПРОЦЕНА АСПЕКТА СЕМИНАРА

Као и ранијих година и ове године при дизајну евалуационог упитника смо се одлучили да испитујемо како учесници семинара оцењују њихове поједине аспекте. Испитаници су на петостепеној скали (1-уопште се не слажем до 5-у потпуности се слажем) вршили процену истих оних аспеката које су процењивали и у прошлогодишњем испитивању. Захваљујући томе можемо вршити упоређивање података и остварити континуирано праћење одређених варијабли.

ПРОЦЕНА КОРИСНОСТИ ДОБИЈЕНИХ МАТЕРИЈАЛА

Чак две трећине, односно 75% испитаника користи материјале добијене на семинару у свом свакодневном раду. Испитаници би волели да материјале са семинара, могу наћи и на интернет страници Службе. Ово би омогућило испитаницима да се упознају са садржајем презентираним на семинарима на којима нису присуствовали. Испитаници би, такође волели да материјале могу да добију пре семинара. Морамо нагласити да у зависности од методолошког приступа (циљева и концепта семинара) зависи и када ће материјали бити подељени учесницима.

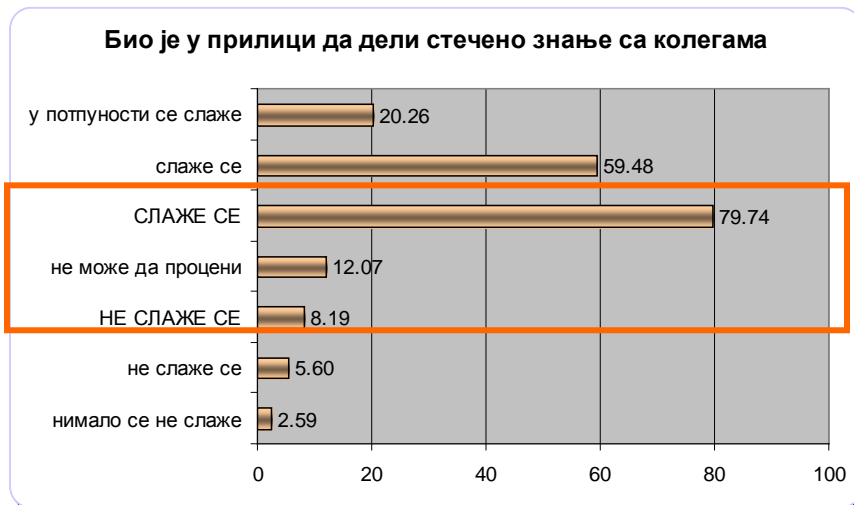


Слика 15: Процена корисности добијеног материјала⁶

ПРОЦЕНА МОГУЋНОСТИ ДЕЉЕЊА СТЕЧЕНОГ ЗНАЊА СА КОЛЕГАМА

Скоро 80% испитаника сматра да су били у прилици да деле стечено знање са колегама, док 8,19% сматра да нису били у прилици, а 12,07% не може да процени. У односу на претходну годину уочава се извесан процентуални пад јер је тада чак 90,65% испитаника изјавило да је имало прилике да дели стечено знање са колегама.

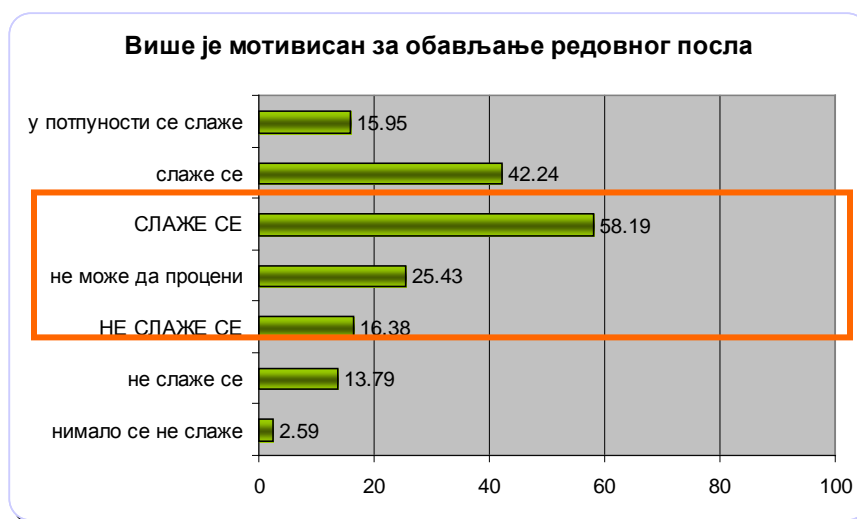
⁶ У оквиреном квадрату на слици су приказани укупни позитивни, односно негативни ставови испитаника (сабране вредности категорија „у потпуности се слаже“ и „слаже се“ као и „нимало се не слаже“ и „не слаже се“). Сваки следећи график у извештају је конципиран на идентичан начин.



Слика 16: Процена дељења стеченог знања са колегама

МОТИВАЦИЈА ЗА ОБАВЉАЊЕ РЕДОВНОГ ПОСЛА

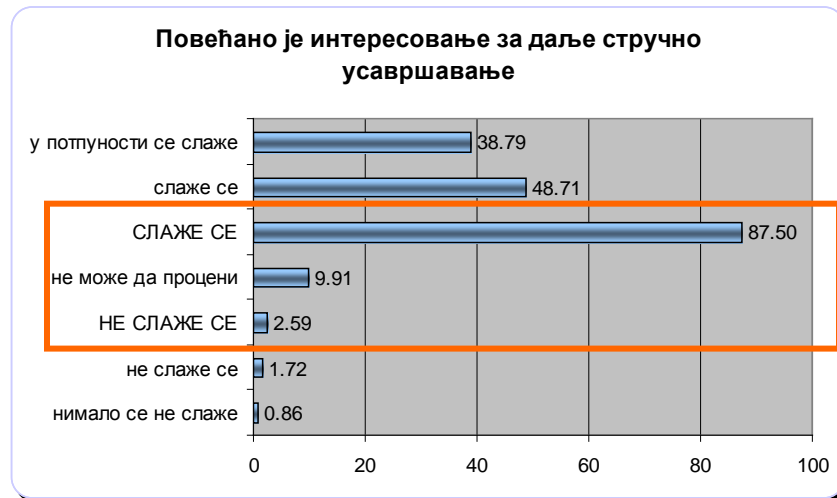
Један од најзначајнијих ефеката похађања семинара је и позитиван утицај на мотивацију за обављање редовног посла. Овај налаз је на изванредан начин и очекиван. Наиме, уколико је правилно утврђена циљна група, и на прави начин „таргетирани учесници“ односно уколико је полазник присуствовао семинару који је баш њему намењен, он је стекао знања и вештине које ће му помоћи да успешније обавља свој редован посао. Унапређење релевантних знања и вештина има за ефекат и повећање задовољства и мотивације за обављање свакодневних радних задатака.



Слика 17: Утицај на мотивацију за обављањем редовног посла

УТИЦАЈ НА ИНТЕРЕСОВАЊЕ ЗА ДАЉЕ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

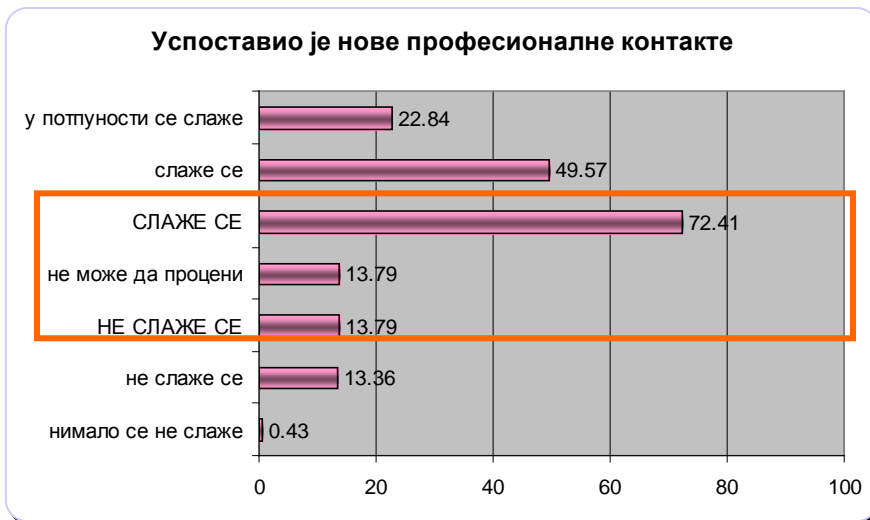
Највећи број испитаника, чак 87,5% изражава велико интересовање за даље стручно усавршавање након похађања обука. Овај налаз можемо интерпретирати као један од индиректних показатеља успешности обука. Путем оваквих, посредних индикатора ефеката семинара на најбољи начин можемо сагледати све користи које перманентна едукација државних службеника пружа. Другим речима, искуства државних службеника са обука које су похађали позитивно утичу на повећање интересовања за даље стручно усавршавање.



Слика 18: Утицај на интересовање за даљим стручним усавршавањем

УТИЦАЈ НА УСПОСТАВЉАЊЕ НОВИХ ПРОФЕСИОНАЛНИХ КОНТАКАТА

Као резултат похађања семинара може се посматрати и чињеница да је чак 72,41% испитаника успоставило нове професионалне контакте. У односу на 2008. годину дошло је до повећања овог индикатора за 4%, а у односу на 2007. чак за више од 34%.



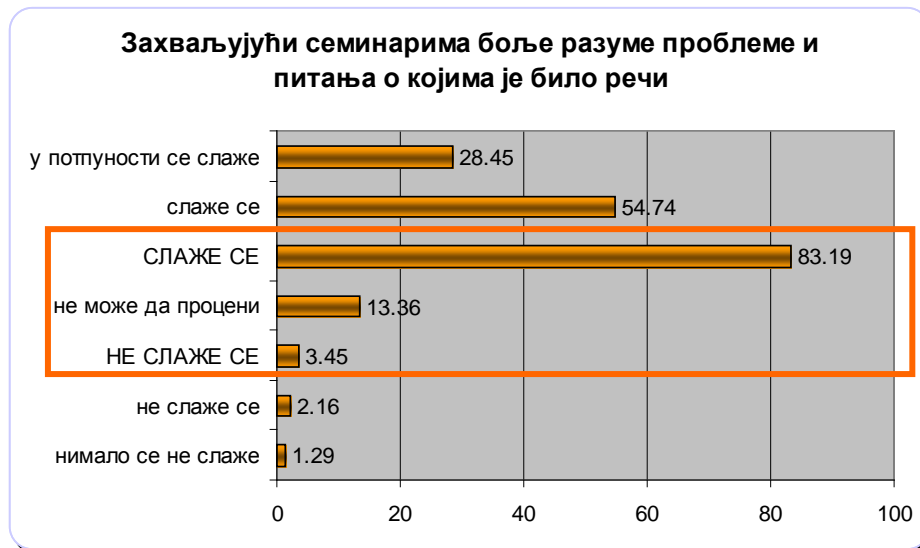
Слика 19: Утицај на успостављање нових професионалних контаката

График сликовито приказује тренд повећања утицаја семинара на успостављање нових професионалних контаката на основу ссамопроцене испитаника. Интерпретирајући овај налаз морамо узети у обзир да је у односу на претходне године током 2009. организовано више семинара за државне службенике из различитих органа, па су самим тим створени повољни услови за умрежавање колега из државне управе. Свакако треба навести и да се више пажње придавало значају професионалног умрежавања полазника семинара током прошлогодишње реализације Програма.



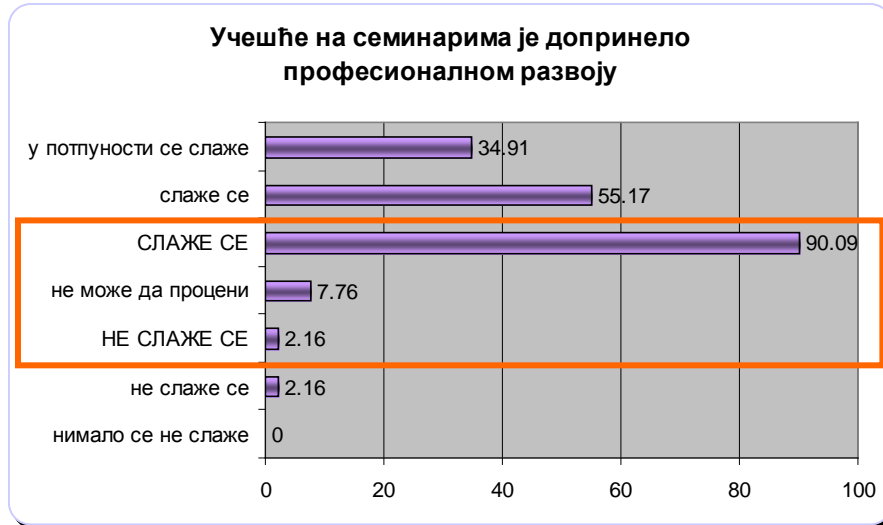
Слика 20: Успостављање нових професионалних контаката за узорке у 2007, 2008. и 2009. години

Посматрајући одговоре на питање које истражује разумевање проблема након похађања семинара видимо најдиректнију манифестацију едукативног карактера семинара. Један од циљева сваког рада на повећању знања државних службеника из одређених области је и да боље разумеју проблеме и да могу критички да промишљају о њима. Чак 83,19% испитаних учесника потврђује да су им похађане обуке олакшале функционисање тако што са много више знања и компетенција сада промишљају о њима.



Слика 21: Утицај на разумевање проблема

Организовање семинара за државне службенике има као један од циљева и допринос њиховом даљем професионалном развоју. Истраживање показује да је 90% испитаника одоговорило да је захваљујући учешћу на семинарима професионално напредовало. Овај налаз, као и претходни, је изузетно важан за нас јер оправдава значај концепта доживотног учења за који се залажемо и који има недвосмислени утицај на професионални развој запослених у државној управи.



Слика 22: Утицај на професионални развој

ИНИЦИРАНЕ АКТИВНОСТИ НАКОН ПОХАЂАЊА СЕМИНАРА

У 25% случајева након похађања семинара у органу су инициране одређене активности. Главне категорије иницираних активности се односе на: примену нових решења или метода у обављању посла, иницирање нових радних задатака, даљу едукацију и презентовање наученог својим колегама, као и на нове идеје за пројекте.

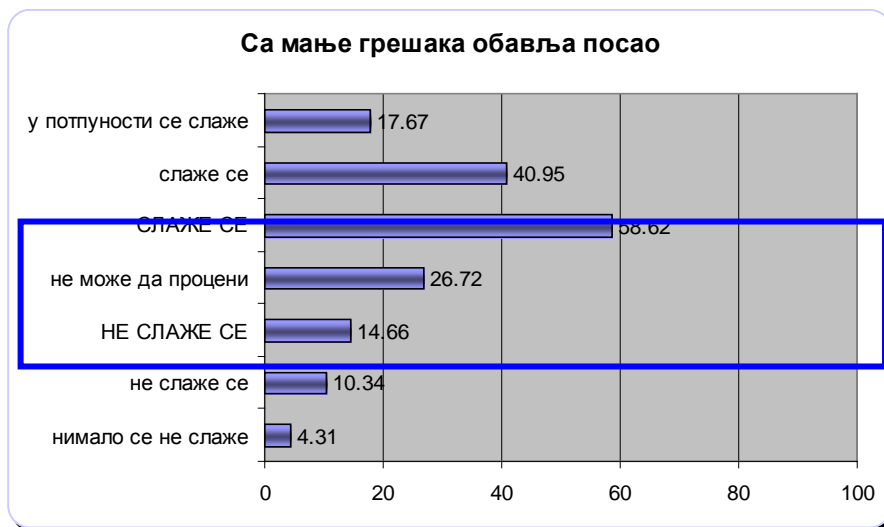


Слика 23: Инициране активности након похађање семинара

ПРОЦЕНА УТИЦАЈА СЕМИНАРА НА РАД ИСПИТАНИКА

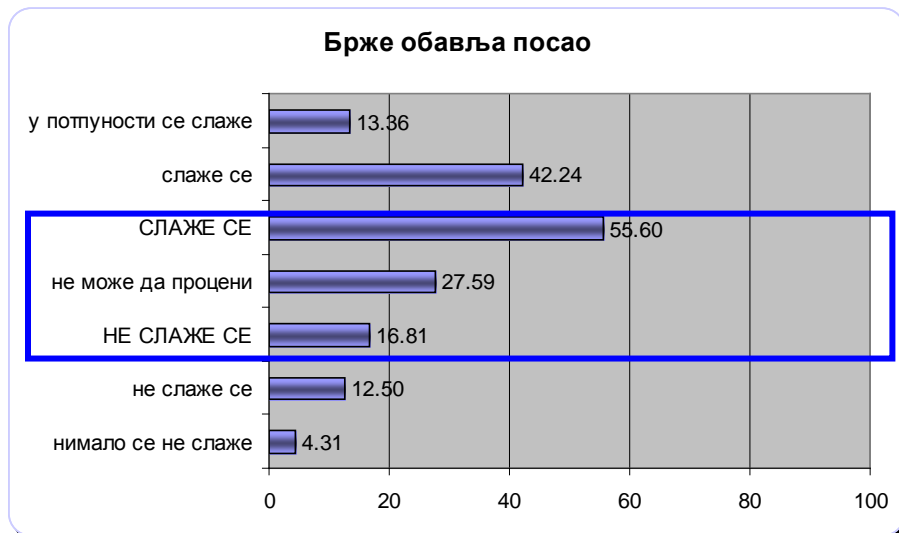
Истраживањем смо покушали да испитамо и утицај семинара на рад испитаника и то путем два сета питања. Први се односи на презентирани садржај на семинару и његову релевантност за рад испитаника, а други на директну примену усвојених знања и вештина током практичног рада.

Посматрајући одговоре на тврдњу која испитује да ли са мање грешака испитаници обављају послове након семинара, можемо видети да се највећи број њих, односно 58,62% слаже са изнетом тврдњом, 14,66% се не слаже, док 26,72% не може да процени.



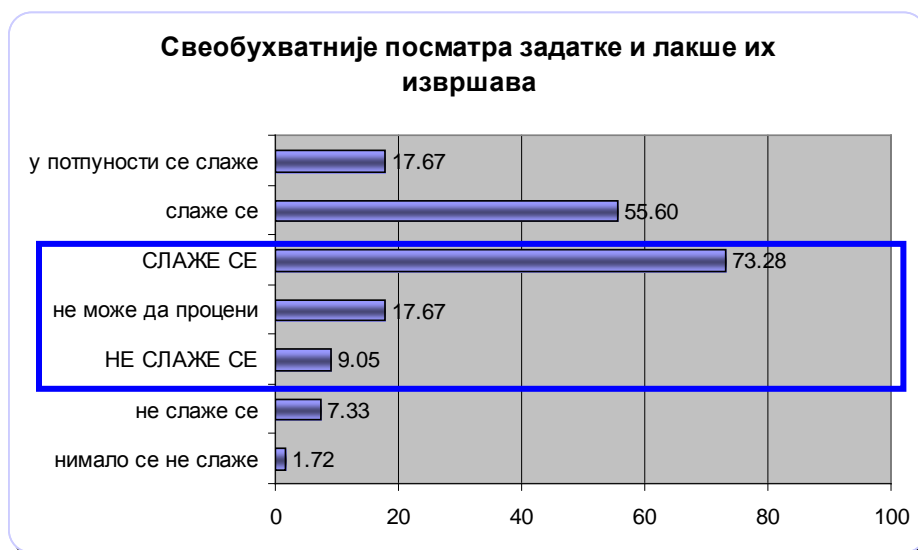
Слика 24: Обавља посла са мање грешака

Нешто више од половине испитаних (55,60%) сматра да брже обавља посао након похађања семинара, 16,81% испитаника се не слаже са овом тврдњом, док 27,59% не може да процени.



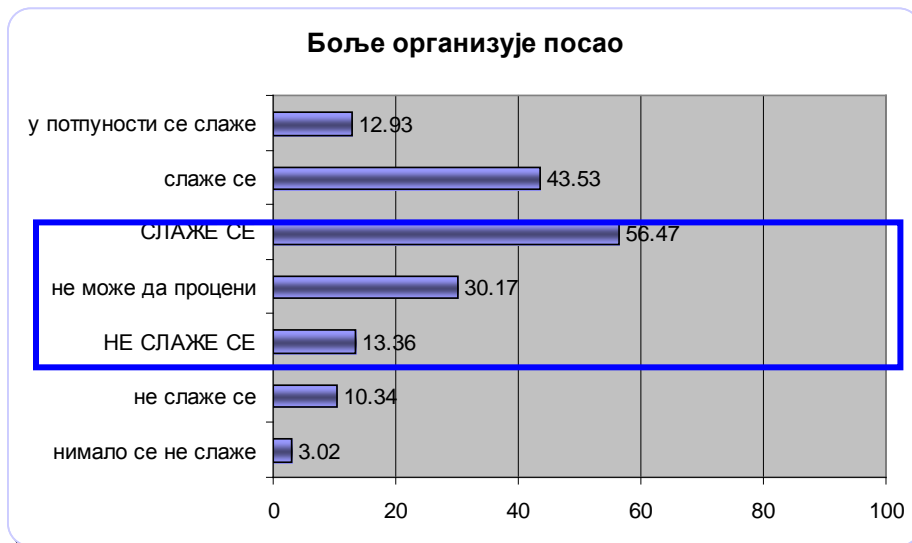
Слика 25: Брже обављање посла

Чак 73,28% испитаника сматра да свеобухватније посматра задатке и лакше их извршава, 9,05% се не слаже са изнетом тврдњом, а 17,67% не може да процени.



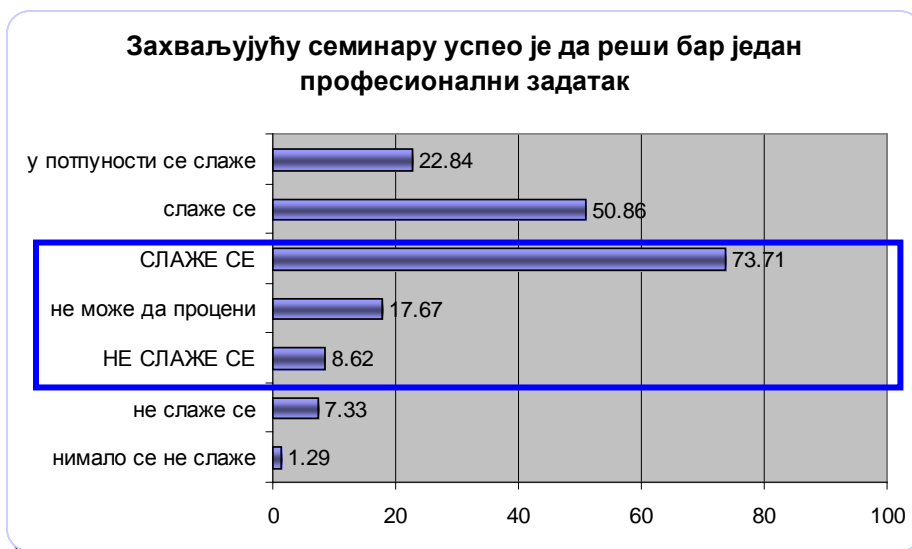
Слика 26: Свеобухватније посматрање задатака

Када погледамо одговоре на тврдњу која испитује да ли учешће на семинарима утиче на бољу организацију посла, више од половине испитаника (56,47%) одговара потврдно, 13,36% се не слаже са овим ставом, а чак 30,17% не може да процени.



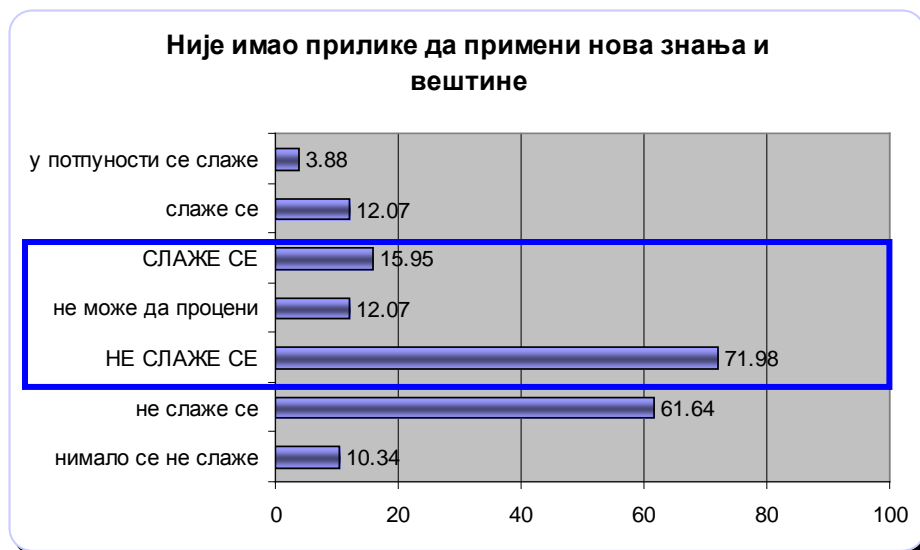
Слика 27: Боља организација посла

Захваљујући учешћу на семинарима, чак 73,71% испитаника је успело да реши бар један професионални задатак. Њих 8,62% то није успело, а 17,67% не може да процени.



Слика 28: Решавање професионалних задатака

Чак 72% испитаника је било у прилици да примени нова знања и вештине стечене на семинарима. Око 16% испитаника није имало ту прилику, а 12% не може да процени.

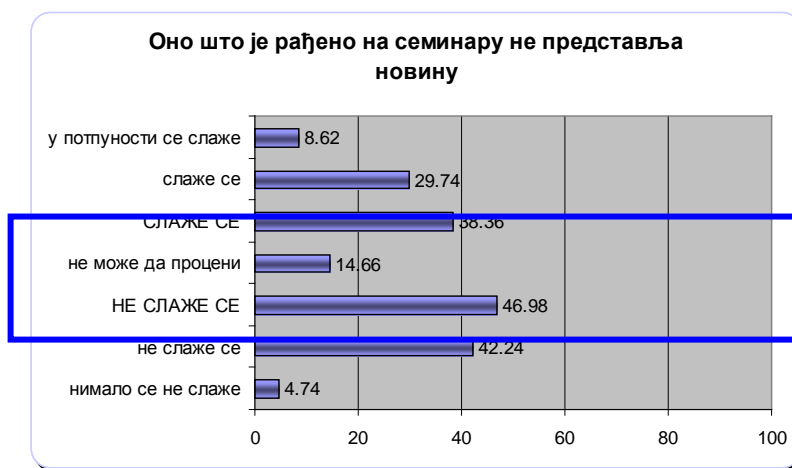


Слика 29: Примена нових знања и вештине

Када је реч о првом сету питања, која се односе на утицај семинара на рад испитаника, као најдоминантнији аспект се издваја свеобухватније посматрање задатака и лакоћа у извршавању (чак 73% испитаника). Овај налаз допуњује већ наведени о томе да захваљујући семинарима испитаници боље разумеју проблеме и питања о којима је било речи. Значајност ових података се огледа и у томе да испитаници не усвајају само конкретна знања и садржаје захваљујући којима брже и боље обављају посао, већ садржаје стављају у шири контекст и промишљају о њима на афирмативни или критички начин.

* * *

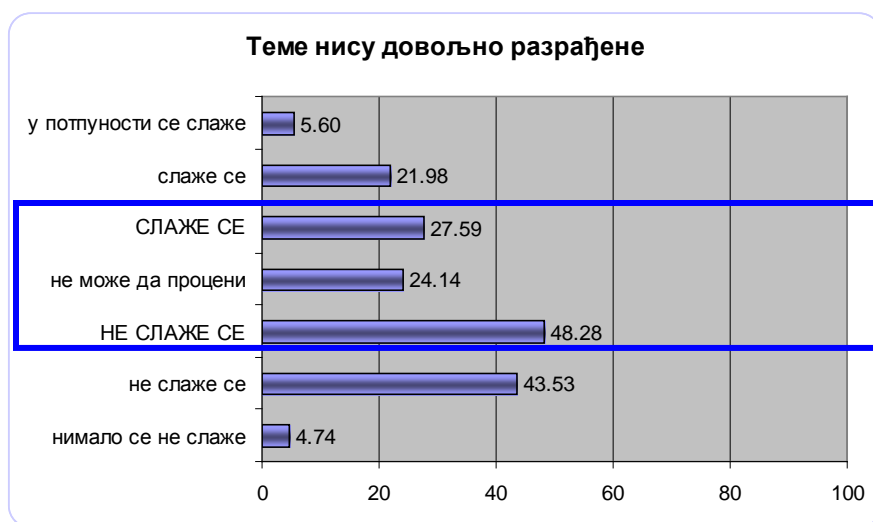
Теме које су обрађиване на семинарима не представљају новину за 38,36% испитаника, док њих 46,98% каже да су се први пут сусрели са обрађеним темама, а 14,66% не може да процени.



Слика 30: Разрађеност тема

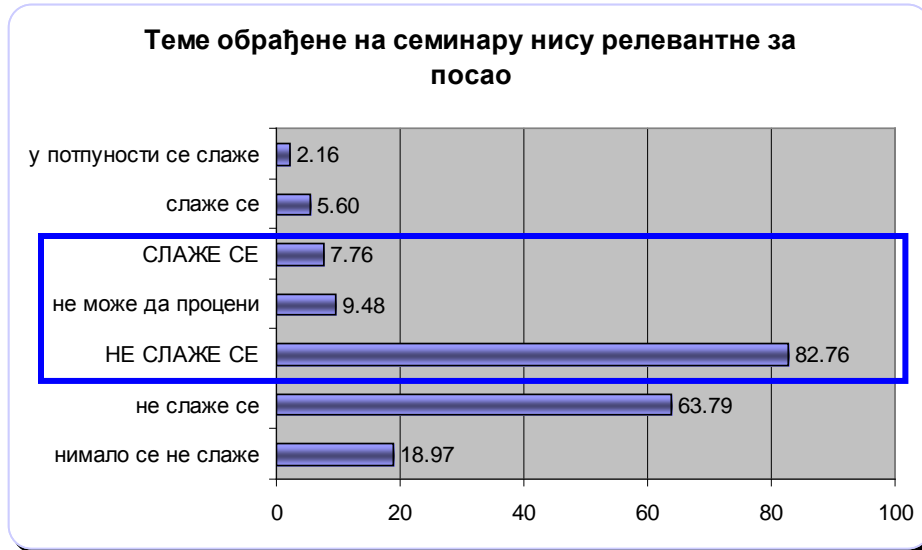
Да су теме семинара биле довољно разрађене сматра чак 48,28%, али са друге стране, њих 27,59% мисли да нису довољно разрађене, а чак 24,14% не може да процени. Податак да скоро трећина испитаника сматра да теме нису довољно разрађене употпуњује раније добијене резултате који се тичу увођења више практичног рада и продужавања трајања семинара (24% испитаника сматра да треба увести више практичног рада, док 14% сматра да обуке треба да трају два или више дана).

Анализирајући одговоре на ова три питања и доводећи их у везу добијамо јаснију слику о међусобном односу и утицају између три испитиване варијабле. Наиме, највећи број испитаника који се залаже да се промени начин рада семинара кроз увођење више практичног рада, у потпуности се слаже са оценом да теме нису довољно разрађене. Такође, скоро половина испитаника који сматрају да трајање семинара треба продужити на два или више дана сматрају да теме на обукама нису довољно разрађене.



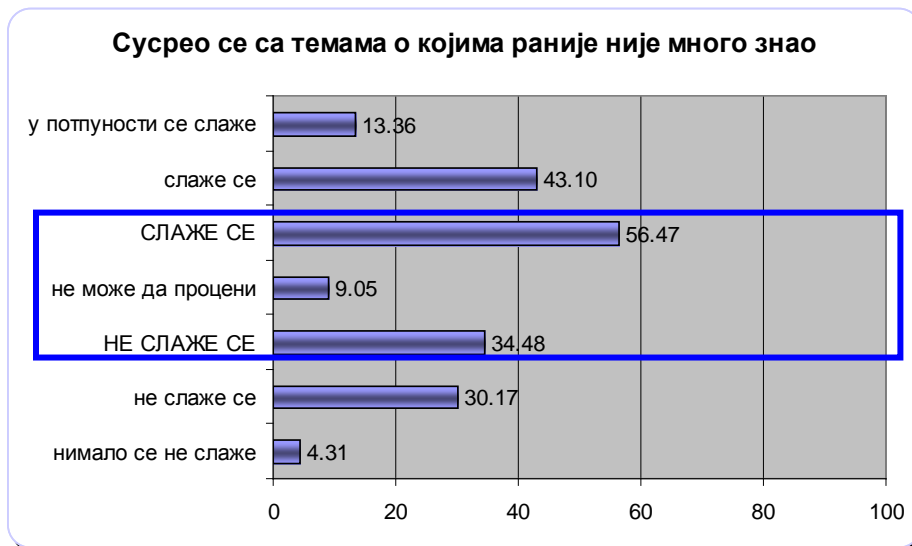
Слика 31: Могућност примене стеченог знања

Највећи проценат испитаника, скоро 83% сматра да су теме обрађене на семинарима релевантне за њихов посао, док се 7,76% се не слаже са овом тврдњом и 9,48% не може да процени.



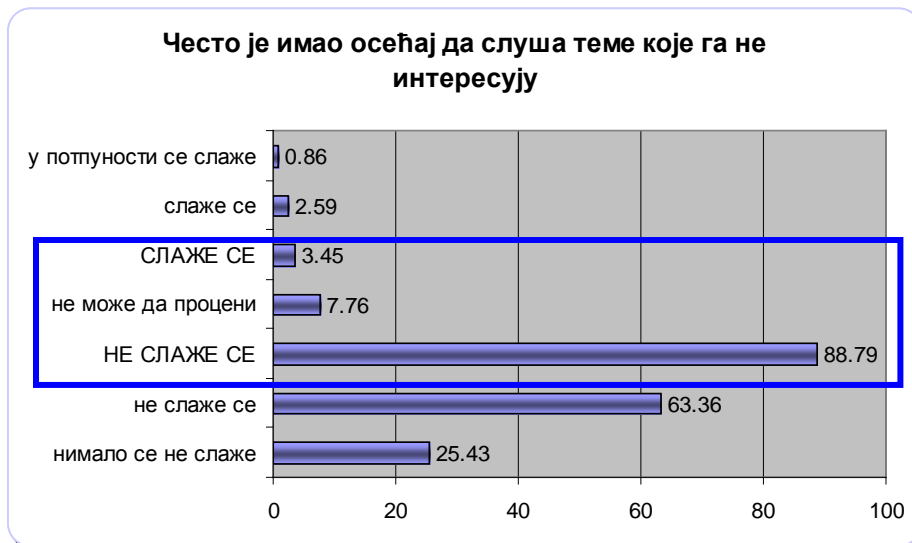
Слика 32: Релевантност тема за обављање посла

Чак 56,47% испитаника сматра да су се на семинарима сусрели са темама о којима нису раније много знали, 34,48% испитаника се не слаже са овом тврдњом, а 9,05% не може да процени.



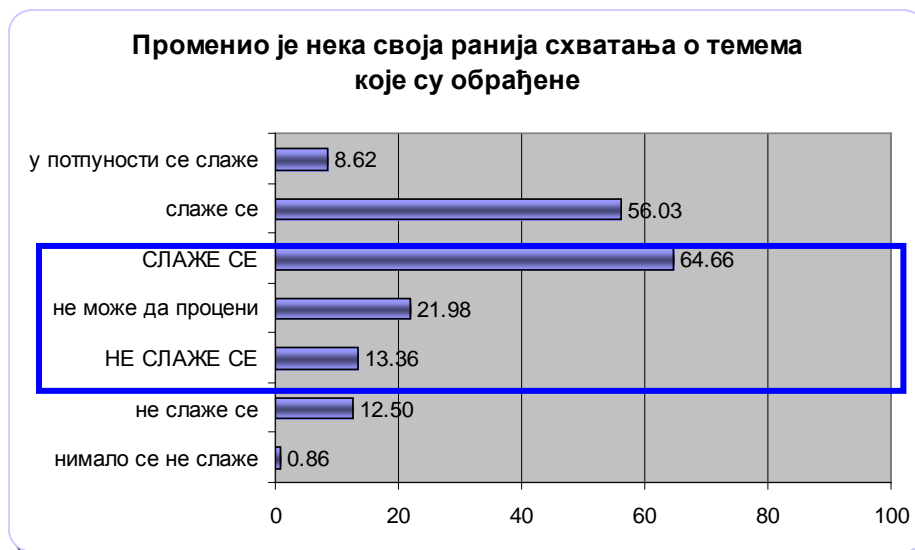
Слика 33: Упознатост са темама

Скоро 90% испитаника сматра да су на семинарима најчешће слушали о темама које их интересују, док се само 3,45% се не слаже са изнетом тврдњом. Да ли је садржај био интересантан, не може да процени 7,76% испитаника.



Слика 34: Интересовање за теме семинара

Након похађања семинара скоро 65% испитаника сматра да су променили нека своја ранија схватања у вези са обрађиваним садржајима. Само 13% испитаника изјављује да их нису променили, а скоро 22% да не могу да процене.



Слика 35: Промене у схватањима

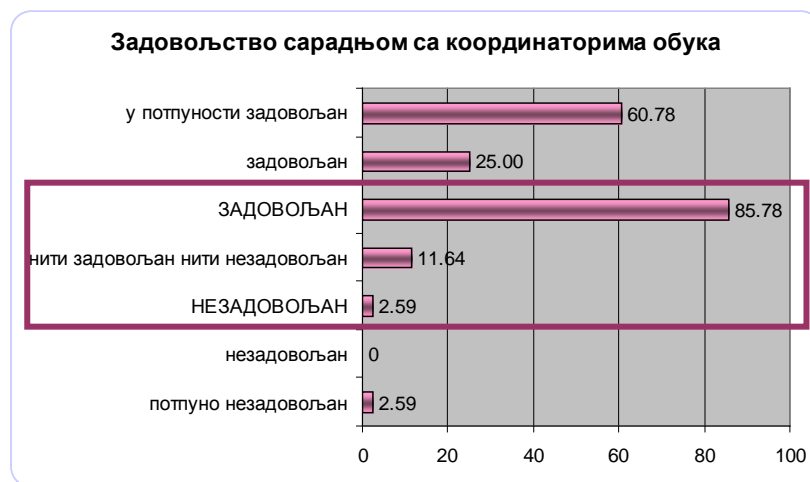
У другом сету питања која се односе на садржај семинара, испоставља се да се као најупечатљивије импресије о садржајима семинара издвајају оне о релевантности садржаја семинара за свакодневно обављање посла и оне о интересовању за презентоване теме. Скоро подједнак број испитаника оцењује садржај као релевантан и самим тим мотивисани су да га слушају. Овај податак можемо објаснити везом која постоји између ова два испитивана аспекта. Добро је позната чињеница из теорије учења да уколико су нам садржаји важни за рад,

односно уколико нам овладавање садржајима омогућава успешније обављање радних задатака, посматраћемо их као веома интересантне и бићемо мотивисани за њихово усвајање.

Ако покушамо да доведемо у релацију садржај семинара и његов утицај на свакодневни рад испитаника, можемо уочити да испитаници не само да су променили неке своје ставове већ и свеобухватније посматрају задатке и лакше их решавају. Ово је изузетно важно јер видимо да државни службеници покушавају да све проблеме ставе у шири контекст, буду отворени за нове идеје и самим тим желе да уче и да се усавршавају.

САРАДЊА СА КООРДИНАТОРИМА ОБУКА ИЗ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА

Пошто је једна од главних активности Сектора за стручно усавршавање Службе за управљање кадровима организација стручног усавршавања државних службеника, повратна информација коју добијамо од испитаника је изузетно значајна за нас јер на основу ње креирамо, мењамо и квалитативно унапређујемо свој рад. Чак 85,78% испитаника је задовољно сарадњом са координаторима обука из Службе за управљање кадровима, 11,64% је нити задовољно нити незадовољно, док је само 2,59% (6 испитаника) незадовољно. Испитаници су веома задовољни стручношћу, професионалношћу, љубазношћу и спремношћу координатора на сарадњу са учесницима. Као предлоге за унапређење сарадње, испитаници износе: директан контакт и електронско обавештавање о свим новостима, редовније ажурирање интернет странице и постављање свих материјала са обука на интернет страницу, као и организовање већег броја обука.



Слика 36: Задовољство сарадњом са координаторима обука из Службе за управљање кадровима

ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ СЕМИНАРИМА

Скоро сви испитаници (97%) имају потребу да наставе са даљим стручним усавршавањем. Овако велики проценат можемо да повежемо са већ изнетим налазом који говори да највећи број државних службеника који су учествовали на семинарима има повећано интересовање и мотивацију за даљим стручним усавршавањем. Занимљиво је истаћи да је и прошле године исти проценат испитаника одговорио да има потребу да даљим стручним усавршавањем. Уочава се изузетно важан резултат да није дошло до пада интересовања за даље стручно усавршавање државних службеника и да је изузетно висок проценат заинтересованих константан током протекле две године. Праћење ове варијабле током наредног периода биће интересантно из више разлога, пре свега научно-истраживачких, али и професионалних (поставља се питање да ли је уопште могуће даље утицати на повећање интересовања и на који начин).



Слика 37: Потреба за додатним семинарима

У односу на прошлу годину, испитаници су овога пута идентификовали курсеве језика као најпотребније за будући рад (енглески, немачки и француски језик). Такође, ове године чак трећина испитаника препознаје као веома важне обуке у вези са европским интеграцијама, што у односу на претходну годину представља десетоструко већи број испитаника.

Као и прошле године, обуке о вештинама комуникације и руковођења и управљања пројектима представљају најфреквентније одговоре у анализи потреба за стручним усавршавањем.



Слика 38: Предлози тематских области (испитаници су могли да изаберу више од једне теме у свом одговору)

КОМЕНТАРИ

- ✧ Врло сте професионални и само тако наставите!!
- ✧ Сматрам да су семинару СУК користили свим полазницима у даљем стручном усавршавању.
- ✧ Добри сте и само тако наставите!
- ✧ Задовољна сам обукама које је организовала Служба за управљање кадровима.
- ✧ Надам се сарадњи убудуће!
- ✧ Врло сам задовољан професионалношћу колега из СУК-а, организација је била на високом нивоу.
- ✧ Захваљем се на сарадњи колегицама и колегама из СУК-а на константној љубазности и спремности на сарадњу.
- ✧ Посебно бих истакао спремност организатора да се изађе у сусрет слушаоцима семинара у погледу термина ако је то технички изводљиво.
- ✧ Одлични сте!
- ✧ Очекујемо нове конструктивне пројекте, семинаре за едукацију свих, а посебно младих државних службеника. Знања никада превише.
- ✧ Ваши семинари су врло професионално одрађени!
- ✧ Да будете доступнији обичним саветницима.
- ✧ Искрено се радујем будућој сарадњи!
- ✧ Надам се још бољој сарадњи у 2010. години.
- ✧ Хвала вам!
- ✧ Курсеви су једини начин за усавршавање области из стручног рада.
- ✧ Пуно успеха у даљем раду!

- ✧ Сарадња је успешна и од велике користи за стручно усавршавање службеника.
- ✧ Хвала на контакту. Рачунајте на мене и ове године.
- ✧ Задовољан сам радом СУК-а по питању организације семинара.
- ✧ Искористићу ову прилику да похвалим координаторе СУК-а са којима имам изванредну сарадњу.
- ✧ Желим да се настави и унапреди овако успешна сарадња.
- ✧ Семинари које сам похађала су савршено организовани, предавачи су бирани у сагласности са темама које су обрађиване. Надам се да ћу и убудуће похађати семинаре у вашој организацији. Све похвале.
- ✧ Заиста бих желела да похађам горе наведене семинаре. Похвално је што сте направили овакву врсту анкете и надам се да ефекат неће изостати.
- ✧ Задовољство је присуствовати семинарима које Ваша служба организује. Све похвале за рад Ваших службеника који су задужени за евалуације.
- ✧ Желим да похвалим досадашњи рад СУК, нарочито љубазност запослених, стручност и жељу да се помогне.
- ✧ Служба је оправдала своје постојање.
- ✧ Хвала што Вас занима моје мишљење!
- ✧ Желим да похвалим досадашњи рад Службе за управљање кадровима, то јест њихову стручност, љубазност у опхођењу, добру организованост и жељу да нам помогну.
- ✧ Веома сам задовољна сарадњом и добијеним информацијама са курса са којима сам присуствовала и мислим да су неопходни за запослене који нису правници.

ЗАКЉУЧАК

Реализација истраживања о процени ефеката годишњег програма општег стручног усавршавања спроводи се од 2007. године. И ове године смо задржали стару методологију истраживања, наиме користили смо *on-line* анкету постављену на нашој интернет страници www.suk.gov.rs. Анкета је била антивна у периоду од 14. јануара до 1. фебруара 2010. године. Упитник је садржао три групе питања: у вези са демографским подацима испитаника, њиховим ставовима о семинарима које су похађали, као и о семинарима које би желели да похађају. *E-mail* са линком ка анкети је послат на 841 адресу државних службеника који су похађали семинаре у организацији Службе у 2009. години и који су у евиденционом листу оставили своју *e-mail* адресу. Анкету је попунило 232 испитаника, односно скоро 28%, што представља одзив много већи од уобичајеног за овакву врсту истраживања. Узорак је статистички значајан и да на основу њега можемо изводити закључке.

Испитаници су у просеку похађали 2 до 3 семинара у току 2009. године, мада је највећи број испитаника (85 испитаника, тј. 36%) похађао само један семинар. Највећи број семинара које је један испитаник похађао у 2009. години је 14 семинара.

Просечна оцена свих семинара износи 4,39 (на скали од 1 до 5). У односу на прошлогодишњу оцену (4,22) уочава се изванредан раст. Чак 90% испитаника је оценило семинаре оценама 4 и 5, што значи да испитаници у највећој мери сматрају да су семинари задовољили њихове критеријуме. Чак четири обуке које су највише оствариле очекивања су обуке из области европских интеграција, што нам говори да полазници препознају значај теме за садашњи друштвени тренутак, као и да су им знања и вештине стечене на овим семинарима најпотребнији за садашњи и будући рад.

Што се тиче промена код семинара, скоро трећина испитаника ништа не би мењала. Са друге стране, оно што би испитаници најчешће изменили је начин рада и то тако што би увели више практичног рада на семинарима (чак њих 24%). Такође, 12% испитаника жели да групе буду хомогеније по знању, односно да се више пажње посвети формирању група полазника, као и да групе полазника буду мање.

Чак 83,19% испитаних учесника потврђује да су им обуке олакшале функционисање у обављању свакодневних радних задатака тако да са много више знања и компетенција могу да промишљају о њима.

Истраживање показује да је 90% испитаника одговорило да је захваљујући учешћу на обукама професионално напредовало. Овај налаз је изузетно важан за нас јер оправдава значај концепта доживотног учења за који се залажемо и који има недвосмислени утицај на професионални развој запослених у државној управи.

Скоро две трећине испитаника сматра да након похађања семинара свеобухватније посматра задатака и лакше их извршава. Захваљујући семинарима испитаници боље разумеју проблеме и питања о којима је било речи. Значајност ових података се огледа и у томе да испитаници не усвајају само конкретна знања и садржаје, захваљујући којима брже и боље обављају посао, већ садржаје стављају у шири контекст и промишљају о њима на афирмативни или критички начин.

Велики број испитаника оцењује садржаје семинара као релевантне и сматрају да је похађање семинара повећало мотивацију за даље стручно усавршавање. Овај податак можемо објаснити везом која постоји између ова два испитивана аспекта. Добро је позната чињеница из теорије учења, да уколико су нам садржаји важни за рад, односно уколико нам могу помоћи у обављању задатака, посматраћемо их као веома интересантне и бићемо мотивисани за њихово усвајање.

Ако покушамо да доведемо у релацију садржај семинара и њихов утицај на свакодневни рад испитаника, можемо уочити да испитаници не само да су променили неке своје ставове већ и свеобухватније посматрају задатке и лакше их решавају. Релевантност овог налаза се огледа у томе што уочавамо да државни службеници покушавају да све проблеме ставе у шири контекст, буду отворени за нове идеје и самим тим желе да уче и да се даље усавршавају.

Чак 85,78% испитаника је задовољно сарадњом са координаторима обука из Службе за управљање кадровима. Испитаници су веома задовољни стручношћу, професионалношћу, љубазношћу и спремношћу координатора на сарадњу са учесницима.

Скоро сви испитаници (97%) имају потребу да наставе са стручним усавршавањем, а курсеви језика, вештине комуникације и руковођења и управљање пројектима представљају најчешће потребне теме.

Посматрајући све анализирани аспекти утицаја семинара на рад можемо закључити да су семинари имали позитиван утицај на боље разумевање и решавање проблема, професионални развој, свеобухватније посматрање задатака као и мотивацију за даље стручно усавршавање.

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ 1: АНКЕТНИ ЛИСТ

ПРИЛОГ 2: СПИСАК СЕМИНАРА КОЈИ СУ НАЈВИШЕ ОСТВАРИЛИ
ОЧЕКИВАЊА ИСПИТАНИКА

Прилог 1 – Анкетни листић

1) ПОЛ: 1) мушки 2) женски

2) ГОДИНЕ СТАРОСТИ: _____ година

3) ДА ЛИ ОБАВЉАТЕ ПОСЛОВЕ РУКОВОЂЕЊА УЖОМ УНУТРАШЊОМ ЈЕДИНИЦОМ?

1) да 2) не

4) РАДНО МЕСТО:

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| 1) државни службеник на положају | 6) сарадник |
| 2) виши саветник | 7) млађи сарадник |
| 3) самостални саветник | 8) референт |
| 4) саветник | 9) млађи референт |
| 5) млађи саветник | 10) остало |

5) УКУПНО РАДНО ИСКУСТВО: _____ година

6) РАДНО ИСКУСТВО У ДРЖАВНОЈ УПРАВИ: _____ година

7) ОРГАН У КОМЕ РАДИТЕ ЈЕ:

- 1) министарство
- 2) орган управе у саставу министарства
- 3) посебна организација
- 4) служба Владе
- 5) стручна служба управног округа

* * *

8) КОЛИКО СТЕ СЕМИНАРА У ОРГАНИЗАЦИЈИ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА ПОХАЂАЛИ У 2008. ГОДИНИ? _____

9) КОЈИ СЕМИНАР ЈЕ НАЈВИШЕ ОСТВАРИО ВАША ОЧЕКИВАЊА?

10) МОЛИМО ВАС ДА ЗБИРНО ОЦЕНИТЕ СВЕ СЕМИНАРЕ КОЈЕ СТЕ ПОХАЂАЛИ У 2008. ГОДИНИ. (оцена 1-недовољан, оцена 5-одличан)

1 2 3 4 5

11) ШТА БИСТЕ ПРОМЕНИЛИ КОД СЕМИНАРА КОЈЕ СТЕ ПОХАЂАЛИ? (Молимо вас да обележите само један одговор)

- начин рада, потребно је више практичног рада
- потребно је да семинари трају највише један дан
- потребно је да семинари трају два или више дана
- потребно је да групе полазника буду у већој мери уједначене по знању
- потребно је да предавачи буду стручнији
- просторије треба да су адекватније
- организација треба да буде боља
- ниста не бих променио/ла
- друго _____

12) НАВЕДЕНЕ СУ ТВРДЊЕ У ВЕЗИ СА УТИЦАЈЕМ СЕМИНАРА НА ВАШ СВАКОДНЕВНИ РАД. МОЛИМО ВАС ДА ЗА СВАКУ ОД ТВРДЊИ ОБЕЛЕЖИТЕ ОДГОВОР КОЈИ У НАЈВЕЋОЈ МЕРИ ИСКАЗУЈЕ ВАШ СТАВ.

	У потпуности се слажем	Слажем се	Не могу да проценим	Не слажем се	Нимало се не слажем
Са мање грешака обављам свој посао	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Брже обављам свој посао	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Свеобухватније посматрам задатке и лакше их извршавам	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Боље организујем посао	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Захваљујући семинару успео сам да решим бар један професионални задатак	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оно што је рађено на семинару за мене не представља новину, то већ примењујем у пракси	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Теме нису довољно разрађене, потребна су ми додатна знања и вештине	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Нисам имао прилике да применим нова знања и вештине	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Теме обрађене на семинару нису релевантне за мој посао	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сусрео сам се са темама о којима раније нисам много знао	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Често сам имао осећај да слушам теме које ме не интересују	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Променио сам нека своја ранија схватања о темама које су обрађене	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Материјали добијени на семинару касније су ми користили у даљем раду	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Био сам у прилици да делим стечено знање са колегама	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Више сам мотивисан за обављање редовног посла	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Повећано је моје интересовање за даље стручно усавршавање	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Успоставио сам нове професионалне контакте	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Захваљујући обукама боље разумем проблеме и питања о којима је било речи	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Све у свему учешће на обукама је допринело мом професионалном развоју	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13) ДА ЛИ СУ ИНИЦИРАНЕ НЕКЕ АКТИВНОСТИ У ВАШОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ КАО РЕЗУЛТАТ ВАШЕГ УЧЕШЋА НА СЕМИНАРУ (СЕМИНАРИМА)?

1) – не 2) – да, и то _____

14) ДА ЛИ СТЕ ЗАДОВОЉНИ САРАДЊОМ СА КООРДИНАТОРИМА ОБУКА ИЗ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА?

- 1) у потпуности сам задовољан
- 2) задовољан сам
- 3) нити сам задовољан нити незадовољан
- 4) незадовољан сам
- 5) потпуно сам незадовољан

15) ПРЕДЛОЖИТЕ НАЧИНЕ УНАПРЕЂЕЊА САРАДЊЕ СЛУЖБЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА И ВАС, ОДНОСНО ОРГАНА У КОЈЕМ РАДИТЕ:

* * *

16) У НАРЕДНОМ ПЕРИОДУ, ДА ЛИ ИМАТЕ ПОТРЕБА ЗА СЕМИНАРИМА?

1) – не

2) – да, и то са следећим садржајем:

- Уставно уређење
- Људска и мањинска права
- Систем државне управе
- Управни поступак и управни спор
- Израда прописа и анализа ефеката прописа
- Развој јавних политика
- Управљање људским ресурсима
- Вештине руковођења
- Планирање у државној управи
- Управљање пројектима
- Систем јавних финансија
- Борба против корупције
- Односи с јавношћу
- Комуникацијске вештине
- Пословни протокол
- Курсеви рачунара
- Е-управа
- друго, наведите _____

* * *

КОМЕНТАР:

„Хвала Вам што сте попунили анкету.“

Прилог 2 - Списак семинара који су највише остварили очекивања испитаника

	Фреквенција	Процент
Без одговора	68	29.31
Рачунарска писменост	25	10.78
Сви семинари	20	8.62
АБЦ Европске уније	13	5.60
Сви семинари у вези са управљањем ИПА пројектима	10	4.31
Односи с јавношћу	7	3.02
Право и процедуре ЕУ	7	3.02
Технике преговарања у процесу приступања ЕУ	7	3.02
Припрема и планирање буџета - Упутство за припрему буџета	6	2.59
Семинар из добре буџетске праксе	5	2.16
Друго (посебан програм)	5	2.16
Мониторинг и евалуација ИПА пројеката	4	1.72
Примена граматичких, правописних и стилских правила у изради аката	4	1.72
Споразум о стабилизацији и придруживању	4	1.72
Технике лобирања у ЕУ	4	1.72
Управљање пројектним циклусом	4	1.72
Управни поступак и управни спор	4	1.72
Француски језик	3	1.29
ГОП	3	1.29
ИПА Тренинг тренера	3	1.29
Уставно уређење	3	1.29
Вештине комуникације и управљање конфликтима	3	1.29
Анализа утицаја јавних политика	2	0.86
Циклус стручног усавршавања; од процене потреба до евалуације	2	0.86
Хармонизација националних прописа са тековинама европског права	2	0.86
План интегритета	2	0.86
Систем државне управе	2	0.86
Анализа ефеката прописа	1	0.43
Безбедност и здравље на раду	1	0.43
ФМИС	1	0.43
Јавне политике	1	0.43
Метод одабира кадрова писани рад, есеј	1	0.43
Метод одабира кадрова - Ассесмент центар	1	0.43
Управљање пројектима из средстава Краљевине Норвешке	1	0.43
Оцењивање државних службеника	1	0.43
Слободан приступ информацијама од јавног значаја	1	0.43
Студија изводљивости и анализа трошкова и користи	1	0.43
Укупно:	232	100