


ВЛАДА
СЛУЖБА ЗА
УПРАВЉАЊЕ
КАДРОВИМА



**ИСТРАЖИВАЊЕ ЕФЕКТА ПРОГРАМА
ОПШТЕГ СТРУЧНОГ УСАВРШАВАЊА ЗА
2010. ГОДИНУ**

Извештај саставиле:
Снежана Абрамовић
Ксенија Митровић

Садржај

1	УВОД	4
2	ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА	4
3	МЕТОДОЛОГИЈА	4
3.1	УЗОРАК	5
4	РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА	9
4.1	ОПШТА ОЦЕНА СЕМИНАРА	9
4.2	ОСТВАРЕНА ОЧЕКИВАЊА ОД СЕМИНАРА.....	10
4.3	ПРЕДЛОЗИ ЗА ИЗМЕНЕ АСПЕКТА СЕМИНАРА	12
4.4	ПРОЦЕНА АСПЕКТА СЕМИНАРА	13
4.4.1	ПРОЦЕНА КОРИСНОСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ОБАВЉАЊУ СВАКОДНЕВНИХ ЗАДАТАКА	13
4.4.2	УТИЦАЈ НА УСПОСТАВЉАЊЕ НОВИХ ПРОФЕСИОНАЛНИХ КОНТАКАТА.....	14
4.4.3	ПРОЦЕНА ПОТРЕБЕ ЗА ДОДАТНИМ ЗНАЊИМА И ВЕШТИНАМА	15
4.4.4	ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА	16
4.4.5	ПРОЦЕНА КОРИСТИ ДОБИЈЕНИХ МАТЕРИЈАЛА.....	16
4.4.6	БОЉЕ РАЗУМЕВАЊЕ ПРОБЛЕМА И ПИТАЊА	17
4.4.7	17
4.4.8	ИНТЕРЕСОВАЊЕ ЗА ДАЉЕ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ	17
4.4.9	МОТИВАЦИЈА ЗА ОБАВЉАЊЕ РЕДОВНОГ ПОСЛА	18
4.4.10	УТИЦАЈ ОБУКА НА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ.....	19
4.4.11	САРАДЊА СА СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА	19
4.5	ИСПИТИВАЊЕ ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ СЕМИНАРИМА	20
5	ЗАКЉУЧАК	23

1 УВОД

Континуирано обучавање запослених у државној управи је један од неопходних услова модернизације и професионализације државне управе. Служба за управљање кадровима већ пет година реализује Програм општег стручног усавршавања државних службеника. Да би се сагледали утицаји и ефекти који процес едукације има на свакодневни рад државних службеника потребно је на систематски начин испитати методолошке, садржајне и организационе аспекте обука. Евалуација није само завршна фаза тренинг циклуса, она је пре свега моћан инструмент који нам помаже да сагледамо досадашњи рад и постигнућа али и да критички промислимо о учинку на основу повратне информације коју добијамо од испитаника и покушамо да ствари променимо на боље.

И ове године Служба је спровела истраживање о ефектима стручног усавршавања на рад државних службеника. Истраживање се базира на испитивању ставова и процени различитих аспеката реализованих обука из Програма општег стручног усавршавања за 2010. годину. И ове године смо задржали исту методолошку концепцију истраживања уз делимичну измену упитника што нам и даље омогућава да вршимо компарације са претходним резултатима.

2 ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА

Општи циљ истраживања је испитивање ефеката реализованих обука из Програма општег стручног усавршавања за 2010. годину, односно испитивање ставова испитаника о различитим аспектима обука, процена испитаника о утицају обука на њихово обављање свакодневних задатака, као и анализа потреба за додатним обукама.

Узимајући у обзир чињеницу да је ово четврто евалуационо истраживање можемо вршити и поређења са претходним резултатима што представља специфичан циљ истраживања. На овај начин утврђујемо стања и пратимо на који начин се ставови према одређеним аспектима обука мењају током времена.

3 МЕТОДОЛОГИЈА

Истраживање о процени ефеката стручног усавршавања државних службеника је спроведено од 27. јануара до 10. фебруара. Као и претходне две године одлучили смо да организујемо on-line истраживање због његове економичности и ефикасности у прикупљању података. Е-mail са линком ка евалуационом упитнику послат је учесницима прошлогодишњих обука чије смо адресе електронске поште имали у бази података. Упитник за испитивање ефеката реализованих обука је садржао три групе питања. Прва група питања је служила идентификацији демографских карактеристика испитаника, друга је испитивала различите ставове о обукама које су испитаници похађали током претходне године, а трећа је имала за циљ да да општу слику о потребама за даљим стручним усавршавањем испитиваног узорка.

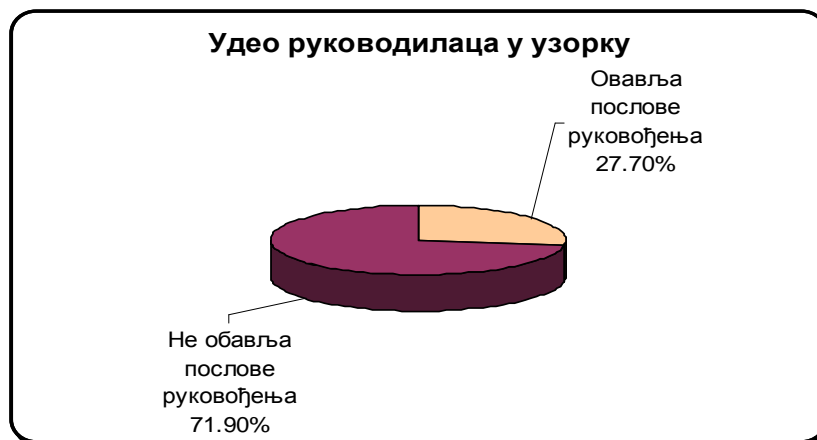
Прикупљени подаци су обрађени у програму за статистичку обраду података SPSS 13.0 методама дескриптивне статистике.

3.1 УЗОРАК

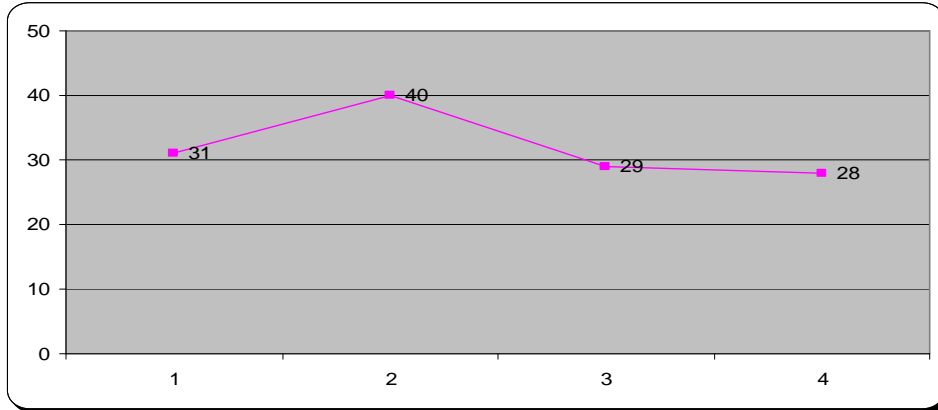
Истраживање је спроведено на популацији од 1153 државних службеника који су похађали обуке током 2010. године и који су оставили податке о својој Е-mail адреси у евиденционом листу. По својој природи узорак истраживања је погодан. Упитник је попунило 256 испитаника, односно 22% учесника обука. Одзив испитаника је нешто мањи у односу на прошлу годину (када је учествовало 28% учесника) али је свакако већи од уобичајеног за овај тип истраживања. Величина узорка је статистички релевантна и омогућава нам извођење закључака.

Ако погледамо полну структуру узорка видећемо да је у истраживању учествовало 76% жена и 24% мушкараца. Полна структура узорка је једна од варијабли која је релативно константна током свих досадашњих истраживања. Наиме, почев од 2007. године узорак је састављен од 2/3 жена и 1/3 мушкараца.

У истраживању је учествовало 28% испитаника који обављају послове руковођења ужом унутрашњом јединицом. Овај резултат показује да значајан број (скоро 1/3 испитаника) државних службеника који обављају сложене послове везане за управљање процесима, материјалним и људским ресурсима у државној управи препознају значај перманентне едукације за рад. Међутим, ако овај резултат сагледамо кроз временску димензију можемо уочити тренд благог пада руководиоца у узорку који је први пут уочен у прошлогодишњем истраживању.



Слика 1: Удео руководиоца у узорку



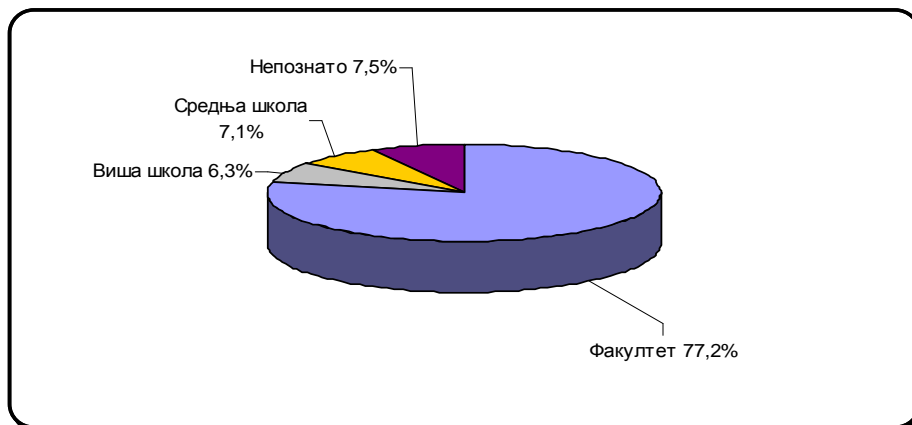
Слика 2: Удео руководилица у узорку за 2007, 2008, 2009. и 2010. годину

Ако погледамо структуру испитаника по звању можемо уочити да је највећи број разврстан у звање саветника (38,4% испитаника) и самосталног саветника (20,8% испитаника), као и у досадашњим истраживањима. Структура испитаника по звању је скоро идентична прошлогодишњој, али анализом резултата можемо уочити једну сличност са прошлогодишњим резултатима и једну новину. Наиме, број државних службеника са звањем вишег саветника у општој популацији учесника семинара је исти као и прошле године, али уочава се пад у односу на претходна истраживања. Овај налаз може бити у вези са уоченим падом броја руководилица у узорку, јер највећи број виших саветника обавља послове руковођења ужом унутрашњом јединицом. Осим тога, регистровано је смањење удела испитаника у звању млађег саветника у испитиваном узорку. Могући узрок ове појаве треба тражити у чињеници да у последње две године због рационализације рада државне управе нису објављивани јавни огласи, нити примани новозапослени тако да кадар није подмлађиван.



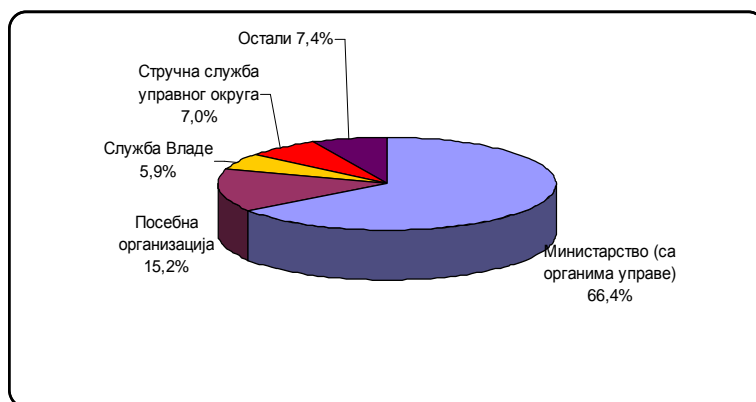
Слика 3: Структура испитаника по звању

Када се структура испитаника по звању преведе у образовну структуру добија се да 77,2% испитаника има завршен факултет, 6,3% вишу и 7,1% завршену средњу школу.



Слика 4: Структура испитаника према стручној спреми

Највећи број државних службеника који су похађали обуке у организацији Службе за управљање кадровима током 2010. године ради у министарствима, скоро 2/3 испитаника. Од тога 55,7% ради у самим министарствима, а 11,2% у органима управе у саставу министарстава. У односу на претходне године уочава се извесно повећање учешћа државних службеника из министарстава (заједно са органима управе у саставу) и пад учешћа запослених у посебним организацијама, службама Владе и стручним службама управних округа. Можемо претпоставити да је на добијену слику о структури испитаника према државном органу где су запослени утицало више фактора. Генерално гледано, посебне организације, службе Владе и стручне службе управних округа имају много мањи број запослених у односу на број запослених у министарствима. Такође, изван број запослених у овим органима државне управе се бави стручним пословима (инжењери, геометри, геодети, метеоролози итд.) и не представљају циљну групу полазника обука из Програма општег стручног усавршавања државних службеника. Већи део циљне групе из ових органа је током претходног периода већ похађао обуке и не можемо очекивати њихово поновно учешће. Када се овоме дода чињеница да је током 2009. године извршена рационализација рада државних органа којом је смањен број запослених, а која се посебно одразила на рад органа који су иначе имали мање запослених попут посебних организација и служби Владе, можемо закључити да је та ситуација утицала и на посећеност обука.

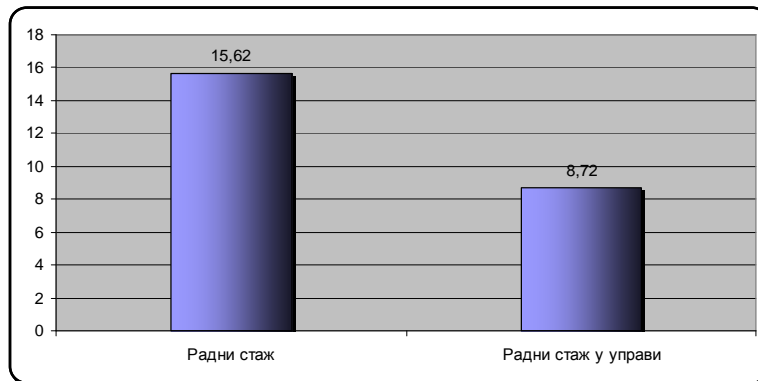


Слика 5: Структура испитаника према органу у коме раде

Учешће државних службеника (%)	Година испитивања			
	2007	2008	2009	2010
Министарство са органима управе у саставу	69%	55%	60,34%	66,40%
Посебна организација	18%	22%	24,57%	15,20%
Служба Владе	8%	14%	7,76%	5,90%
Стручна служба управног округа	5%	8%	7,33%	7%

Слика 6: Структура испитаника по органу у коме раде

Просечна старост испитаника је 41,29 година. Просечна дужина радног стажа је 15,62 година а просечна дужина радног стажа у управи је 8,72 година.



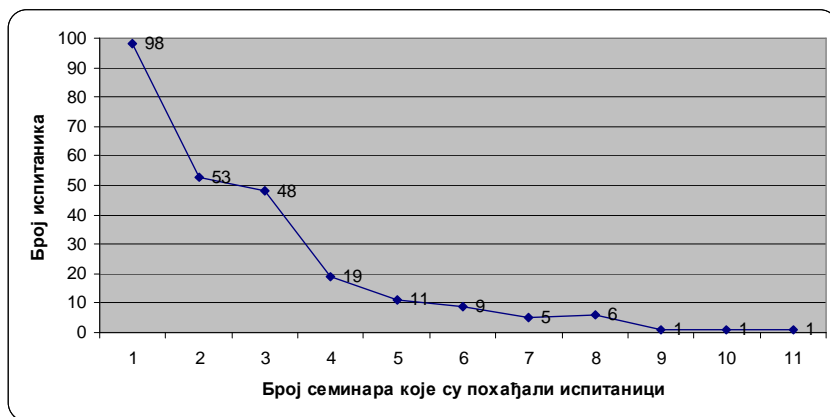
Слика 7: Просечан радни стаж и радни стаж у државној управи

Узимајући у обзир све наведене карактеристике испитаника као и структуру запослених у органима државне управе добијене податке можемо сматрати валидним.

4 РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

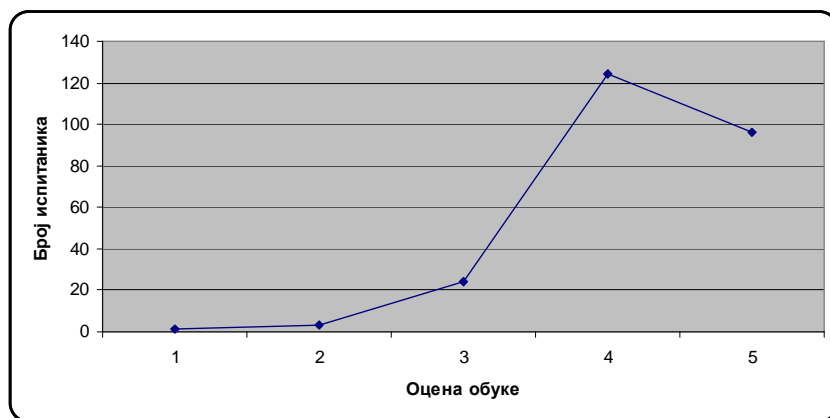
4.1 ОПШТА ОЦЕНА СЕМИНАРА

Највећи број испитаника (38,9%, односно 98 испитаника) је током прошле године похађао један семинар у организацији Службе за управљање кадровима. У просеку испитаници су похађали 2,56 семинара (апроксимативно 3 семинара), и као и претходних година фреквенца добијених одговора показује значајни распон/варијабилност (од 1 до 11).



Слика 8: Број семинара које су похађали испитаници

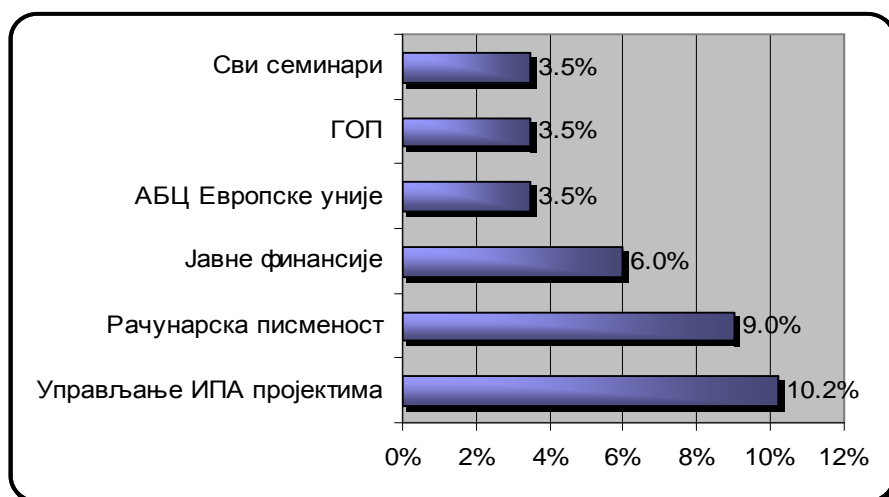
Испитаници су оценили семинаре које су похађали просечном оценом 4,25 (најмања 1, највећа 5). Као што се на графику може уочити највећи број испитаника, 88,7% је семинаре оценио највишим оценама (четворком и петицом). Општа оцена свих семинара је стабилна од почетка спровођења истраживања и не показује варијабилност (увек је била виша од 4) што указује да испитаници перципирају квалитет обука као константну особину.



Слика 9: Дистрибуција опште оценом обука

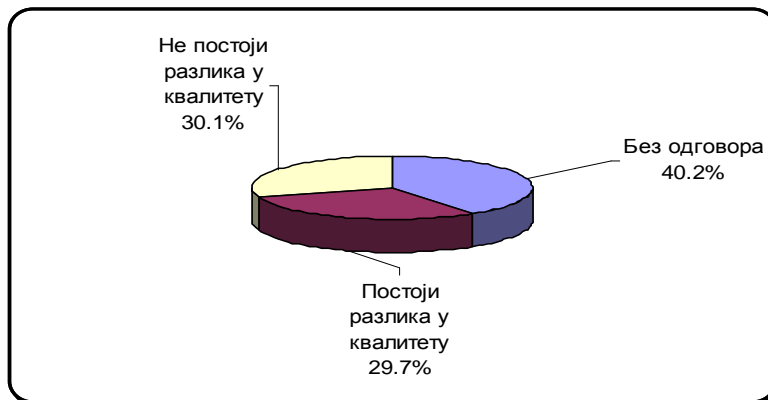
4.2 ОСТВАРЕНА ОЧЕКИВАЊА ОД СЕМИНАРА

Као и претходних година, и овога пута су испитаници имали прилику да наведу које су обуке највише испуниле њихова очекивања. Од укупног броја испитаника 10,2% је навело да су обуке о Управљању ИПА пројектима највише испуниле њихова очекивања, затим следе обуке о рачунарској писмености са 9% одговора, обуке о јавним финансијама са 6% одговора испитаника, АБЦ Европске уније и обуке о Годишњем оперативном планирању са 3,5% одговора испитаника. Заједничка карактеристика свих ових обука је да немају само информативни карактер, већ омогућавају усвајање специфичних знања која су изузетно применљива и неопходна државним службеницима у обављању редовних радних задатака. Како су испитаници током досадашњих истраживања изузетан значај придавали обукама са практичним радом разумљиво је да су њихова очекивања највише оствариле оне обуке где су примењиване партиципативне технике рада и практично учење (learning by doing, учење кроз праксу, рад).



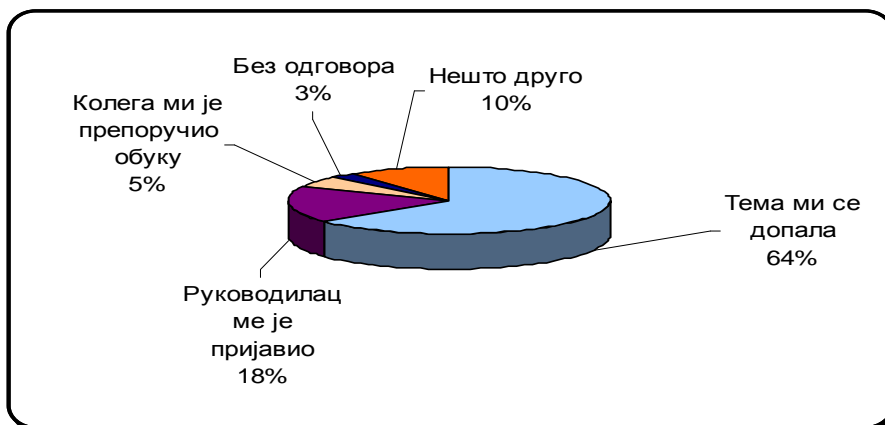
Слика 10: Семинари који су највише остварили очекивања испитаника

Ове године смо по први пут желели да испитамо како полазници обука перципирају њихов квалитет, односно да ли по мишљењу испитаника постоји разлика у квалитету обука које су похађали. Нешто близу трећине испитаника, (30,1%) сматра да није постојала разлика у квалитету између обука, док 29,7% испитаника сматра да је та разлика постојала. Ипак, највећи број испитаника (40,2%) није одговорио на ово питање. Могуће објашњење можемо наћи у чињеници да је већина испитаника учествовала само на једном семинару па нису били у могућности да изврше компарацију обука ни по којем критеријуму.



Слика 11: Постојање разлике у квалитету између семинара

Као најзначајније чиниоце који условљавају разлику у квалитету између обука испитаници наводе: стручност предавача (13,3%), мотивисаност, односно ангажовање предавача (3,1%), методологију рада (2,7%) и дужину трајања обука (1,2%). Као што можемо видети из одговора, испитаници квалитет обука пре свега асоцирају за предаваче, односно за знања која предавачи поседују и вештине да то знање пренесу учесницима. Методологију рада испитаници такође наводе као значајан фактор који утиче на перцепцију квалитета обука. Учесници преферирају обуке где има доста интерактивног рада, где су активно укључени у реализацију и где могу практично да уче. Када је реч о димензији дужине трајања обука, испитаници сматрају да су понеке обуке непотребно дуго трајале, и да се њихов садржај могао ефектније презентовати кроз краћи а практичнији рад.



Слика 12: Разлог пријаве на обуке

Такође, ове године смо по први пут покушали да сазнамо нешто више о мотивацији државних службеника да учествују на обукама у организацији Службе за управљање кадровима. Највећи број испитаника је одговорио да су се пријавили јер им се допала тема (64,1%), 17,6% наводи да их је руководилац пријавио, 5,5% да су им колеге препоручиле одређену обуку, а 10,2% наводи друге разлоге. Међу њима испитаници наводе: личну мотивисаност за стицањем нових знања, потребе посла, припрему државног стручног испита и актуелност теме.

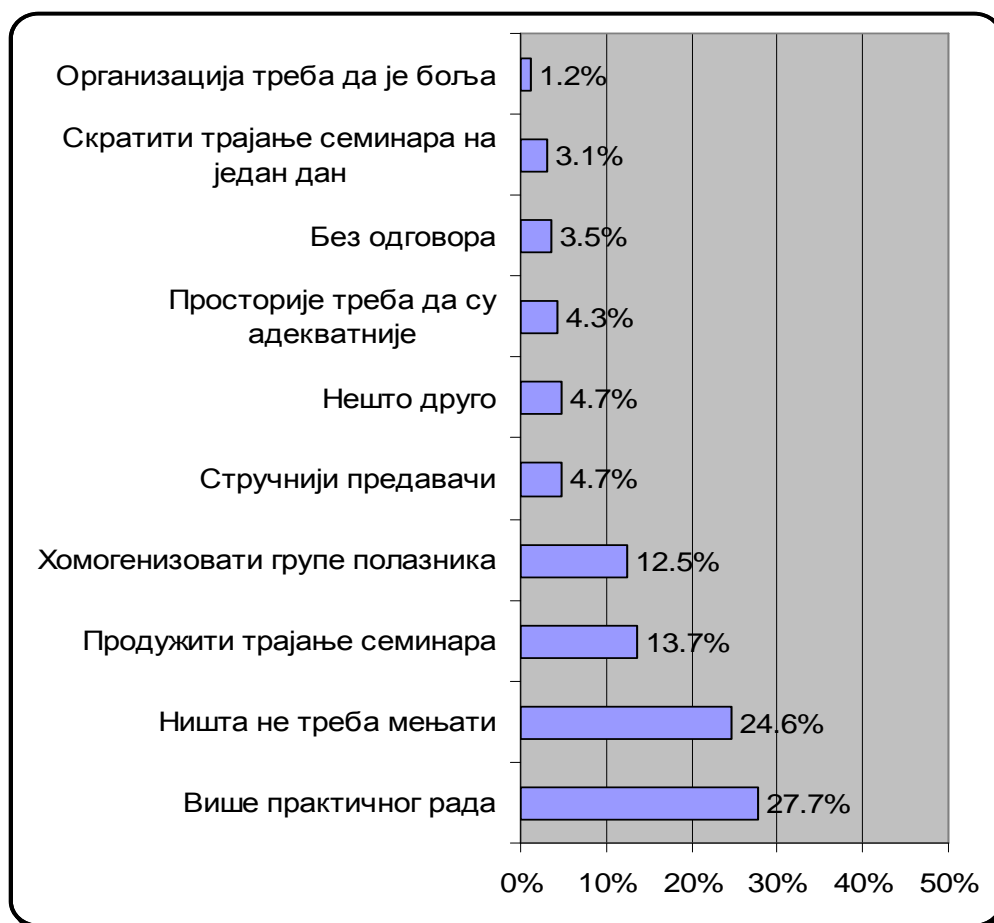
Већ на први поглед је очигледно колики утицај на одлуку испитаника да ли ће похађати обуку има садржај, односно тема којом се обука бави. Можемо

претпоставити да теме које су везане за посао којим се испитаници баве, теме које ће омогућити боље владање материјом потребном за рад, актуелне теме и интересантни садржаји привлаче више пажње државних службеника. С друге стране постоји и значајна свест руководилаца о потреби стручног усавршавања запослених. Руководиоци би требало да прате и надгледају рад својих запослених, али и да им омогуће да развијају потенцијале путем додатног професионалног усавршавања. Податак о препорукама о даљем стручном усавршавању су и део извештаја о оцењивању, тако да је пријављивање запослених на сугестију руководилаца логична последица укључености надређених у професионални развој запослених. Колеге испитаника имају изванредан утицај на пријављивање тако што препоручују одређене теме. Из добијених одговора можемо закључити да је у одлучивању о похађању обука доминантна лична мотивација за стицање нових знања и вештина, а следе је „спољашњи фактори“: потребе посла, препоруке колега и руководилаца.

4.3 ПРЕДЛОЗИ ЗА ИЗМЕНЕ АСПЕКТА СЕМИНАРА

Ако погледамо одговоре испитаника којима предлажу измене појединих аспеката семинара ради њиховог побољшања видећемо да највећи број (27,7%) сугерише да је потребно увести више практичног рада, али скоро исти проценат (24,6%) не наводи ништа конкретно што би требало изменити. Један број учесника истраживања (13,7% испитаника) предлаже продужетак трајање семинара на два или више дана, а 12,5% испитаника мисли да групе учесника треба да буду уједначеније по знању. Ова четири наведена предлога су доминантна у свим досадашњим испитивањима и сведоче о једној преовлађујућој импресији испитаника када је реч о обукама. Испитаници и сами примећују да је трансфер знања најбољи када активно учествују на обукама радионичарског типа, и када уче помоћу партиципативних техника. Испитаници наводе и да им је потребно дуже трајање семинара вероватно како би боље овладали материјом и постали сигурнији у усвојена знања. Као што можемо приметити дужина трајања семинара је један од испитиваних аспеката према коме испитаници имају опречне ставове. Један мањи део испитаника (1,2%) сматра да трајање обука треба ограничити на један дан, а 13,7% испитаника сматра да треба продужити на два или више дана. Став испитаника очигледно зависи од предзнања која поседују о одређеној теми и и пошто је обојен субјективном перцепцијом времена потребног за усвајање одређеног градива мора се узети у разматрање са резервом. Можемо претпоставити да предлог за скраћење и предлог за продужетак трајања долази од испитаника „експерата“-оних који најбоље познају садржај који се обрађује на обуци и „апсолутних почетника“-испитаника који се први пут сусрећу са одређеном темом. Чињеница да осталих 86,3% испитаника не истиче трајање обуке као аспект који треба да се мења показује да је трајање сваке појединачне обуке добро одмерено и садржајно уподобљено новоу знању највећег броја полазника. О потреби за хомогенизовањем група учесника по знању смо писали и у прошлогодишњем извештају о испитивању ефеката обука. Проблематични аспекти који се тичу селекције учесника обука су и даље остали актуелни, пре свега доминантан начин селекције који се ослања на самопроцену испитаника о знању која поседују о одређеној теми. Како је ова оцена врло субјективна и некада не одговара објективним критеријумима јасно је да групе учесника обука у великом броју случајева нису једнаке по предзнању које поседују.

Остали аспекти које би по мишљењу испитаника требало изменити су: предавачи треба да буду стручнији, просторије треба да су адекватније, семинари треба да трају најдуже један дан и организација треба да буде боља.



Слика 13: Предлози за унапређење семинара

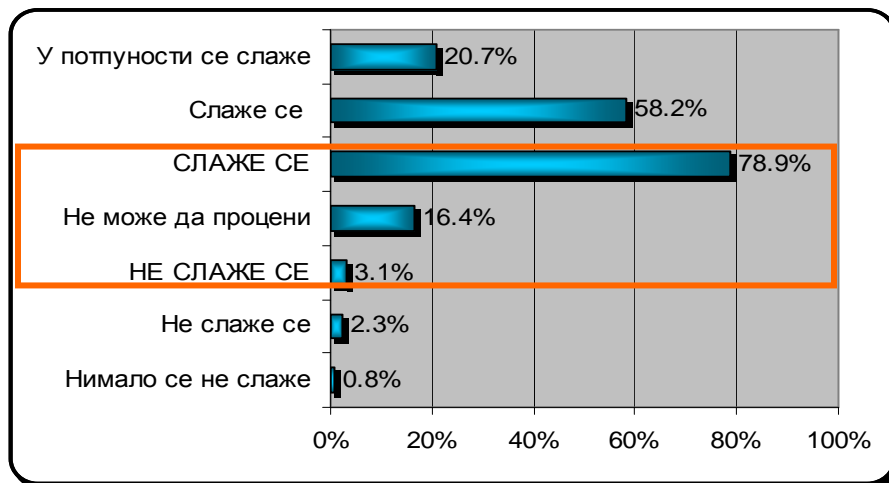
4.4 ПРОЦЕНА АСПЕКТА СЕМИНАРА

Другим сетом питања у упитнику смо желели да испитамо ставове испитаника према различитим аспектима обука. Испитаници су на петостепеној скали (1- нимало се не слажем, 5- у потпуности се слажем) могли да искажу степен слагања са одређеном тврдњом. Ове године смо покушали да се фокусирамо само на најважније аспекте обука тако да је број ставки у односу на претходна истраживања смањен.

4.4.1 ПРОЦЕНА КОРИСНОСТИ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ОБАВЉАЊУ СВАКОДНЕВНИХ ЗАДАТАКА

Чак 78,9% испитаника сматра да су им знања и вештине које су стекли на обукама помогли у обављању свакодневних радних задатака. Обуке имају

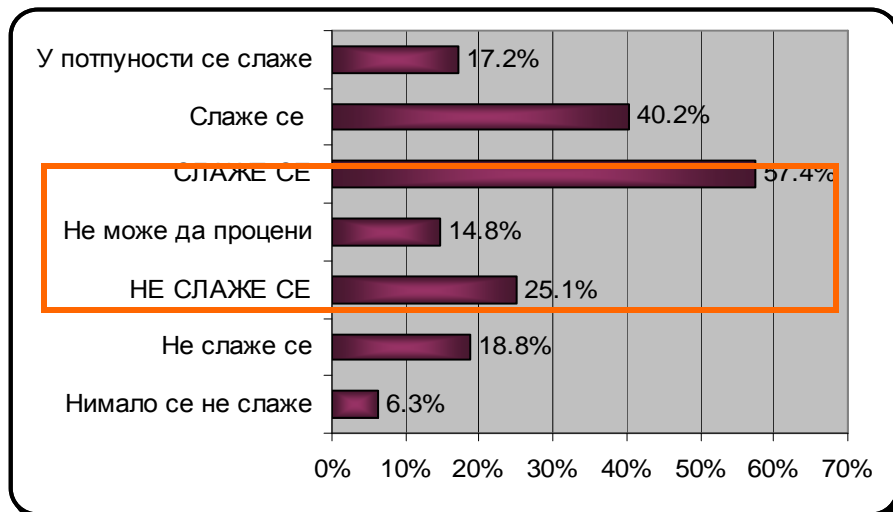
едукативну функцију, али и значајну прагматичну димензију унапређујући способности државних службеника да се компетентније носе са радним задацима. Посматрајући дистрибуцију осталих одговора видећемо да 16,4% испитаника није било у могућности да процени да ли користи знања и вештине усвојене на обукама, а само 3,1% децидно је одговорило да не користи знања и вештине стечене на обукама.



Слика 14: Корисћење знања и вештина стечених на обукама у свакодневном раду

4.4.2 УТИЦАЈ НА УСПОСТАВЉАЊЕ НОВИХ ПРОФЕСИОНАЛНИХ КОНТАКАТА

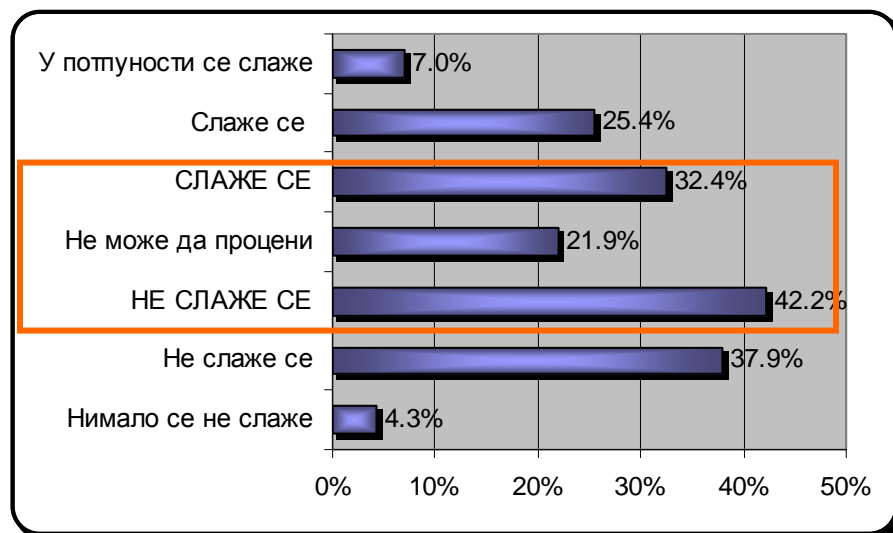
Обуке имају утицај и на успостављање личних и професионалних контаката између учесника. Колико ће обуке имати утицаја на успостављање контаката зависи од многих чинилаца: дужине трајања обуке, методологије рада, структуре групе учесника, али неоспорно свака обука садржи у мањој или већој мери професионално кохезиону димензију. Преко половине испитаника (57,4%) је одговорило да је са неким од колега које је упознао на обуци касније развио професионалну сарадњу. Један мањи број испитаника (14,8%) не може да процени да ли је захваљујући обукама проширио круг колега-сарадника, а 25,1% сматра да није развио професионалну сарадњу са колегама које је упознао на обукама. Податак да више од половине испитаника сматра да су обуке допринеле успостављању професионалне сарадње са колегама из других органа је значајан јер сведочи да обуке поред своје базичне едукативне функције доприносе и професионалном умрежавању полазника и чвршћој и садржајнијој сарадњи државних службеника.



Слика 15: Утицај на успостављање професионалне сарадње

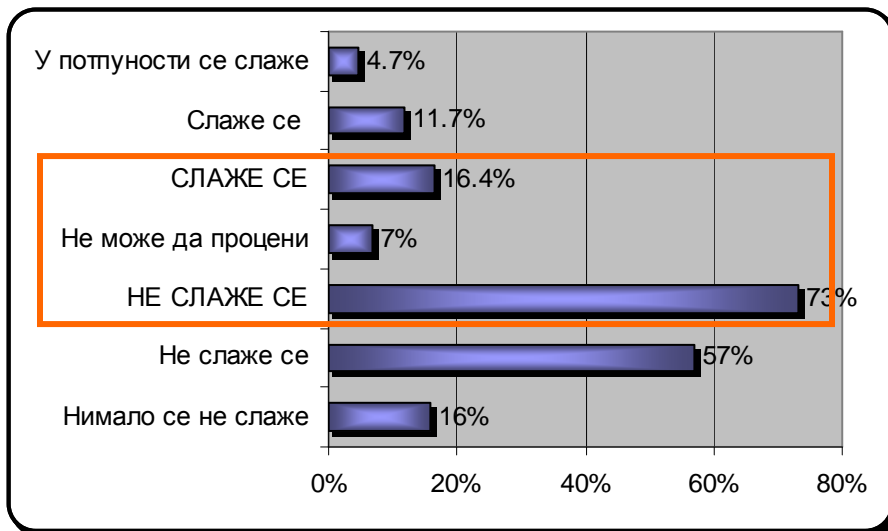
4.4.3 ПРОЦЕНА ПОТРЕБЕ ЗА ДОДАТНИМ ЗНАЊИМА И ВЕШТИНАМА

Приближно једна трећина испитаника (32,4%) сматра да теме нису довољно разрађене на обукама и да су им потребна додатна знања и вештине. Са овом тврдњом се не слаже 42,2% испитаника, док 21,9% испитаника нема јасно дефинисан став према овом питању. Очигледно став испитаника зависи од многих чинилаца као што су очекивања од обуке, ниво знања које државни службеници имају пре обуке, дужине трајања обуке итд. Подељеност ставова говори и о томе да су учесници на неки начин свесни да је учење континуиран процес и да знање категорија која увек може да се проширује и допуњује.



Слика 16: Процена потребе за усвајањем додатних знања и вештина

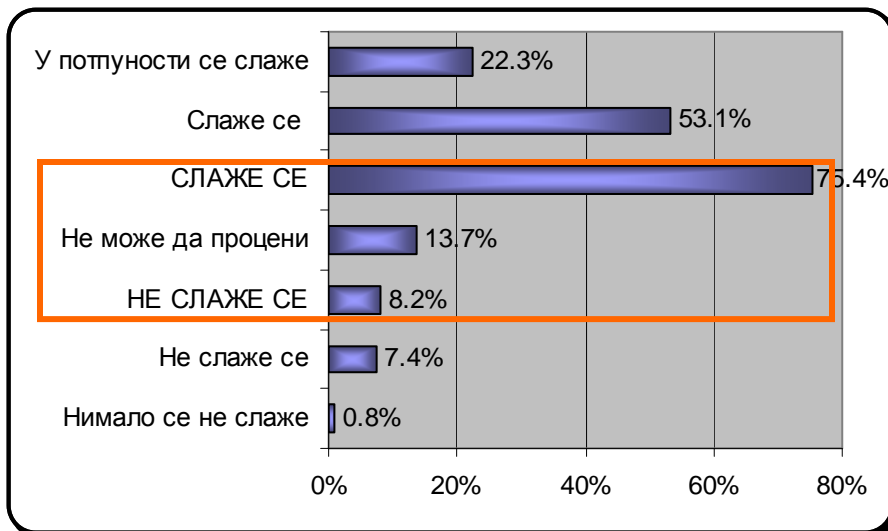
4.4.4 ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА



Слика 17: Примена знања и вештина усвојених на обукама

По оцени 73% испитаника знања и вештине која су усвојили на обукама имали су прилику да примене у раду. Овај податак је веома значајан и показује да је већина обука садржајно применљива и да државни службеници имају непосредну добробит од знања и вештина које су усвојили у свакодневном раду.

4.4.5 ПРОЦЕНА КОРИСТИ ДОБИЈЕНИХ МАТЕРИЈАЛА



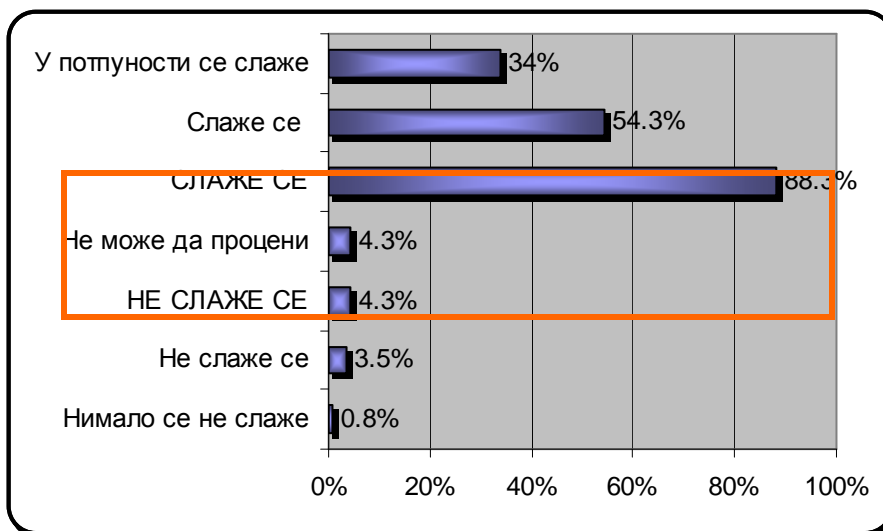
Слика 18:Процена корисности добијених материјала на обукама

Већина испитаника (75,4%) сматра да материјале које су добили на обукама касније користи у раду. Полазници обука су и у досадашњим истраживањима истицали како су добијени материјали за њих увек представљали важан извор

информација и каснији подсетник на садржаје обука. Схватајући значај писаних материјала за каснији рад државних службеника Служба за управљање кадровима поставља на своју интернет страницу материјале тако да буду доступни свим заинтересованима.

4.4.6 БОЉЕ РАЗУМЕВАЊЕ ПРОБЛЕМА И ПИТАЊА

Чак 88,3% испитаника се слаже са тврдњом да је учешће на обукама допринело њиховом бољем разумевању проблема и питања која су били предмет обука. Овај податак показује да државни службеници похађањем обука не усвајају знања само пасивно, већ добијају ширу слику о појединим темама, могу критички да промишљају о њима, посматрају проблеме из различитих перспектива, у сваком случају негују свеобухватнији и флексибилнији начин размишљања. Такође, у односу на претходну годину када је 83,19% испитаника одговорило потврдно на ову тврдњу, у овогодишњем истраживању бележимо раст позитивних одговора.

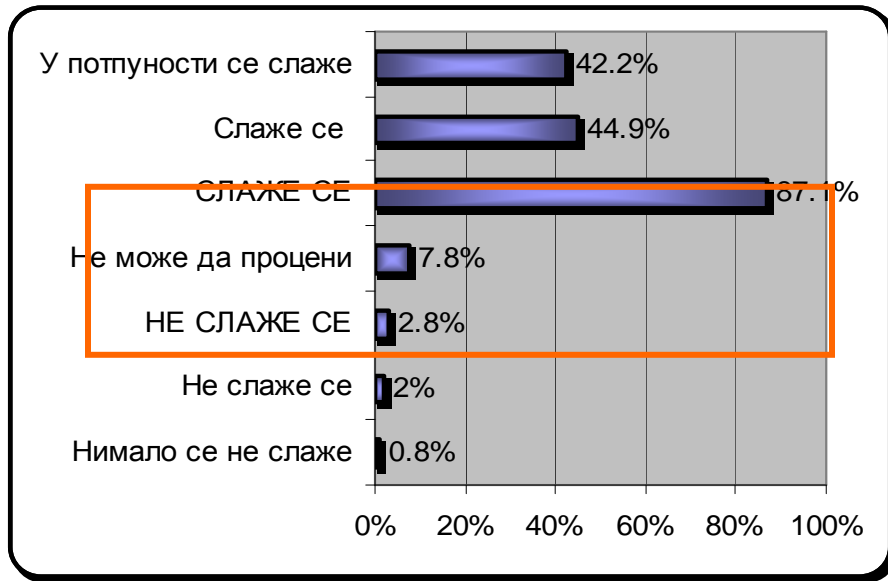


Слика 19: Утицај на разумевање проблема

4.4.7

4.4.8 ИНТЕРЕСОВАЊЕ ЗА ДАЉЕ СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

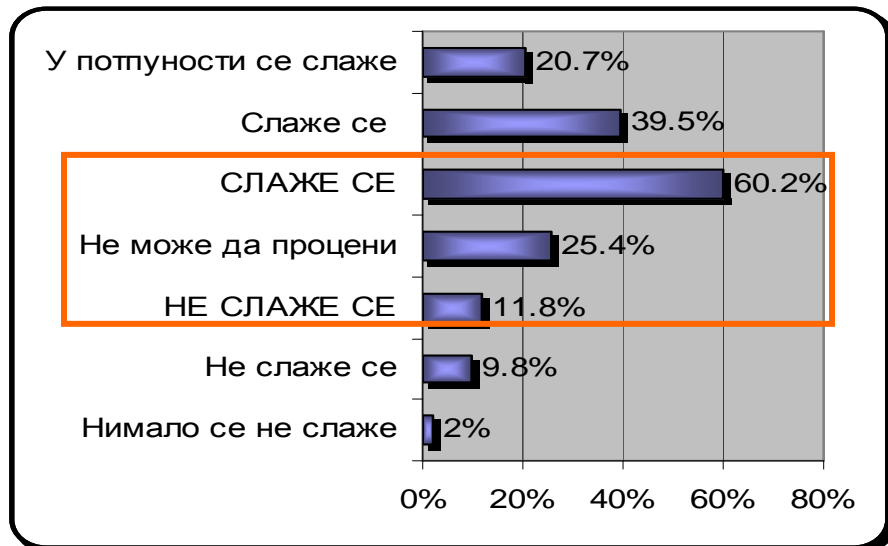
Обуке имају и позитиван утицај на интересовање државних службеника за даље стручно усавршавање што можемо видети и из податка да 87,1% испитаника позитивно одговара на ову тврдњу. Испитаници увиђају да захваљујући знањима и вештинама стеченим на обукама могу успешније да решавају радне задатке, што свакако делује као позитивно поткрепљење за уложен труд. Као резултат позитивних подстицаја испитаници имају жељу да наставе да проширују своја знања и вештине.



Слика 20: Утицај похађања обука на интересовање за даље стручно усавршавање

4.4.9 МОТИВАЦИЈА ЗА ОБАВЉАЊЕ РЕДОВНОГ ПОСЛА

Мотивација за рад је сложен феномен и условљена је многобројним факторима. Истраживањем смо покушали да утврдимо да ли испитаници перципирају учешће на обукама као чинилац који утиче на мотивацију за обављањем редовног посла.

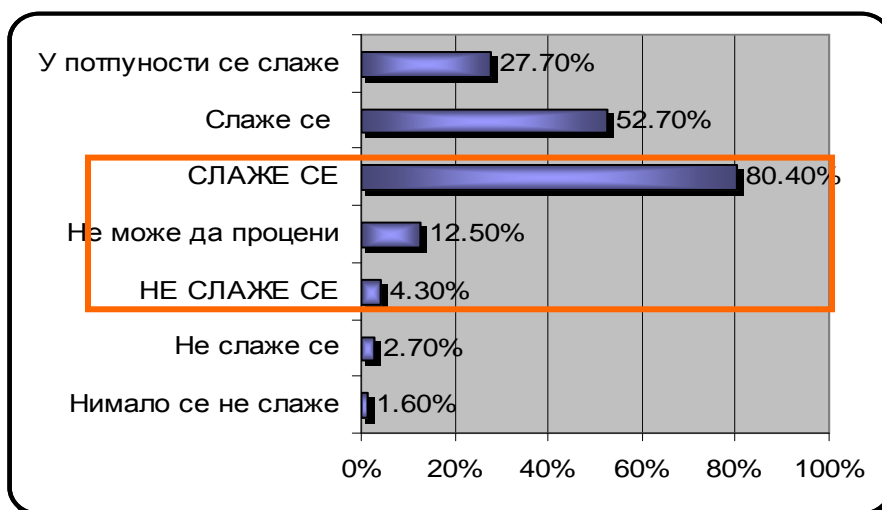


Слика 21: Утицај на мотивацију за обављањем редовног посла

Као што се може видети на графику, 60,2% испитаника сматра да је учешће на обукама утицало на повећање мотивације за обављањем редовног посла. Обуке се могу посматрати и као својеврсно улагање у запосленог што свакако утиче на задовољство послом државних службеника и на повећање мотивације за рад. У односу на претходну годину, овај аспект утицаја обука бележи благи раст (58,19% испитаника је дало потврдан одговор на ову тврдњу прошле године) али генерално можемо рећи да у последње две године не региструјемо варијабилност у одговорима.

4.4.10 УТИЦАЈ ОБУКА НА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ

Највећи број испитаника (80,4%) сматра да обуке имају позитиван ефекат на њихов професионални развој. Сама суштина организовања обука је заправо усмерена да усавршавање знања и вештина запослених у државној управи, на стварање професионалног кадра који је у стању да одговори изазовима модернизације државне управе. Стога је разумљиво да испитаници опажају директни утицај обука на професионални развој.

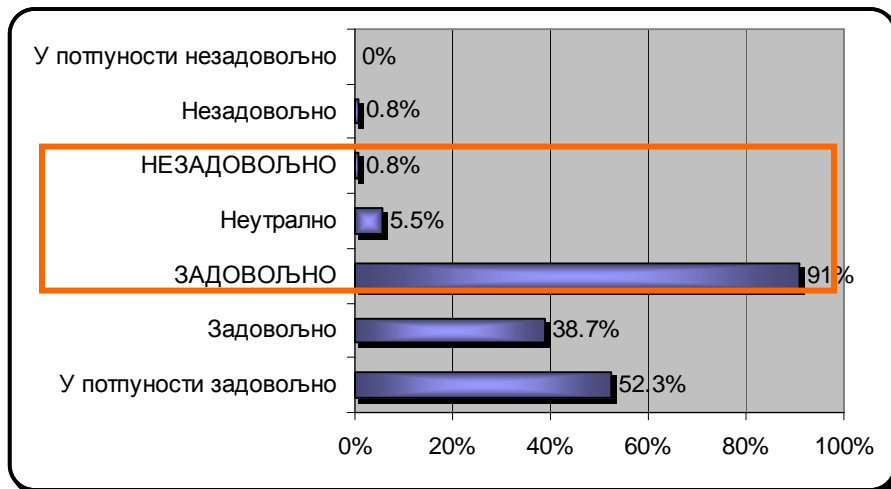


Слика 22: Утицај обука на професионални развој

4.4.11 САРАДЊА СА СЛУЖБОМ ЗА УПРАВЉАЊЕ КАДРОВИМА

За рад Службе за управљање кадровима је изузетно важно да добије повратну информацију о томе на који начин испитаници, односно државни службеници који су похађали обуке опажају квалитет сарадње. Скоро сви учесници истраживања, односно 91% узорка је задовољно сарадњом са координаторима обука и Службом за управљање кадровима. Овај резултат може се тумачити као последица континуираних напора Службе да примени све сугестије корисника услуга и жеље да процес рада осавремени и модернизује. Треба истаћи да је са сваким следећим истраживањем проценат задовољства сарадњом са Службом

растао, тако да можемо да закључимо да постоји један узлазни позитиван тренд оцене сарадње.



Слика 13: Задовољство испитаника сарадњом са Службом за управљање кадровима

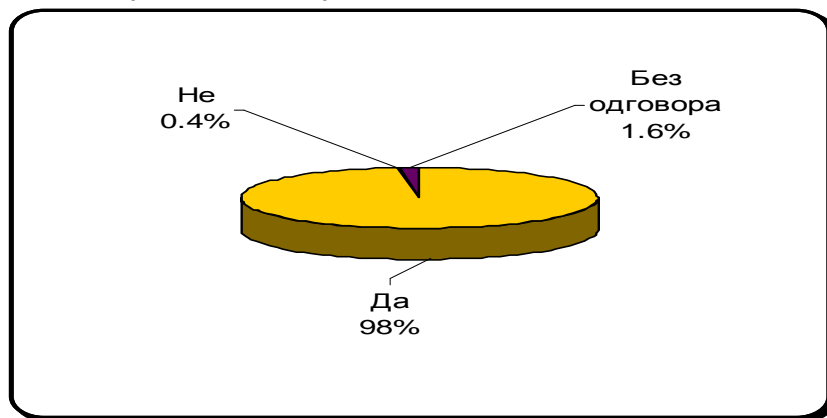
Као предлоге за унапређење сарадње учесници наводе да би требало успоставити непосреднију комуникацију, направити бољи увид у потребе органа за обуком и осавременити и унапредити обуке. Упоредјујући са предлозима које су испитаници изнели претходних година уочава се да предлог о потреби за успостављањем непосредније и директније комуникације доминира у одговорима током свих година. Очигледно непостојање јединствених процедура за пријављивање и недоступност информација о обукама представљају шум у комуникацији унутар самих органа државне управе на шта не можемо непосредно да утичемо.

4.5 ИСПИТИВАЊЕ ПОТРЕБА ЗА ДОДАТНИМ СЕМИНАРИМА

Трећи део упитника посвећен је испитивању ставова према додатном стручном усавршавању и детекцији посебних тема које испитаници виде као значајне и које би требале бити укључене у наредни Програм општег стручног усавршавања државних службеника.

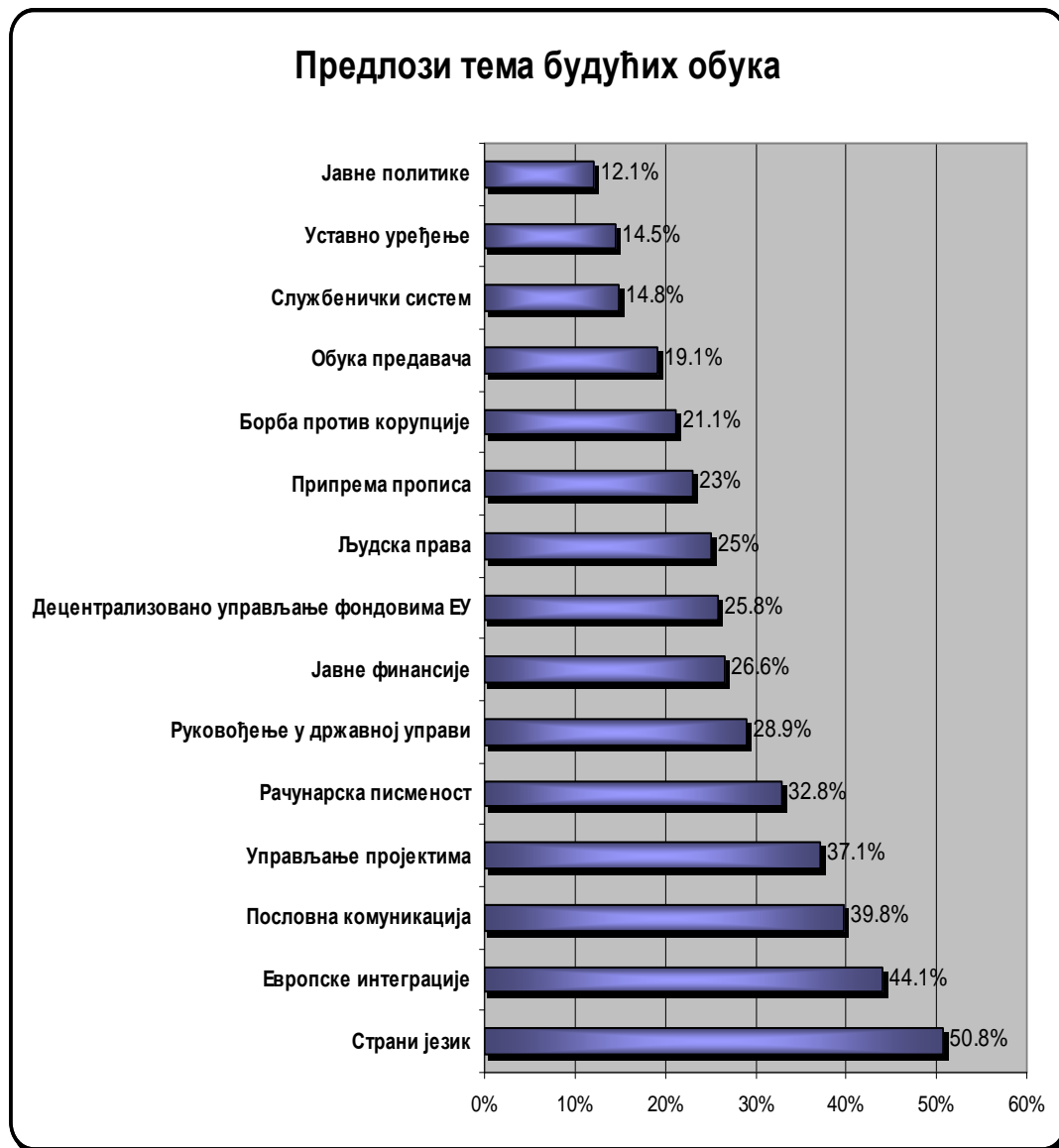
Скоро сви испитаници (98%) имају потребу за додатним стручним усавршавањем. Овај резултат је интересантан из више разлога. Овако висок проценат испитаника који желе даље да усавршавају знања и вештине сведочи о препознавању значаја обука од стране државних службеника, а са друге стране овај резултат показује недвосмислени тренд позитивног вредновања стручног усавршавања код запослених у државној управи. Наиме, од почетка спровођења евалуационих истраживања постоји континуирани позитивни тренд за додатним стручним усавршавањем, који се наставља и ове године. Када тумачимо овај резултат морамо узети у обзир чињеницу да је узорак истраживања чинила „селекционисана група“ државних службеника која се издваја из опште популације

државних службеника по томе што је већ похађала обуке (свесна значаја професионалног усавршавања), мотивисана је да настави са похађањем обука (што се може видети из одговора), и испољава спремност да издвоји своје време како би учествовала у истраживању.



Слика 24: Потреба за додатним семинарима

Као најзначајније теме за будуће стручно усавршавање испитаници наводе: страни језик (енглески и немачки), теме везане за процес европских интеграција, пословну комуникацију, управљање пројектима и рачунарску писменост. Занимљиво је да је и прошлогодишње истраживање показало да су ово теме које највише занимају државне службенике само је фреквенца одговора била различито распоређена. Очигледно перцепција испитаника о томе шта је важно за њихов даљи професионални развој кореспондира са перцепцијом о актуелним друштвеним процесима, пре свега оним везаним за европске интеграције и коришћењем предприступних фондова европске уније.



Слика 25: Теме будућих семинара предложене од стране учесника истраживања

5 ЗАКЉУЧАК

Служба за управљање кадровима спроводи истраживање о ефектима реализованих обука од 2008. године како би одржала континуитет у испитивању ставова државних службеника о обукама, појединим аспектима обука и ефектима које имају на свакодневни рад државних службеника. Евалуација реализованих обука нам даје драгоцене повратне информације које су полазиште за унапређење квалитета рада и процедура.

У овогодишњем истраживању је учествовало 256 испитаника, државних службеника који су похађали обуке током 2010. године, што чини 22% укупне популације полазника обука. У просеку испитаници су похађали три обуке, али је највећи број њих, 38,9% похађао само једну обуку. Просечна оцена коју су испитаници дали обукама (на скали од 1 до 5) је 4,25 и током досадашњих истраживања је показала значајну стабилност. Обуке које су највише оствариле очекивања испитаника (управљање ИПА пројектима, јавне финансије, рачуарска писменост, АБЦ Европске уније и годишње оперативно планирање) имају једну заједничку димензију која се односи на високу применљивост наученог у свакодневном раду.

Приближно једна трећина испитаника (29,7%) оцењује да постоји разлика у квалитету између обука које су похађали и да она зависи од стручности предавача и њиховог ангажовања на обуци, као и од начина рада. Као најзначајнији фактор који утиче на одлуку о пријави на одређену обуку испитаници наводе тему (64,1%), што је значајан податак за конципирање наредног Програма општег стручног усавршавања државних службеника. Испитаници желе да похађају обуке чији им је садржаја интересантан, актуелан, који кореспондира са савременим процесима и захтевима радних места у државној управи. Као најзначајнији предлог за унапређење обука испитаници наводе да би требало увести више практичног рада, чак дају предлог о раду у малим групама на практичним пројектима.

Учесници истраживања позитивно оцењују утицај обука на различите аспекте свог професионалног живота, а посебно на: боље разумевање проблема и питања, интересовање за даље професионално усавршавање и развој. Посматрајући одговоре испитаника можемо закључити да учествовање на обукама омогућава компетентније обављање радних задатака и даје подстицај, односно мотивише државне службенике да се даље професионално усавршавају.

Већина испитаника је задовољна сарадњом са Службом за управљање кадровима, а да би се овај однос унапредио испитаници предлажу да се успостави директнија комуникација са корисницима услуга и оствари бољи увид у потребе органа за даљим стручним усавршавањем.

Скоро сви учесници истраживања (98% испитаника) желе да наставе да похађају обуке, а као тематске области које су има најпотребније наводе: страни језик (енглески и немачки), европске интеграције, пословну комуникацију, управљање пројектима и рачуарску писменост. Анализа потреба за даљим стручним усавршавањем у последње две године показује безмало идентичне резултате. Када говоримо о потреби за даљим стручним усавршавањем не смемо изгубити из вида чињеницу да испитаници испољавају прагматичност, као и осећај за савремени друштвени тренутак везан за процес придруживања Европској унији преферирајући обуке и теме које омогућавају усвајање знања која ће касније непосредно применити у свакодневном раду.