

Катарина Томашевић,  
помоћник министра за људске ресурсе

# БРИГА О ЉУДИМА ЈЕ ВЕРА У ЧОВЕКА

Без људских ресурса, без човека, незамислива је организација било ког система, па и система одбране. И у 21. веку, веку информатичких иновација, човек је највећи ресурс. Без његових идеја и креативности нема напретка. Управо је брига о људима – вера у човека. Стога су приоритети Министарства одбране и Војске Србије усмерени ка људима.

Пише Драгана МАРКОВИЋ

Фото: Јово Мамула



**Н**едавна реорганизација Одељења за развој психолошке делатности Управе за кадрове Сектора за људске ресурсе изазвала је велико интересовање наше војне јавности. Почев од новог Правилника о психолошкој делатности у Министарству одбране и Војсци Србије, који је трасирао пут, до конкретних решења којима се повећава ефикасност, али и обим послова овог одељења, до суштинских квалитативних промена у Сектору за људске ресурсе, које заокружују целину оптималнијег функционисања, теме су које се веома тичу сваког запосленог у систему одбране. Зато у Специјалу „Одбране” доносимо два разговора. Први са Катаринином Томашевић, помоћником министра за људске ресурсе, о суштини и повезаности поменутих промена, и други са потпуковником др Дејаном Вучињићем о њиховој конкретизацији на примеру Одељења за развој психолошке делатности.

Које суштинске промене доноси реорганизација Одељења за развој психолошке делатности?

– Психолошка делатност у нашем систему одбране има традицију дугу 75 година. Током свог развоја увек је имала веома значајну улогу у избору људства, очувању менталног здравља и јачању капацитета за извршење бројних борбених и неборбених задатака. И не само то, имала је свој уплив у питања која се односе на задовољство послом, евалуацију запослених, развој вештина и компетенција запослених, њихову едукацију, затим успостављање система каријерног вођења и саветовања... Управо наведеним активностима се већ годинама баве психолози Одељења за развој психолошке делатности, тачније од формирања 2013. године. На пример, мало ко зна да је упитник за оцењивање запослених дело њиховог истраживачког рада. Такође, већ годинама психолози спроводе Лидерски курс са руководиоцима у жељи да подрже и ојачају капацитете људства за руковођење. Због свега тога моја идеја била је да психолошку делатност треба подржати и ојачати и то пре свега на једном стратешком и системском нивоу – реорганизацијом Одељења за развој психолошке делатности. Подршка је највише била усмерена на јачање система пси-

холошке селекције и зато смо донели одлуку да формирамо нови центар за психолошку селекцију у оквиру Одељења за развој психолошке делатности Управе за кадрове.

### На снази је нови Правилник о психолошкој делатности у Министарству одбране и Војсци Србије. Шта смо њиме добили?

– Први правилник о психолошкој делатности у Министарству одбране и Војсци Србије донет је 2015. године. Након шест година његове примене схватили смо да нам недостаје другачији стратешки документ који ће мање бити усмерен на утврђивање надлежности између психолога, а више на координациони рад психолога. То и доноси нови правилник, усмереност ка томе да рад свих психолога треба да буде јединствен и повезан кроз све области психолошке делатности (психолошке превенције, психолошке селекције, едукације, војне психологије, истраживања...). Психолошки рад у систему одбране мора бити у духу јединственог, синхронизованог и повезаног функционисања. Зато смо се у правилнику и највише усмерили на идеју координације психолошке делатности у свим организационим јединицама Министарства одбране и Војске Србије.

### Где се те новине додирују, наслањају на све остале реорганизације које су обележиле рад Сектора за људске ресурсе у претходном периоду?

– Интегрисањем Управе за организацију, Управе за обавезе одбране и послова из области културе у састав Сектора за људске ресурсе обједињени су задаци из надлежности управљања људским ресурсима. Новим кадровским решењима обезбедили смо компетентност у одвијању пословних процеса, као и јачање мотивисаности и тимског рада.

Настојање да се унапреде послови управљања људским ресурсима изискивало је чвршћу координацију са пројектовањем и управљањем организацијом. Укључивањем Управе за организацију у Сектор за људске ресурсе успостављена је квалитетнија координација послова организације, у смислу оптималне систематизације радних и формацијских места. Такође су створени услови за поуздано утврђивање потреба за кадром и њихово усклађивање с пословима пријема, образовања и усавршавања запослених.

Да би координација послова из надлежности Сектора била могућа, потребно је обезбедити тренутну доступност података, због чега се приступило убрзаном повезивању информационих система организације и кадрова.

Коначни резултат започетих процеса јесте стављање организацијских и капацитета за управљање кадром у функцију развоја пројектованих способности Министарства одбране и Војске Србије. Синергијским приступом, уз уважавање расположивих материјалних и финансијских ре-

сурса, на тај начин постиже се усклађивање организације и попуна одговарајућим кадром.

Међутим, да би један систем могао да функционише, он мора имати и нормативну и информатичку подршку. Стога смо реорганизацијом ојачали Сектор за људске ресурсе тако што смо формирали нове организационе јединице које ће се бавити искључиво нормативним пословима. С друге стране, да би координација послова из надлежности Сектора била могућа, потребно је обезбедити тренутну доступност података, због чега се приступило убрзаном повезивању информационих система организације и кадрова. Треба напоменути да се већ месецима ради на новом информационом систему људских ресурса који треба да допринесе унапређењу вођења података о професионалним припадницима Министарства одбране и Војске Србије. Предности новог информационог система у односу на досадашњи огледају се и у аутоматизованој вези с Информационим системом за развој организација и формација, аутоматизацији основних кадровских активности (пријем, постављење, унапређење, школовање, престанак службе), затим обавештавању корисника о промени података о лицу из њихових састава, као и могућности даљег унапређења успостављеног информационог система.

### Брига о људима, обухваћена термином људски ресурси, један је од најосетљивијих и најодговорнијих послова. Човек је несумњиво најважнији „ресурс”. Шта су у том смислу, у свим тим битним квалитативним променама били Ваши приоритети?

– Без људских ресурса, без човека, незамислива је организација било ког система, па и система одбране. И у 21. веку информатичких иновација, човек је највећи ресурс. Без његових идеја и креативности нема напретка. Управо је брига о људима – вера у човека. Стога су приоритети Министарства одбране и Војске Србије усмерени ка људима.

Основни задаци Сектора за људске ресурсе су повећање броја кандидата за добровољно служење војног рока и војнострукно оспособљавање резервних официра, повећање пријема, убрзавање процедура, јачање интеграције, улагање заједничких напора за спровођење конкурса за пријем кандидата на школовање у средње војне школе и на Војну академију и унапређење функције образовања.

Савремени концепт управљања људским ресурсима знатно се разликује од традиционалног модела управљања кадром, јер запослене посматра као капитал, а не трошак, његово тежиште је на учинку и развоју, а не на административним пословима, усмерен је ка будућности, а запослени су субјекти, а не објекти управљања.!

*Коначни резултати започетих процеса јесте стављање организацијских и капацитета за управљање кадром у функцију развоја пројектованих способности Министарства одбране и Војске Србије. Синергијским приступом, уз уважавање расположивих материјалних и финансијских ресурса, на тај начин постиже се усклађивање организације и попуна одговарајућим кадром.*