



МОДИФИКАЦИЈА КАДРОВСКОГ ИНФОРМАЦИОНОГ СИСТЕМА

ПО МЕРИ ЧОВЕКА

Пословична изрека да је тачна и ажурна евиденција предуслов и основа ваљаног посла у свакој области живота, ових дана је актуелна у служби за кадрове система одбране, који довршавају модификовану верзију Кадровског информационог система. Циљ промена је да се, флексибилним, аналитичким и креативним приступом у раду, информацијама придода људска димензија.

Стратејски преглед одбране и План развоја система одбране до 2010. године – документи од стратешке важности за развој система одбране, предвиђају стварање новог модела управљања људским ресурсима. Сектор за људске ресурсе Министарства одбране, којим руководи др Бојан Димитријевић, и Управа за кадрове тог сектора, координирају све активности како би такав модел што пре заживео у пракси. Планирано је да се развојем програма управљања људским ресурсима у систему одбране Републике Србије уведе принцип предвидиве војне каријере.

Када официр буде са више извесности знао пут којим ће се кретати током професионалне каријере, моћи ће потпуно да се посвети свакодневним задацима, знајући да ће оно што тренутно ради бити од користи и за његове будуће задатке. С друге стране, и систем у целини ће од тога имати добробит. За сваку од специфичних активности у области одбране, систем ће имати податке о запосленима, школованим и усмераваним тако да се баве проблематиком одређене области. У том моделу повећање опште ефикасности је загарантовано.

■ ТИПОВИ КАРИЈЕРЕ

На основу примедби и предлога надлежних за људске ресурсе у јединицама и установама, те захтева командних структура, стручни тим из Одсека за Кадровски информациони систем (КаИС) и документацију Управе за кадрове и Центра за командно-информационе системе и информатичку подршку Управе за телекомуникације и информатику (Ј-6) Генералштаба Војске Србије започео је, у августу 2007. године, модификацију КаИС. После анализе постојећег стања, тим је предложио новине за побољшање тог система. Те измене су верификоване до почетка децембра 2007. године.

Наређењем министра одбране, у новембру прошле године, наложено је да се модификована верзија КаИС инсталира у свим јединицама и установама система одбране. Новине које је та модификација донела са собом обезбеђују нове функцио-

налности и информационе садржаје у систему. Како истиче пуковник Војкан Неоричић, начелник Одсека за КаИС и документацију Управе за кадрове, први од садржаја јесте да се за официре чина мајора и више уводи тип каријере.

Виши официри се анкетирају како би систем добио што јаснију слику о томе који тип каријере они желе. Надлежне старешине, затим, потврђују исказане типове каријере виших официра. На тај начин, уз уважавање личних интересовања, и систем препознаје оно што му је неопходно. Тако се може десити да се жељени тип каријере не поклапа са основним и алтернативним типом каријере који систем препознаје као значајан за функционисање.

У почетној фази примене типа каријере опитовањем ће се сагледати колико предложени типови заиста одговарају могућностима и потребама система. Како се буде развијало управљање људским ресурсима, пројектовани типови каријере, којих тренутно има седам, допуњаваће се или мењати.

– Инострана искуства била су нам од помоћи при увођењу новина. Такође, битни су нам и ставови људи који се у јединицама баве кадровским пословима. Они ће користити податке из тог система како би квалитетно обављали своје задатке, како би руковођењу и командовању обезбедили тачне и ажурне податке за креирање стратегије и политике управљања људским ресурсима – објашњава пуковник Неоричић.

Управа за кадрове и Центар за командно-информационе системе, као „радионица“ у којој се припремају новине у КаИС, отклониле све уочене недостатке у примени нове верзије. Суштина модификација, како истиче пуковник Неоричић, јесте да персонални подаци добију људску димензију, а да истовремено буду примерени потребама система. Више није реч о бројевима, већ се на флексибилан, аналитички и креативан начин окреће према кориснику тих података, а то су сами људи унутар система и систем као целина.

Осим података који се тичу избора типа каријере, најновије модификације обухватају и увођење низа других функционалности којима се знатно обогаћује база података о стручним потенцијалима којима располажу припадници система одбране. То је, на пример, случај код поступка пријављивања и вођења кадра за учешће у мировним операцијама или мисијама. Модификацијом је тај процес у потпуности обухваћен, јер је у информатичком смислу аутоматизован. Тиме су успостављене евиденција кандидата за одлазак у мировне мисије и евиденција података о њиховом конкретном учешћу до повратка у нашу земљу.

Фотографије свих професионалних припадника, које се први пут уводе у КаИС, обезбедиће ваљану и брзу идентифи-

кацију. Помоћу фотографије, информациони систем приближава се појединцу, који на тај начин није више представљен само именом и презименом.

■ ИНФОРМАЦИОНИ САДРЖАЈИ

Подношење захтева за решавање стамбеног питања је следећа област у модификованом КаИС. Подаци о стамбеном збрињавању значајни су јер представљају основни извор података за утврђивање права за решавање стамбеног питања. То значи да се целокупна евиденција о статусу стамбених интересената мора ажурирати у КаИС тамо где су та лица на служби.

Евиденција уговора припадника ВС и МО за школовање и усавршавање у земљи и иностранству је новина на основу које се лакше прате таква лица и проверава колико су одговорили уговореним обавезама.

Картон основних личних података (КОЛП) професионалних припадника је својеврсна круна образаца у измењеном КаИС. Образац КОЛП је збирка релевантних података о појединцу за његово вођење у служби. При уносу података у систем водиће се рачуна о потпуној документованости. На тај начин појединац стиче поверење у систем, а систем добија потпуну информацију о појединцу.

У том картону, на прегледнији начин изложени су статусни подаци који се тичу тока службе сваког припадника Војске и Министарства одбране. Нема података приватне природе. Картон ће се генерисати у КаИС, по потреби штампати, потписивати и оверавати, тако да ће сваки појединац знати шта је

ПОТПИС НА КАРТОНУ

После нових модификација нико више неће моћи да каже да не зна шта се од његових података налази у КаИС или да су ти подаци нису ажурни. Подаци се индивидуализују потписивањем картона, на шта су све старешине обавезне. На тај начин је свако одговоран за своју каријеру. Потписивање ће се окончати 1. марта 2008. године. Веродостојност података подлеже провери и свако има прилику да уложи примедбу. Појединац има право да провери своје личне податке. На тај начин ниједна одлука неће се доносити на основу непотпуних података.



све од података унето у његов картон. Затим ће се КОЛП улагати у документа персоналне евиденције и чуваће се до следеће измене статусних података. Тако ће се постићи да на једном месту буду приказани сви значајни подаци о појединцу, уз истовремено обезбеђење њихове веродостојности, спровођењем предвиђених контрола. Када се све то узме у обзир, најновијим модификацијама учињен је важан напредак, како би кадровски информациони систем постао основа за успешно управљање људским ресурсима. ■

Александар АНТИЋ
Снимио Даримир БАНДА