

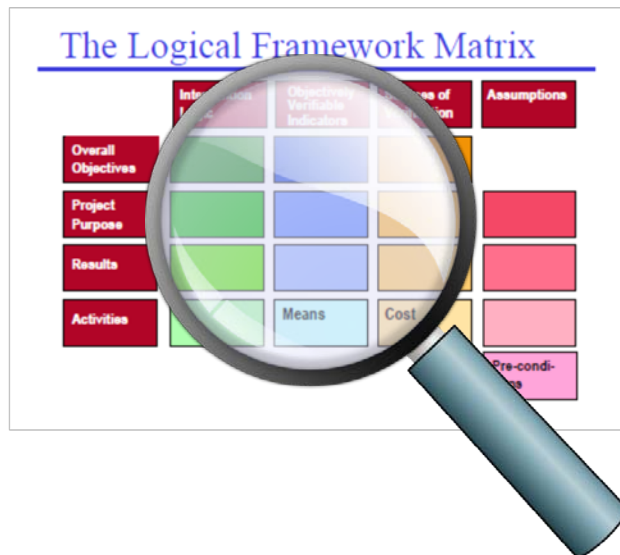


JEDINICA ZA DONATORSKU KOORDINACIJU, FINANSIJE, NADZOR I EVALUACIJU

# IZVJEŠTAJ O EVALUACIJI

projekta

PROŠIRENJE INFORMACIONOG SISTEMA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA SA  
SOFTVERSKIM MODULIMA ZA PLANIRANJE KADROVA I SOFTVERSKOG MODULA ZA VOĐENJE  
INTERNOG TRŽIŠTA RADA ZA POTREBE REPUBLIČKIH ORGANA REPUBLIKE SRPSKE



Novembar 2015.



## SADRŽAJ

1. SAŽETAK.....	3
2. PROJEKT SINOPSIS.....	4
3. OKVIR I METODOLOGIJA.....	5
4. REZULTATI EVALUACIJE .....	6
KRITERIJ 1: RELEVANTNOST .....	6
KRITERIJ 2: EFIKASNOST .....	8
KRITERIJ 3: EFEKTIVNOST .....	9
KRITERIJ 4: UTICAJ .....	10
KRITERIJ 5: ODRŽIVOST .....	10
5. ZAKLJUČCI .....	11

## PODACI O PROJEKTU

<b>Broj Ugovora:</b>	03-07-3-49-16/13; Aneks broj: 03-07-3-49-20/13
<b>Naziv projekta:</b>	Proširenje informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima sa softverskim modulima za planiranje kadrova i softverskog modula za vođenje internog tržišta rada za potrebe republičkih organa Republike Srpske
<b>Implementator:</b>	NITES d.o.o. Banja Luka
<b>Datum početka:</b>	4. juli 2013.
<b>Trajanje ugovora:</b>	6 mjeseci
<b>Datum završetka:</b>	4. januar 2014.
<b>Vrijeme produženja:</b>	2 mjeseca
<b>Izmijenjeni datum završetka:</b>	4. mart 2014.
<b>Status:</b>	Završen

## FINANSIJSKI PODACI

Tabela 1 - Pregled budžeta:

<b>UGOVORENI OSNOVNI BUDŽET u KM</b>	<b>57.587,40 KM</b>
<b>UKUPNA ISPLAĆENA SREDSTVA u KM</b>	<b>57.587,40 KM</b>
<b>ISPLAĆENA SREDSTVA u %</b>	<b>100 %</b>

	planirano	isplaćeno	%
Analiza postojećih rješenja u CRK i analiza procesa planiranja kadrova u republičkim organima uprave i funkcionisanje internog tržišta rada	12.671,10	12.671,10	100 %
Razvoj, isporuka i instalacija novih modula	40.014,00	40.014,00	100 %
Testiranje novih modula i instalacija na produkcionu platformu	1.251,90	1.251,90	100 %
Predstavljanje sistema sa novim modulima predstavnicima ADU RS i organima uprave	702,00	702,00	100 %
Obuka korisnika iz ADU RS i organa uprave RS	2.948,40	2.948,40	100 %
<b>UKUPNO</b>	<b>57.587,40</b>	<b>57.587,40</b>	<b>100 %</b>

Finansijski podaci prikazani u tabeli su sa uračunatim PDV-om.

### 1. SAŽETAK

S aspekta budžeta, vremena implementacije i broja korisnika projekat „Proširenje informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima sa softverskim modulima za planiranje kadrova i softverskog modula za vođenje internog tržišta rada za potrebe republičkih organa Republike Srpske“ je značajno manjeg obima u odnosu na druge reformske projekte

finansirane iz Fonda za reformu javne uprave. S druge strane, doprinos ovog projekta reformi u oblasti upravljanja ljudskim resursima nije tako mali. Informatizacijom procesa planiranja kadrova i internog tržišta rada značajno je ubrzan i unaprijeđen proces upravljanja kadrovima, a korisnicima je omogućen unos i čuvanje podataka, razmjena podataka između organa uprave, generisanje kadrovskih planova i podataka za interno tržište rada, te generisanje raznih statističkih izvještaja.

Sam proces implementacije projekta je zahvaljujući spremnosti implementatora da, uprkos određenim poteškoćama, realizuje preuzetu ugovornu obavezu protekao na zadovoljstvo korisnika i ugovornog organa. Upravo zbog pomenutih poteškoća trajanje implementacije produženo je za 2 mjeseca. Razlozi za produženje sasvim su opravdani, obzirom da je stanje na terenu, odnosno početna analiza pokazala da će biti potreban znatno veći obim prilagođavanja sistema od planiranog. Čak je obim prilagođavanja izlazio iz okvira projektnog zadatka. Drugim riječima, bilo je potrebno značajno izmijeniti postojeću bazu kako bi se potrebni moduli mogli implementirati.

**Opšta je ocjena da je projekat uspješno realizovan, da su projektni rezultati preuzeti od strane korisnika i da su u redovnoj upotrebi.**

## **2. PROJEKT SINOPSIS**

**CILJ:** Podrška reformi javne uprave u BiH u segmentu izgradnje profesionalne i djelotvorne državne uprave, kroz povećanje primjene informacionih tehnologija u procesu planiranja kadrova i uspostavljanja modernog i transparentnog sistema vođenja internog tržišta rada.

**SVRHA:** Efikasnije planiranje kadrova i vođenje modernog i transparentnog sistema internog tržišta rada, primjenom informacionih tehnologija.

Efikasnija komunikacija Organa uprave sa Ministarstvom finansija koje odobrava nacrt kadrovskog plana zajedno sa nacrtom budžeta organa uprave kao i efikasnija komunikacija sa Agencijom za državnu upravu koja na osnovu odobrenih kadrovskih planova organa uprave formira prijedlog Kadrovskog plana Vlade.

### **REZULTATI:**

R 1. Efikasniji proces planiranja kadrova:

Podaci o postojećem stanju kadrova se generišu automatski iz informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima;

Planski podaci jednom unijeti u sistem i verifikovani od strane korisnika nemaju potrebe da se prepisuju, kopiraju i slično u procesu izrade kadrovskog plana.

R 2. Efikasnija komunikacija između organa u procesu izrade kadrovskog plana. Podaci o kadrovskom planiranju se nalaze u sistemu i organi koju učestvuju u izradi kadrovskog plana „dohvataju“ i obrađuju podatke zavisno od uloge koju imaju u procesu kadrovskog planiranja.

R 3. Podaci iz kadrovskog plana uz korištenje informacionih tehnologija omogućili bi mnogo više informacija i izvještaja za praćenje i analize po različitim parametrima.

R 4. Uspostavljanje modernog i transparentnog sistema vođenja internog tržišta rada korištenjem informacionih tehnologija.

**KORISNICI:** Agencija za državnu upravu Republike Srpske (ADU RS).

**IZVOR SREDSTAVA:** Projekt je u cjelosti financiran iz sredstava Fonda za reformu javne uprave.

### 3. OKVIR I METODOLOGIJA

Evaluacija ovog projekta usklađena je sa 5 DAC<sup>1</sup> kriterija koje je razvio OECD i koji su zadnjih 20-tak godina u širokoj upotrebi kod razvojnih evaluacija<sup>2</sup>. Primijenjeni na reformske projekte koji su predmet evaluacije Ureda koordinatora, pomenuti kriteriji glase:

1. **Relevantnost:** *Ciljevi intervencije su u skladu sa zahtjevima korisnika, potrebama zemlje, opštim prioritetima i politkama.*

U skladu s ovim kriterijem, evaluacija će dati odgovore na sljedeća ključna pitanja: *Da li je projekt usklađen sa strateškim reformskim ciljevima? Da li je projekt usklađen sa potrebama korisnika? Da li su projektom obuhvaćeni svi relevantni korisnici (sistemi)? Da li dizajn projekta logičkim slijedom inputi>aktivnosti>rezultati>svrha>cilj uz ostvarenje svih pretpostavki može da dovede do željene promjene?*

2. **Efikasnost:** *Odnos kvalitativnih i kvantitativnih ishoda naspram projektnih inputa je takav da su željeni ishodi postignuti uz najmanju količinu uloženi resursa.*

U skladu s ovim kriterijem, evaluacija će dati odgovore na sljedeća ključna pitanja: *Da li su realizovane sve projektne aktivnosti? Koliko resursa je utrošeno? Da li je utrošak resursa u skladu s planiranim? Da li su utrošeni resursi dovoljni za ostvarenje planiranih ishoda? Da li je bilo moguće uz manji utrošak resursa ostvariti iste ili slične ishode?*

3. **Efektivnost:** *Realizacija projektnih aktivnosti uz adekvatnu angažovanost svih aktera je rezultirala ostvarenjem planiranih rezultata.*

U skladu s ovim kriterijem, evaluacija će dati odgovore na sljedeća ključna pitanja: *Da li su ostvareni planirani rezultati? Da li su projektne isporuke u skladu sa planiranim po metodologiji, obimu i kvalitetu?*

4. **Uticaj:** *Pozitivni i negativni, primarni i sekundarni dugoročni efekti nastali kroz intervenciju direktno ili indirektno, namjerno ili nenamjerno su u skladu s očekivanjima.*

U skladu s ovim kriterijem, evaluacija će dati odgovore na sljedeća ključna pitanja: *Koje efekte je projekt trebao da proizvede? Koje efekte je projekt proizveo? Šta šira društvena zajednica ima od projektnih isporuka, odnosno od njihove primjene u praksi?*

5. **Održivost:** *Zadovoljavajuća očekivana vjerovatnoća dugoročne koristi nakon završetka projektne intervencije i otpornost na rizik kroz vrijeme.*

<sup>1</sup> DAC - Development Assistance Committee / OECD

<sup>2</sup> Kriteriji su prvi put predstavljeni 1991. godine u „DAC Principles for Evaluation of Development Assistance“: <http://www.oecd.org/development/evaluation/50584880.pdf>

U skladu s ovim kriterijem, evaluacija će dati odgovore na sljedeća ključna pitanja: *Da li su uspostavljeni neophodni mehanizmi za održivost projektnih rezultata? Da li su za održivost projektnih rezultata potrebni dodatni finansijski, institucionalni ili politički resursi, i koja je vjerovatnoća njihove raspoloživosti na dugi rok?*

## 4. REZULTATI EVALUACIJE

### **Kriterij 1: RELEVANTNOST**

Revidirani akcioni plan 1 (RAP1) Strategije reforme javne uprave u BiH obuhvata reformske ciljeve koji su u direktnoj korelaciji s ciljevima ovog projekta. Konkretno, riječ je o sljedećim poglavljima, odnosno ciljevima definisanim u okviru njih:

#### *Poglavlje ULJP 3. Upravljanje informacijama*

Cilj 3.1. Operacionalizirati informacioni sistem za ULJP (HRMIS) i koristiti ga kao alat za menadžersko planiranje i odlučivanje (veza s IT 4.4.).

#### *Poglavlje ULJP 4. Planiranje*

Cilj 4.1. Uvođenje modernog planiranja ULJP-a u proces godišnjeg planiranja VMBiH/vlada, u svim strukturama državne službe i na nivou pojedinačnih institucija.

#### *Poglavlje eUprava 4. Informacioni sistemi, e-portali i e-usluge*

Cilj 4.4. Uspostaviti i implementirati informacione sisteme koji podržavaju ključne horizontalne funkcije: HRMIS, elektronske javne nabavke, sistem za upravljanje dokumentima, e-sjednice VMBiH/vlada.

Potrebe korisnika u području planiranja kadrova i vođenju internog tržišta rada ogledaju se kroz važeću zakonsku i podzakonsku regulativu. Naime, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 118/08, 117/11 i 37/12) i Pravilnikom o načinu izrade i sadržaju kadrovskog plana („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 43/09), svaki organ uprave istovremeno sa izradom budžeta priprema i kadrovski plan. Pored toga, podaci o državnim službenicima upisuju se u evidenciju internog tržišta rada iz centralne kadrovske evidencije, a svaki službenik ima pravo da dobije sve podatke o kadrovskim potrebama sadržane u evidenciji internog tržišta rada. (*Član 106., Zakon državnim službenicima*).

Korisnik ovog projekta na prvom mjestu je Agencija za državnu upravu, a potom i svi republički organi uprave kroz oba modula i svi službenici kroz modul za interno tržište rada.

Centralni registar kadrova<sup>3</sup> (CRK) je uspostavljen od strane ADU RS u skladu sa Zakonom o administrativnoj službi u upravi RS<sup>4</sup>. Svaki organ uprave Republike Srpske priprema kadrovski plan koji važi za jednu budžetsku godinu. Nacrt pojedinačnog kadrovskog plana organi uprave usaglašavaju sa republičkim Ministarstvom finansija. Usaglašene pojedinačne kadrovske planove organi uprave dostavljaju ADU RS koja potom priprema jedinstveni Kadrovski plan Vlade RS. Agencija, uz prethodno pribavljeno mišljenje Ministarstva finansija, dostavlja prijedlog kadrovskog plana Vladi na usvajanje.

<sup>3</sup> Njegov sadržaj, te način korištenja i održavanja, uređen je Uredbom o sadržaju, korištenju i održavanju Centralnog registra kadrova, koju je donijela Vlada RS na sjednici od 8. marta 2007. godine.

<sup>4</sup> Zakon o administrativnoj službi u upravi Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 16/02, 62/02, 38/03, 42/04, i 49/06).

Pored toga, ADU RS vodi evidenciju o internom tržištu rada za republičke organe uprave i službe Vlade RS. Evidencija internog tržišta rada sadrži podatke o slobodnim radnim mjestima, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premještaj na drugo radno mjesto, podatke o neraspoređenim državnim službenicima i podatke o drugim kadrovskim potrebama. Podaci o državnim službenicima upisuju se u evidenciju internog tržišta rada iz centralne kadrovske evidencije. Svaki službenik ima pravo da dobije sve podatke o kadrovskim potrebama sadržane u evidenciji internog tržišta rada.

Logički okvir projekta jasno opisuje sljedeći proces: analiza stanja, razvoj, isporuka, instalacija i testiranje novih modula, predstavljanje novih sistema i obuka korisnika. Slijedeći logiku, **uz ostvarenje definisanih pretpostavki**, na ovaj način bi postojeći informacijski sistem trebao biti unaprijeđen u skladu sa stvarnim potrebama korisnika, na način koji osigurava efikasnost, modernizaciju i transparentnost procesa planiranja, komunikacije i izvještavanja u domenu kadrovske politike.

## Kriterij 2: EFIKASNOST

Tabela 2 - Pregled realizacije planiranih projektnih aktivnosti

<b>Projektna aktivnost</b>	<b>Ocjena realizacije</b>
<b>A 1. Analiza procesa planiranja kadrova u organima uprave, analiza funkcionisanja internog tržišta rada i prijedlog za izradu softverskih modula Kadrovski plan i Interno tržište rada</b>	Analizom su utvrđeni nedostaci postojeće baze podataka. Usljed uočenih nedostataka u dizajnu baze, redizajnirana je baza podataka CRK uporedo sa dizajnom proširenja baze potrebnog za implementaciju novih modula.
<b>A 2. Razvoj, isporuka i instaliranje novih modula</b>	<p>Dva nova modula putem kojih će se efikasnije vršiti kadrovsko planiranje (KP) i vođenje internog tržišta rada (ITR) su instalirana. Izrađene su i testirane skripte za migraciju podataka sa MySQL baze i izvršena migracija podataka. Čitač kartica za identifikaciju korisnika putem identifikacione kartice je povezan sa sistemom, a izrađen je i web orjentisani korisnički interfejs za upravljanje aplikacijom. Na ADU server instalirana je Oracle baza podataka, aplikativni server GlassFish i Fast Report server.</p> <p>Izrada formi za modul kadrovski plan zahtijevala je intervenciju na CRK koja se ogledala u dodavanju 12 novih tabela za kadrovsko planiranje i 3 nove tabele za interno tržište rada u bazi podataka. Za funkcionisanje ITR u CRK otvorene su e-mail adrese za sve zaposlene putem kojih će biti kontaktirani od strane organa uprave u slučaju da postoji potreba za tim kadrom.</p>
<b>A 3. Testiranje novih modula</b>	Testiranje je izvršeno i njime je potvrđeno da sistem funkcioniše u skladu s očekivanim rezultatima.
<b>A 4. Predstavljanje sistema sa novim modulima predstavnicima Agencije i organa uprave</b>	U prostorijama implementatora je, kroz prezentaciju, izvršeno predstavljanje sistema za 3 predstavnika ADU. Na prezentaciji učesnici su imali priliku upoznati se sa ponuđenim rješenjima i načinom na koji će oni uticati na budući rad organa uprave i Agencije za državnu upravu Republike Srpske.
<b>A 5. Obuka korisnika iz Agencije i organa uprave RS</b>	Održane su tri dvodnevne obuke za korisnike iz republičkih organa uprave i ADU RS. Obučeno je ukupno 48 korisnika. Obuka je provedena u Agenciji za državnu upravu, a prisustvovali su operateri iz organa uprave koji su obavezni da vode centralni registar kadrova.



Za potrebe realizacije ovog projekta implementatoru je ukupno isplaćeno 57.587,40 KM. Uprava za indirektno oporezivanje BiH je, u skladu sa propisima<sup>5</sup>, izvršila povrat PDV-a po osnovu isplaćenih sredstava u iznosu od 8.367,40 KM. tako da je ukupan iznos sredstava koja su iz Fonda za RJU utrošena na ovaj projekt 49.220,00 KM.

Tabela 3 – Pregled utroška sredstava, sa i bez PDV-a, po vrsti troška

Vrsta troška	Iznos sa PDV-om	Iznos bez PDV-a
Analiza	12.671,10	10.830,00
Razvoj, isporuka i instalacija	40.014,00	34.200,00
Testiranje	1.251,90	1.070,00
Predstavljanje	702,00	600,00
Obuka	2.948,40	2.520,00
<b>Ukupan utrošak</b>	<b>57.587,40</b>	<b>49.220,00</b>

Utrošak sredstava je u potpunosti u skladu s planiranim, odnosno u skladu sa strukturom budžeta projekta. Realizacija budžeta iznosi 100%.

Zahvaljujući poslovnosti i odgovornosti implementatora utrošena sredstva su bila dovoljna za ostvarenje planiranih rezultata. Naime, prilikom razrade projektne ideje, pisanja i budžetiranja projekta pretpostavljalo se da nadogradnja CRK-a neće podrazumijevati izmjenu baze, odnosno ne u nekoj značajnijoj mjeri. Prilikom analize sistema u početnoj fazi projekta postalo je očigledno da će biti potrebno izvršiti detaljno prilagođavanje baze podataka i da je, realno, riječ o dosta većem obimu i složenosti posla koji kao takav nije definisan u projektnom zadatku. Ipak, zahvaljujući korektnom poslovnom odnosu implementatora koji nije zahtijevao dodatna sredstva, cjelokupan posao je obavljen u okviru ugovorenog budžeta.

### Kriterij 3: EFEKTIVNOST

Projektnom dokumentacijom definisani su projektni rezultati na način da predstavljaju direktne izlazne rezultate (*outputs*) projektnih aktivnosti. Drugim riječima, riječ je o sljedećim rezultatima:

- R 1. Analiza trenutnog stanja Centralnog registra kadrova
- R 2. Izrađen Modul za kadrovsko planiranje
- R 3. Izrađen Modul za interno tržište rada
- R 4. Testirani Moduli za kadrovsko planiranje i interno tržište rada
- R 5. Operateri CRK obučeni za rad sa novim modulima

Indikatori su definisani na način da kroz izradu izvještaja po svakom od navednih rezultata i njihovo usvajanje od strane korisnika, korisnici daju potvrdu svake od isporuka.

Ovako definisani projektni rezultati su ostvareni, što su korisnici i potvrdili usvajanjem pomenutih izvještaja.

Obzirom da je za svaku projektnu isporuku, odnosno rezultat, pripremljen izvještaj implementatora i dostavljen implementacionom timu<sup>6</sup> na odobravanje, osigurana je fazna kontrola projektnih isporuka od strane korisnika po metodologiji, obimu i kvalitetu.

<sup>5</sup> U skladu s Aneksom 1 Memoranduma o razumijevanju za uspostavljanje Fonda za RJU Uprava za indirektno oporezivanje BiH vrši povrat PDV-a obračunatog na sredstva isplaćena iz Fonda za reformu javne uprave u BiH.

<sup>6</sup> Implementacioni tim činila su dvojica predstavnika ADU RS

#### **Kriterij 4: UTICAJ**

Efikasnije planiranje kadrova, te uspostavljanje modernog i transparentnog sistema vođenja internog tržišta rada trebaju voditi izgradnji profesionalne i djelotvorne državne uprave. Obzirom na tehnički karakter projekta, prethodno pomenuto se odnosi na informatizaciju zakonom definisanih procesa planiranja kadrova i internog tržišta rada.

Informatizacijom procesa planiranja kadrova i internog tržišta rada, odnosno njihovim ugrađivanjem u CRK, osigurana je povećana efikasnost pomenuta dva procesa. Ovim su omogućeni unos i čuvanje podataka vezanih za planiranje kadrova i interno tržište rada, razmjena podataka između organa uprave, generisanje kadrovskih planova, podataka za interno tržište rada, statističkih izvještaja i sl. na brz, jednostavan i jeftin način.

CRK sada sadrži pregled postojećeg stanja kadrova i potrebe za kadrovima za narednu godinu. Ovo podrazumijeva podatke o broju zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme, broj onih koji će ostati neraspoređeni i broj onih koji će postati višak, za svako radno mjesto, kategoriju i zvanje državnih službenika, namještenika, pripravnika, volontera i ostalih. Drugim riječima, sistem omogućava generisanje korisnih informacija za praćenje realizacije kadrovskog planiranja i analize trendova po svim bitnim parametrima. Ovim su stvoreni preduslovi za kvalitetnije odluke u pogledu dugoročnog planiranja kadrova.

Planiranje kadrova je dio ukupnog procesa upravljanja ljudskim resursima koji podrazumijeva usklađivanje resursa sa dugoročnim potrebama, pritom ne zanemarujući ni kratkoročne. Jednostavnije rečeno, funkcija planiranja kadrova u konačnici je usmjerena ka realizaciji potrebe organa uprave da u svojoj organizaciji ima „*pravog čovjeka na pravom mjestu i u pravo vrijeme*“. Ako ovome dodamo i činjenicu da je ljudski resurs najznačajniji resurs svake organizacije, postaje jasno da se unapređenjem procesa planiranja kadrova organi uprave unapređuju u organizacionom i funkcionalnom smislu. Bolja i funkcionalnija organizacija organa uprave istovremeno znači i efikasniji i efektivniji utrošak novca poreskih obveznika i bolje usluge za građane i privredne subjekte, što doprinosi porastu kvaliteta života u zemlji.

Interno tržište rada čini neophodan mehanizam podrške pomenutom procesu koji osigurava uvid u stanje i potrebe s aspekta ljudskih resursa u kompletnoj javnoj upravi.

#### **Kriterij 5: ODRŽIVOST**

Nadogradnja ovog informacionog sistema oslonjena je na Politiku bezbjednosti informacionog sistema Vlade Republike Srpske i njenih pratećih tehničko-implementacionih rješenja definisanih kroz sigurnosne principe koji obezbjeđuju pravilno funkcioniranje informacionog sistema a samim tim i validnost informacija koje su u opticaju. Pored toga, upotreba projektnih rezultata u potpunosti je usklađena sa važećim zakonodavnim okvirom čija konzistentnost nije upitna. Održavanje sistema osigurano je kroz ugovor o održavanju, a dostupnost kompetentnih potencijalnih pružaoca ovakvih usluga na tržištu u narednom periodu takođe je izvjesna.

## 5. ZAKLJUČCI

Za proces upravljanja ljudskim resursima u javnoj upravi Republike Srpske od veoma velikog značaja je proces modernizacije i informatizacije u segmentu kadrovskog planiranja. Ovim projektom je Agencija za državnu upravu RS operacionalizovala zakonske i podzakonske zahtjeve u pogledu planiranja kadrova i internog tržišta rada. Komunikacija, koordinacija i uopšte kvalitet procesa planiranja kadrova su unaprijeđeni na način da je kroz unaprijeđeni informacioni sistem svim organima uprave, i Agenciji kao nosiocu procesa, omogućeno ispunjavanje zakonskih obaveza po pomenutim pitanjima.

Uz posvećenost implementatora i njegov korektan poslovni odnos projektni rezultati su ostvareni u okviru planiranog budžeta uz neznatno, ali opravdano, pomijeranje rokova. Stoga i konstatacija da su svi raspoloživi resursi koji su bili angažovani na ovom projektu utrošeni na efikasan i efektivan način.

Po preuzimanju projektnih rezultata od strane korisnika u Republici Srpskoj, proces planiranja kadrova je efikasniji a sistem vođenja internog tržišta rada sada je transparentniji i moderniji.

### **Datum izvještaja:**

Datumi posjeta evaluatora: 6. - 10. jula 2015. godine

Intervjui obavljani sa:

- 1. Kenan Avdagić (Ured koordinatora za RJU) – predstavnik ugovornog organa*
- 2. Dalibor Ćopić (Agencija za državnu upravu RS) – član Implementacionog tima*
- 3. Branko Dumanovski (Agencija za državnu upravu RS) – član Implementacionog tima*

### **Lista Aneksa**

- 1. Logički okvir projekta*

**PRILOG 1 - LOGIČKI OKVIR**

**Naziv projekta:** Proširenje informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima sa softverskim modulima za planiranje kadrova i vođenje internog tržišta rada

	Interventna logika	Objektivno verifikativni indikatori	Izvori verifikacije
Opšti cilj	Podrška reformi javne uprave u BiH u segmentu izgradnje profesionalne i djelotvorne državne uprave, kroz povećanje primjene informacionih tehnologija u procesu planiranja kadrova i uspostavljanja modernog i transparentnog sistema vođenja internog tržišta rada.	Kadrovski plan se sastoji iz dva dijela. Prvi dio obuhvata pregled postojećeg stanja kadrova, a drugi dio sadrži podatke o planiranju kadrova za narednu godinu i sadrži broj zaposlenih na neodređeno vrijeme, broj zaposlenih na određeno vrijeme, broj onih koji će ostati neraspoređeni i broj onih koji će postati višak, za svako radno mjesto, kategoriju i zvanje državnih službenika, namještenika, pripravnika, volontera i ostalih. Vođenje ovako velikog broja podataka, koje na kraju treba transformisati u korisne informacije za praćenje realizacije kadrovskog planiranja i analize trendova po svim bitnim parametrima, a što treba rezultirati kvalitetnijim odlukama u pogledu dugoročnog planiranja kadrova nezamislivo je bez upotrebe informacionih tehnologija.	Organi uprave i Agencija za državnu upravu RS
Svrha projekta	Efikasnije planiranje kadrova kao i vođenje modernog i transparentnog sistema internog tržišta rada, primjenom informacionih tehnologija. Omogućiti organima uprave efikasno kadrovsko planiranje u skladu sa Zakonom o državnim službenicima („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 118/08 i 117/11) i Pravilnikom o načinu izrade i sadržaju kadrovskog plana („Službeni glasnik	Omogućiti organima uprave i Agenciji za državnu upravu da sve poslove vezane za Kadrovsko planiranje i Interno tržište rada kao što su: <ul style="list-style-type: none"><li>• Unos i čuvanje podataka</li><li>• Razmjena podataka između organa uprave</li><li>• Generisanje kadrovskih planova</li></ul>	Organi uprave i Agencija za državnu upravu RS

	<p>Republike Srpske“, broj 43/09).</p> <p>U procesu planiranja omogućiti organima uprave efikasniju komunikaciju sa Ministarstvom finansija koje odobrava nacrt kadrovskog plana zajedno sa nacrtom budžeta organa uprave, te sa Agencijom za državnu upravu koja na osnovu odobrenih kadrovskih planova organa uprave formira prijedlog Kadrovskog plana Vlade .</p> <p>Omogućiti Agenciji za državnu upravu vođenje modernog i transparentnog sistema internog tržišta rada za republičke organe uprave i službe Vlade (Član 106. Zakona o državnim službenicima RS)</p> <p>Realizacija projekta usmjerena je ka ispunjavanju reformskog cilja utvrđenog Revidiranim Akcionim planom 1 za provedbu Strategije reforme javne uprave za dio 3- Upravljanje ljudskim potencijalima (ciljevi 3.1. i 4.1.) i dio 6 - e-Uprava (Cilj 4.4.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generisanje podataka za interno tržište rada</li> <li>• Generisanje statističkih izvještaja itd. obavlja unutar informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima.</li> </ul>	
Rezultati	<p>R 1. Efikasniji proces planiranja kadrova: Podaci o postojećem stanju kadrova se generišu automatski iz informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima; Planski podaci jednom unijeti u sistem i verifikovani od strane korisnika nemaju potrebe da se prepisuju, kopiraju i slično u procesu izrade kadrovskog plana.</p> <p>R 2. Efikasnija komunikacija između organa u procesu izrade kadrovskog plana. Podaci o kadrovskom planiranju se nalaza u sistemu i organi koju učestvuju u izradi kadrovskog plana „dohvataju“ i obrađuju podatke zavisno od uloge koju imaju u procesu kadrovskog planiranja.</p> <p>R 3. Podaci iz kadrovskog plana uz korištenje informacionih tehnologija omogućili bi mnogo više</p>	<p>I1.1. Koristeći softverski modul za planiranje karova u informacionom sistemu za upravljanje ljudskim potencijalima</p> <p>A) Organi uprave mogu generisati podatke o postojećem stanju kadrova i</p> <p>B) Organi uprave mogu upisati podatke o planiranim kadrovskim potrebama onako kako su definisane Pravilnikom o načinu izrade i sadržaju kadrovskog plana (Član 2. Pravilnika).</p> <p>I 2.1. Agencija za državnu upravu koja na osnovu odobrenih kadrovskih planova organa uprave priprema konačni kadrovski plan za Vladu, može automatski generisati podatke za Kadrovski plan Vlade definisan Pravilnikom o načinu izrade i sadržaju kadrovskog plana</p>	<p>Organi uprave i Agencija za državnu upravu RS i službenici zaposleni u upravi RS</p>

	<p>informacija i izvještaja za praćenje i analize po različitim parametrima.</p> <p>R 4. Uspostavljanja modernog i transparentnog sistema vođenja internog tržišta rada korištenjem informacionh tehnologija.</p> <p>....</p>	<p>(Član 7. Pravilnika).</p> <p>I 3.1. Evidencija internog tržišta rada sadrži podatke o slobodnim radnim mjestima u republičkoj upravi, državnim službenicima koji žele trajni ili privremeni premještaj na drugo radno mjesto, neraspoređenim državnim službenicima i ostalim kadrovskim potrebama.</p> <p>I 3.2. Svaki aktivni javni konkurs i interni oglasi (svako slobodno radno mjesto u državnoj upravi) dostupni su na internom tržištu rada. Svaki službenik može da dobije sve podatke o kadrovskim potrebama sadržane u evidenciji internog tržišta rada. (Član 106., Zakon državnim službenicima)</p> <p>I 3.3. Službenici koji žele trajni ili privremeni premještaj na drugo radno mjesto mogu se lično prijaviti na interno tržište rada, popunjavanjem, za tu svrhu definisanog obrazca, na portalu Agencije za državnu upravu.</p> <p>I 3.4. U okviru modula kadrovskog planiranja mogu se generisati podaci za neraspoređene službenike u državnoj upravi kao i za službenike koji žele privremenu ili trajnu promjenu radnog mjesta u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka.</p> <p>I 3.5. Kontakt između zainteresovanih strana, službenika prijavljenih na internom tržištu rada i kadrovskih službi organa uprave se uspostavlja posredno preko internog tržišta rada. Na taj način je zaštićen identitet osoba prijavljenih na internom tržištu rada.</p>	
Aktivnosti	A 1.1. Analiza procesa planiranja kadrova u organima	Budžet( u KM ): 49.900,00 KM	Sredstva: Doprinos iz

	<p>uprave, analiza funkcinisanja internog tržišta rada i prijedlog projektnih zahtjeva za izradu softverskih modula</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kadrovski plan i</li> <li>- Interno tržište rada</li> </ul> <p>A 2.1. Razvoj, isporuka, instalacija i testiranje novih modula</p> <p>A 3.1. Predstavljanje sistema sa novim modulima predstavnicima Agencije i organa uprave.</p> <p>A 4.1. Obuka korisnika iz Agencije i organa uprave RS.</p>		Fonda za RJU
--	--	--	--------------

Pretpostavke:

- Kako se radi o dogradnji postojećeg informacionog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima, neophodno je da se budući izvođač kvalitetno upozna sa postojećim sistemom kako bi mogao da „uklopi“ nove module u sistem. S obzirom da se radi o procesu javne konkurencije i ne može se očekivati da će posao dobiti isti izvođač koji je radio na postojećem sistemu.
- Spremnost odgovornih institucija da osiguraju podršku korisnicima projekta i omoguće efikasnu koordinaciju projektnih aktivnosti u skladu sa dogovorenim angažmanima zajedničkog rada na projektu
- Kompetentnost i sposobnost izabranog izvođača da osigura kvalitetnu uslugu
  
- Rizici: Kompetentnost i sposobnost izabranog izvođača da osigura kvalitetnu uslugu.