



CRNA GORA
KOMISIJA ZA HARTIJE OD VRIJEDNOSTI
Broj: 01/9-2821/1-12
Podgorica, 13.12.2012. godine

KOMISIJA ZA HARTIJE OD VRIJEDNOSTI
PROGRAM OBUKE ZAPOSLENIH ZA 2013. GODINU

SADRŽAJ

1. Uvod	2
2. Principi i ciljevi obuke	4
3. Odgovornosti	5
4. Prioriteti	7
5. Sadržaj obuka	7
6. Ključni principi obuke zaposlenih.....	10
7. Osnov pripreme programa stručnog usavršavanja	11

1. Uvod

Uvažavajući ekonomsku politiku Vlade Crne Gore, obaveze iz procesa pridruživanja EU, potrebe i zahtjeve učesnika na tržištu kapitala u Crnoj Gori, te preporuke i zahtjeve Savjeta za finansijsku stabilnost, Komisija je usmjerena na postizanje odgovarajućeg stepena institucionalne sposobnosti. Uslov je obezbjeđenje potpune zakonitosti, efektivnosti, efikasnosti, ekonomičnosti i etičke dimenzije u radu Komisije.

Modernizacija oblasti regulacije tržišta kapitala nesumljivo zahtjeva promjene u stilu, metodi i načinu rada, znatno temeljnije poznavanje i praćenje uslova na tržištu kapitala, kao i samostalan, visokostručan, kreativan i kompetentan kadar.

Komisija koja je evropski orijentisana zalaže se za ostvarivanje vizije moderne regulacije tržišta kapitala sa precizno definisanim ciljevima koji treba da:

- povećaju efikasnost i ekonomičnost;
- dodatno podignu kvalitet regulacije tržišta kapitala;
- doprinesu efikasnoj primjeni regulative;
- doprinesu podizanju etičke svijesti zaposlenih u Komisiji;
- doprinesu smanjenu korupcije i organizovanog kriminala;
- doprinesu efikasnoj borbi protiv pranja novca i finansiranja terorizma;
- obezbijede primjenu modernih informatičko-komunikacionih tehnologija.

Usavršavanje zaposlenih u Komisiji ima poseban značaj, obzirom da proces evropskih integracija stvara potrebu za osposobljavanjem i ojačavanjem administrativnih kapaciteta. Jedan od prioriternih zadataka je obezbjeđivanje održivosti odgovarajućeg sistema funkcionalnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Tehnološki napredak je transformisao načine rada, a posebno način komunikacije i doprinio bržoj razmjeni informacija, efikasnijem i transparentnijem radu regulatora. U uslovima u kojima je promjena pravilo usavršavanje i osposobljavanje mora biti kontinuirano.

Obuka je glavni instrument Komisije za usavršavanje zaposlenih i takođe predstavlja i važan dio reformskog procesa. Prema tome, važno je da se zaposlenima u Komisiji omogući da napreduju i poboljšaju svoje znanje i sposobnosti.

Usavršavanje zaposlenih će se odvijati u četiri glavna smjera:

- usavršavanje kadrova omogućit će primjenu načela i praksu dobrog poslovanja prema najboljim evropskim standardima što uključuje povećanje radne efektivnosti, produktivnosti i uštede, bolju organizaciju, poboljšanje koordinacije i otvorenost;
- da bi se osigurala moderna regulacija tržišta kapitala neophodno je vršiti dalju profesionalizaciju, razvoj i upravljanje ljudskim resursima, borbu protiv korupcije, jačanje etike zaposlenih i nagrađivanje prema rezultatima;
- posebno mjesto zauzima obrazovanje i usavršavanje zaposlenih radi sticanja novih znanja, vještina i kompetencija i naročito potreba za usavršavanjem stranih jezika;
- obezbjeđivanje primjene moderne informatičko-komunikacione tehnologije i upotrebe softverskih rješenja u svrhu unapređenja regulacije.

2. Principi i ciljevi obuke

Obuka predstavlja glavni zadatak usmjeren na razvoj zaposlenih. Pri tome je važno dodati da zaposleni dobijaju podršku i raspoloživa sredstva, koja im omogućavaju da unaprijede i poboljšaju svoje znanje i sposobnosti. Akcenat u strategiji obuke je na optimalnom dodjeljivanju uloga i na angažovanju modernih mehanizama da bi se omogućilo da zaposleni dobije pravu obuku u pravo vrijeme.

Osnovni principi obuke zaposlenih su:

- obuka je i pravo i obaveza svakog zaposlenog bez obzira na zadatke koje obavlja ili poziciju koju ima;
- obuka je sastavni dio politike ljudskih resursa i služi interesima kako pojedinca, tako i Komisije;
- odgovornost za obuku je kako na zaposlenom tako i na Komisiji;
- obuka zaposlenih je investicija koja daje povratne rezultate u smislu boljeg postizanja ciljeva;
- obukom će nastojati da se postignu i održe standardi najvišeg kvaliteta i odražavaće se centralne vrijednosti Komisije;
- obuka će podržati uključivanje i ojačati osjećaj pripadnosti svakog zaposlenog;
- zaposleni treba da prepozna javni interes i da služi građanima.

Osnovni ciljevi obuke zaposlenih su:

- Proširivanje znanja i poboljšanje lične kompetentnosti, tako da će svaki zaposleni moći optimalno da doprinese u postizanju ciljeva.
- Na pojedinačnom nivou, obuka bi trebalo da poboljša profesionalnu efektivnost i da doprinese da svaki zaposleni ima osjećaj ispunjenosti, pripadnosti i posvećenosti radnom mjestu. Razvojem relevantnog znanja, sposobnosti i kompetencija, obuka bi trebalo dalje da pomogne pojedincima da naprave željene profesionalne promjene u pogledu mobilnosti i mogućnosti za napredovanje.
- Na nivou Komisije, obuka bi trebalo da bude u funkciji razvijanja sinergije, stvaranja administrativne kulture, jačanja menadžerskih sposobnosti, obezbjeđujući kvalitet i zajedničko djelovanje zaposlenih u ostvarivanju ciljeva.

3. Odgovornosti

Rukovodioci sektora su odgovorni da:

- utvrde potrebe za obukama zaposlenih imajući u vidu strateški plan obuke;
- predlažu pohađanje obuke zaposlenih iz sektora kojim rukovode;
- obavještavaju Komisiju i osobe zadužene za razvoj ljudskih resursa o utvrđenim potrebama;
- organizuje obuke na radnom mjestu, kao što su podučavanje i mentorstvo u cilju prenošenja znanja i iskustava stečenih na seminarima, konferencijama kako za novozaposlene tako i za sve ostale zaposlene.

Komisija će imenovati lica zadužena za razvoj ljudskih resursa koja će biti odgovorna za:

- utvrđivanje prijedloga plana obuka zaposlenih, uz saglasnost rukovodioca sektora;
- pomaganje zaposlenima i rukovodiocima sektora u određivanju odgovarajućih aktivnosti obuke u cilju zadovoljenja iskazanih potreba;
- predlaganje obuke za zaposlene u Komisiji;
- organizaciju posebnih obuka u cilju zadovoljenja specifičnih potreba Komisije;
- praćenje napretka i pripremu godišnjeg izvještaja o obuci zaposlenih.

Zaposleni su obavezni da:

- imaju aktivnu ulogu u promovisanju svoje obuke;
- iskazuju potrebe za obukom i aktivno učestvuju sa rukovodiocima sektora i osobama zaduženim za razvoj ljudskih resursa na prepoznavanju potreba za obukom;
- učestvuju u ispunjavanju utvrđenih potreba za obukom, u skladu sa uputstvima i opredjeljenjima od strane rukovodioca sektora i osoba zaduženih za razvoj ljudskih resursa
- primjenjuju novostečeno znanje na radnom mjestu.

Neophodno je obezbijediti stalnu komunikaciju između zaposlenih i rukovodioca sektora, koja se odnosi na prepoznavanje potreba za usavršavanjem i to u formi pripremanja Izvještaja o profesionalnom usavršavanju svakog zaposlenog. Izvještaj bi uključivao sve aktivnosti vezane za potrebe obuke koje se sprovode kod zaposlenih, uključujući prisustvovanje/pohađanje kursevima ili seminarima, u cilju zadovoljavanja ustanovljenih potreba.

Kada zaposleni i lica zadužena za razvoj ljudskih resursa utvrde i predlože obuke za svakog zaposlenog, pohađanje određene obuke će se smatrati radnim zadatkom tih zaposlenih i oni neće biti ometani da učestvuju u pomenutoj aktivnosti. Ukoliko iz bilo kojih razloga, zaposleni nije u mogućnosti da prisustvuje cijeloj ili dijelu određene obuke, ova činjenica, zajedno sa obrazloženjem, biće formalno konstatovana u izvještaju.

4. Prioriteti

Potrebno je obezbijediti da ustanovljene potrebe za obukom budu realizovane bez odlaganja. Međutim, u slučajevima kada su sredstva ograničena, strateški okvir omogućava sljedeće prioritete:

Prvi prioritet će se odnositi na potrebe od strateškog interesa. Na primjer, obuku uvođenja u posao, usavršavanje rukovodilaca sektora kao i obuku u svim aspektima finansijskog upravljanja.

Drugi prioritet će se odnositi na zadovoljenje potreba koje su prvenstveno na nivou Komisije. Ovo će obuhvatati sve aktivnosti namijenjene usavršavanju rada pojedinaca na njihovim radnim mjestima.

Treći prioritet će biti dat aktivnostima obuke, koje prvenstveno proističu iz ličnih interesovanja vezanih za oblast poslova koji se obavljaju u Komisiji.

5. Sadržaj obuka

Obuka i stručno usavršavanje predstavljaju samo jednu komponentu u dobrom organizacionom funkcionisanju Komisije. Obuka može da bude odlučujući faktor u procjeni da li je Komisija zadovoljava standarde radnog učinka.

Sadržaj obuke treba da odgovara potrebama Komisije i da nastoji da postigne optimalnu efektivnost poštujući strateške prioritete.

Sadržaj obaveznih obuka:

- obuka uvođenja u posao (program za nove zaposlene);
- obuka za različite profesionalne kategorije zaposlenih;
- obuka za rukovođenje sektorom;
- obuka za stvaranje nove administrativne kulture;
- učenje stranih jezika;
- informatička pismenost;
- obuka u okviru podrške procesu evropskih integracija.

Posebnu pažnju treba posvetiti sadržaju obuka usmjerenih na:

- a) Podizanje etičke svijesti i smanjenje korupcije putem obuka

Problem korupcije jedan je od najtežih problema državnog sektora u savremenim zemljama, naročito u zemljama u tranziciji. Problem korupcije naglašava se kako u Crnoj Gori, tako i od strane međunarodnih organizacija, a posebno ga ističe i Evropska Unija. Nužno je preduzeti energične i jasne mjere, da bi se prisutnost korupcije, kao i percepcija

njene prisutnosti svela na najmanju moguću mjeru. Neophodno je obezbijediti jačanje etičkih standarda i usavršavanje zaposlenih iz oblasti korupcije kroz represivne mjere, fokusirajući se na razvojni model borbe protiv korupcije, iz kojih proizilazi mogućnost, da odgovorna lica budu na vrijeme upoznata sa mogućim preventivnim mjerama protiv korupcije.

b) Sprovođenje Zakona o sprječavanju pranja novca i finansiranja terorizma

Obaveza Komisije, kao jednog od nadzornih organa za sprečavanje pranja novca i finansiranje terorizma, je obuka kadrova u vezi sa vršenjem nadzora, upotpunjavanja indikatora za sprečavanje sumnjivih transakcija i bolje implementacije od strane učesnika na tržištu kao i preduzimanju mjera kojima se ostvaruje jedinstvena primjena odredbi ovog zakona od strane učesnika na tržištu kapitala.

c) Primjena moderne informatičko-komunikacione tehnologije

Primjena moderne informatičko-komunikacione tehnologije olakšava i ubrzava djelovanje zaposlenih, poboljšava koordinaciju i rad, omogućava lakše kontakte sa građanima, sužava prostor za korupciju, olakšava djelovanje subjekata na tržištu kapitala, smanjuje troškove i dovodi do brojnih drugih pozitivnih učinaka.

d) Poboljšanje koordinacije i usklađenost u radu Komisije kroz obuku

Obaveza međusobne saradnje regulatora i drugih organa pružanjem stručne pomoći, dostavljanjem podataka iz službenih evidencija, usklađivanjem programa i planova rada, osnivanjem zajedničkih radnih grupa za pitanja od zajedničkog interesa, odnosno saradnje organa u davanju što detaljnijih stručnih mišljenja.

e) Obuka za rukovodioca sektora

Svrha obuke za rukovodioce sektora je da se obezbijede sposobni rukovodioci, koji bi ispunjavali standarde kvaliteta i raznolikosti neophodnih za zadovoljavanje tekućih i budućih potreba Komisije.

f) Obuka stranih jezika

Obuka stranih jezika je izrazito naglašena kada je riječ o procesima pristupanja Evropskoj Uniji i drugim integracijama.

g) Obuka kompetentnosti zaposlenih

Zaposleni moraju imati sljedeće kompetencije koje obuhvataju:

- timski rad;
- motivaciju;
- komunikacione sposobnosti;
- rješavanje problema i donošenje odluka;
- izvještavanje.

h) Obuka u oblasti profesionalnog razvoja

U modernoj regulaciji tržišta kapitala usavršavanje je konstantan proces koji obezbjeđuje da zaposleni dobijaju pomoć i obuku tokom svoje profesionalne karijere, i da se zadovolje specifične potrebe, naročito u nekim važnijim fazama njihovog radnog života, kako pojedinca tako i same Komisije.

i) Profesionalizacija

Jedan od primarnih ciljeva Komisije je poboljšanje profesionalne efektivnosti i doprinošenje osjećaju ispunjenosti, pripadnosti i posvećenosti radnom mjestu svakog zaposlenog. Obuka treba da služi izgradnji sinergije, da stvori jaku zajedničku kulturu i identitet, da ustanovi upravljačku savršenost, doprinese profesionalizaciji posebnih kadrovskih grupa, obezbijedi kvalitet, promoviše formalno i neformalno umrežavanje aktivnosti među kolegama, da postavi temelje profesionalnog razvoja.

j) Obuka u oblasti integracionih procesa pristupanja Evropskoj Uniji

Opšti cilj ove obuke je da se olakša integracija Crne Gore u Evropsku Uniju i to putem jačanja administrativnih kapaciteta Komisije.

6. Ključni principi obuke zaposlenih

Uspostavljanje trajnog sistema stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih je u cilju sticanja novih znanja i vještina neophodnih za lični, profesionalni razvoj i napredovanje u karijeri, i ključni je uslov razvoja ljudskih potencijala, a time i povećanja rezultata i kvaliteta rada.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih potrebno je sprovoditi na svim nivoima putem opštih i specijalističkih programa obuka koji obuhvataju i stipendiranje, a usmjeriće se na:

- sticanje novih znanja potrebnih za što bolje obavljanje poslova i pripremu za uspješno sprovođenje politike i prava Evropske Unije, uključujući ubrzano učenje stranih jezika.
- sticanje novih vještina i sposobnosti koje zahtijeva razvoj moderne regulacije, uključujući vještine upravljanja, javnog menadžmenta, organizacionog razvoja, kreativnog razmišljanja, komunikacione sposobnosti, timski i projektni rad i dr.
- prihvatanje novih standarda i sistema vrijednosti kao što su: aktivno učenje u načinu rada i razmišljanja zaposlenih usmjerenih na korisnike usluga, učesnike na tržištu kapitala, upotrebu visokih moralnih vrijednosti i načela u djelovanju zaposlenih u Komisiji, savjesnim, odgovornim i nekoristoljubivim obavljanjem dužnosti, u međusobnom odnosu i odnosu prema učesnicima na tržištu kapitala.

Posebnu pažnju treba posvetiti osposobljavanju i usavršavanju rukovodioca sektora i isticanju važnosti novih sposobnosti kao što su: razvijanje i predstavljanje lične vizije, strateško razmišljanje i djelovanje, uspješno razvijanje organizacionih jedinica, usmjerenost na rezultate, razvijanje proaktivnog stava zaposlenih prema radu i menadžerske organizacione kulture, razvijanje novih metoda rada i dr.

7. Osnov pripreme programa stručnog usavršavanja

Prijedlozi programa stručnog usavršavanja treba da budu pripremljeni imajući u vidu oblasti obuke koje se odnose na:

- plan obuke kadrova u organizaciji Komisije;
- realizaciju projekata u okviru IPA i drugih programa;
- učešće kadrova u obuci koju sprovodi Vlada Crne Gore i Uprava za kadrove;
- druge institucije sa kojima Komisija saraduje u vršenju poslova iz svoje nadležnosti.