

Република Србија
Београд
Број
Датум:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
КРИМИНАЛИСТИЧКО-ПОЛИЦИЈСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
Број 43/8-4-
Датум 28. 10. 2022 год.
БЕОГРАД

КРИМИНАЛИСТИЧКО-ПОЛИЦИЈСКИ УНИВЕРЗИТЕТ

ВЕЋУ ДЕПАРТМАНА КРИМИНАЛИСТИКЕ

Одлуком Већа научних области друштвено-хуманистичких и интердисциплинарних, мултидисциплинарних и трансдисциплинарних студија Криминалистичко-полицијског универзитета у Београду 22 бр. 84/3-4-22. од 20.9.2022. године, а на основу Предлога одлуке 23 бр. 80/11-10-2022, од 07.9.2022. год. именована је Комисија за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње Катарине С. Томашевић, под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“, у саставу:

1. др Сретен Југовић, председник, редовни професор Криминалистичко-полицијског универзитета;
2. др Далибор Кекић, члан, ванредни професор Криминалистичко-полицијског универзитета;
3. др Ранко Лојић, члан, редовни професор Војне академије Универзитета одбране.

Комисија је темељно прегледала и проучила наведену докторску дисертацију и, с тим у вези, Већу департмана за криминалистику доставља следећи:

ИЗВЕШТАЈ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији

Кандидаткиња Катарина Томашевић од оца Станислава, рођена је 1976. године у Београду, где је завршила основну школу и средњу – Десету београдску гимназију.

Правни факултет Универзитета у Београду (Правно-теоријски смер) уписала је 1995. године а завршила 1999. године, са просечном оценом 9,12 и стекла звање дипломирани правник. Мастер студије на Факултету организационих наука Универзитета у Београду, у области менаџмента, уписала је 2013. године а завршила 2014. године, са просечном оценом 8,14 и стекла звање мастер менаџер.

Професионално искуство докторанткиње обележио је каријерни рад у јавној управи Републике Србије. Тренутно обавља послове помоћника министра за људске ресурсе у Министарству одбране Републике Србије, почев од децембра 2020. године. У периоду од 2016. – 2020. године, обављала је послове у оквиру радног места помоћника министра – начелника Сектора за људске ресурсе у Министарству унутрашњих послова Републике Србије и послове Шефа кабинета министра унутрашњих послова Републике Србије и шефа Кабинета потпредседника Владе Републике Србије. Пре заснивања радног односа у државној управи, радно искуство је стицала у јавној служби од 2001-2016. године, и то у ЈП „Пошта Србије“ на радним местима заменика директора Функције услуга (2015-2016), директора Дирекције за писмоносне услуге (2010-2015), руководиоца Службе за квалитет услуга у Дирекцији за услуге (2008-2010); руководиоца Службе за поштанску мрежу у РЈ Земун (2005-2008) и раније, на извршилачким радним местима.

Докторанткиња је и акредитовани реализатор наставе на Националној академији за јавну управу Републике Србије, у оквиру Програма за стручно усавршавање запослених у јавној управи, у областима: „Лични развој и вештине“ и „Тренинг тренера“, а од 2022. године, члан је Програмске комисије Националне академије за јавну управу за област „Управљање у јавној управи“. Као предавач, од 2021. године, ангажована је у оквиру пројекта ЕУ „Јачање професионалних капацитета државних службеника на положају у РС“. Гостујући је предавач на Високим студијама безбедности и одбране Универзитета одбране, Факултету безбедности и Криминалистичко-полицијском универзитету.

Учествовала је у твининг пројекту под називом „Управљање људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова“ и руководила пројектима у сарадњи Министарства унутрашњих послова и Краљевине Шведске под називом „Подршка стратешком развоју ИТ система у Министарству унутрашњих послова“ и „Подршка развоју капацитета стратешког управљања и европских интеграција у Министарству унутрашњих послова“.

Председник је Политичког савета Владе Републике Србије за примену Резолуције 1325 Савета безбедности УН – Жене, мир, безбедност у циљу јачања родне равноправности у систему безбедности. Члан је Савета Универзитета одбране (од 2021. године до данас) и члан Високог службеничког савета (од 2017. године до данас). У периоду од 2018. до 2021. године, била је члан Савета Криминалистичко-полицијског универзитета.

Кандидаткиња је остварила учешће у раду бројних радних група Владе Републике Србије и Министарства унутрашњих послова Републике Србије: Координационог тела за спречавање прања новца и финансирање тероризма, Радне групе за сарадњу са Организацијом за европску безбедности и сарадњу и Канцеларијом за демократске институције и људска права у координацији и праћењу спровођења примене препорука за унапређење изборног процеса, Радне групе за реформу јавне управе, Радне групе за сарадњу са синдикатима у Министарству унутрашњих послова,

Конкурсне комисије за пријем полицијских службеника, Конкурсне комисије за пријем ватрогасаца-спасилаца и других.

Учесница је бројних домаћих и међународних конференција у области модернизације јавне управе и стратешког лидерства. Била је и организатор стручних конференција и семинара. Похађала је и завршила велики број обука и курсева из области менаџмента, управљања људским ресурсима, управљања пројектима. За свој рад, више пута је награђивана и добитница је Захвалнице за радни допринос у Министарству унутрашњих послова.

Докторске студије у оквиру студијског програма Криминалистика и право Криминалистичко-полицијског универзитета уписала је 2018. године.

Научно-истраживачки рад

Докторанткиња је аутор више научних и стручних радова претежно у области правних, полицијских и организационих наука. Објавила је следеће радове:

Рад у часопису међународног значаја у категорији M24

1. Томашевић, К, Рацић, И., Сектор за људске ресурсе у функцији унапређења рада Сектора за ванредне ситуације Министарства унутрашњих послова Републике Србије, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 177-200.

Радове у водећем часопису националног значаја у категорији M51:

1. Томашевић, К., Виријевић Јовановић С., Здравковић, Ј., Утицај дигиталних технологија на унапређење рада полиције, Безбедност, 2020, стр. 48-64.
2. Томашевић, К., Андрић, С., Полицијска етика у научном дискурсу, Култура полиса, 2019, 273-283.
3. Томашевић, К., Рацић, И., Рад полиције заснован на примени полицијско-обавештајног модела, Безбедност, 2019, 83-100.

Рад у часопису националног значаја у категорији M52

1. Рончевић, Д., Антић, А., Томашевић, К. Престанак радног односа полицијских службеника у Србији и појединим земљама региона, Годишњак факултета безбедности, 2016, 411-423.

Рад у поглављу помоћног уџбеника

1. Томашевић, К., Менаџмент људских ресурса у Министарству унутрашњих послова Републике Србије, Корпоративна безбедност-хрестоматија, 2016, 145-157.

2. Предмет и циљ дисертације

Предмет истраживања је одређен у складу са формулисаним проблемом. Наиме, предмет докторске дисертације под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“ односи се на обраду (анализу применом научних метода) концептуалних питања унапређења рада јавне управе, нарочито кроз успостављање и примену ефикасног система управљања људским ресурсима. Успостављање професионалног и усклађеног јавно-службеничког система је основа, *conditio sine qua non* за развој модерне јавне управе. С обзиром на то да је реформа јавне управе по себи широк (безобалан) појам који обухвата мноштво правних и ванправних приступа, унапређење службеничког система и система управљања људским ресурсима круцијални су сегмент реформе јавне управе, њене организације и делатности. Управљање људским ресурсима у јавној управи Републике Србије још више добија на значају у процесу евроинтеграција, будући да је делотворна јавна управа по мери грађана истовремено један од услова за стицање чланства у Унији.

Имајући у виду правну уређеност организације и рада јавне управе, промене у правцу професионализације обухватају првенствено ваљан правни оквир јавне управе, што подразумева анализу и измене прописа и других аката на централном и локалном нивоу управе, којима се стварају претпоставке за ефикасно и квалитетно, кохерентно функционисање система јавне управе. Осим правног, развој и ефективна примена функције управљања људским ресурсима у контексту спровођења промена у органима и организацијама јавне управе посматра се и са организационог и функционалног становишта реформе. Јавна управа данас захтева високо стручне и професионалне службенике, који грађанима и другим колективитетима (треба да) обезбеђују висок ниво управних (јавних) услуга.

У ужем смислу, предмет дисертације јесте теоријска анализа примене модерног концепта функције управљања људским ресурсима у органима и организацијама јавне управе. Полазећи од европских управних принципа, стратешког и правног оквира у Републици Србији, предмет истраживања обухвата анализу основних функција управљања људским ресурсима, као што су: креирање и развој кадровске стратегије и политика, анализа посла, планирање људских ресурса, запошљавање (процес регрутације и селекције), увођење у посао, управљање учинком (оцењивање према радним циљевима и резултатима), обучавање и стручно усавршавање запослених, управљање каријером, управљање кадровским евиденцијама, систем плата и накнада, награђивање и мотивисање запослених, радноправни односи и сарадња са синдикатима, безбедност и здравље на раду. Сва та питања, дакле, предмет су обраде у дисертацији.

С обзиром на то да постоји потреба успостављања јединственог и усклађеног јавно-службеничког система, уз разуме се уважавање неопходних специфичности у погледу организовања и начина вршења појединих послова јавне управе у одређеним управним областима (каква је нпр. област унутрашњих послова), анализа примене функција управљања људским ресурсима, као и могућности примене савремених принципа реформе јавне управе, основа су даљег развоја управе – њене професионализације, модернизације, рационализације. Полази се од тога да успешно примењен концепт управљања људским ресурсима у органима и организацијама јавне управе утиче на јачање професионализма, одговорности и транспарентности рада јавне управе и делотворно обављање послова од јавног значаја. У полицијском службеничком систему системски је спроведена реформа у области управљања људским ресурсима, што може бит пример и путоказ за унапређење и успостављање модерног система управљања људским ресурсима у целокупној државној управи и шире, јавној управи

Републике Србије. Овај став поткрепљује и спроведено истраживање у Министарству унутрашњих послова Републике Србије, које указује на позитивне ставове о спроведеним новинама у службеничком систему МУП-а.

Предмет истраживања просторно обухвата јавну управу Републике Србије, али се анализирају и европски управни стандарди (принципи) који су од утицаја на реформу јавне управе Републике Србије. Емпиријско истраживање ставова полицијских службеника је спроведено на територији Републике Србије (осим територије Аутономне покрајине Косово и Метохија), на репрезентативном узорку испитаника заснованом на критеријумима њиховог службеног статуса, радног искуства, стварне и месне надлежности, врсте и надлежности организационих јединица у којима су распоређени, пола, оцене и радног места (извршилачка и руководећа).

Временска одредница истраживања нема чврсте границе с обзиром на то да се разматра процес успостављања функције управљања људским ресурсима и процес реформе јавне управе у дужем временском периоду. Уколико се усредсредимо на реформу јавне управе у Републици Србији, временски оквир истраживања је од 2004. године, када је отпочео рад на доношењу Стратегије државне управе, до данашњег дана. Део рада који је посвећен реформи људских ресурса у Министарству унутрашњих послова, у временском смислу, прати реформске активности и приоритетно се односи на период од 2015. до 2021. године. Уводне напомене из периода пре 2015. године, које су претходиле конкретној реформи дате су ради приближавања утиска о постојећим околностима и правном вакуму из области људских ресурса у Министарству унутрашњих послова. Емпиријско истраживање је спроведено у периоду од јула до септембра месеца 2020. године уз добијену сагласност надлежне организационе јединице МУП-а.

Циљ ове дисертације јесте унапређење теоријских и практичних знања у области реформе јавне управе и упознавање (шире) јавности са улогом и значајем модерног концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе управе. Докторска дисертација има за циљ анализу и синтезу теоријских становишта у вези са реформом јавне управе, анализу позитивног и предлагање права *de lege ferenda*, анализу институционалног оквира, анализу међународних и европских управних принципа, као и организационих и функционалних становишта реформе управе. Очекује се да анализа примене функција управљања људским ресурсима у одређеним областима рада управе може послужити као пример за успешно спровођење реформских процеса у другим областима рада. Кроз анализу системског увођења функције људских ресурса у Министарству унутрашњих послова Републике Србије, подстиче се промишљање научне и стручне јавности и носилаца јавних политика у Србији о могућим правцима развоја наше управе.

3. Хипотезе

Полазећи од одређеног проблема и предмета докторске дисертације постављен је одговарајући хипотетички оквир. У циљу спровођења научног истраживања у области реформе јавне управе кроз примену модерног концепта управљања људским ресурсима, утврђена је једна општа и седам посебних и појединачних хипотеза.

Општа хипотеза гласи: Успешно примењен концепт управљања људским ресурсима у органима и организацијама јавне управе непосредно утиче на јачање професионализма, ефикасности, одговорности и транспарентности рада јавне управе и делотворно обављање послова из делокруга јавне управе.

Општом хипотезом је изражена тврдња да управљање људским ресурсима има одлучујућу улогу у реформи јавне управе, тј. успешно примењена адекватна концепција управљања људским ресурсима доводи до професионалније и делотворније јавне управе. Како је општа хипотеза операционализована кроз посебне и појединачну хипотезу, она се преко њих потврђује коришћењем хипотетичко дедуктивног општенаучног метода.

Прва хипотеза: Преговарачка позиција ЕУ и усаглашавање са европским управним принципима утиче на развој професионализације и деполитизације службеничких система у Републици Србији (тима и јавне управе).

Наиме, на путу евроинтеграција, уз усвајање европских вредности, Република Србија се суочава са бројним изазовима у смислу спровођења реформи које су предуслов за испуњење политичких, економских, правних и других критеријума који се захтевају од Европске уније. Испуњење дефинисаних критеријума подразумева, између осталог, хармонизацију националног управног система са европским управним стандардима што подразумева изградњу и развој административних капацитета.

Ради потврђивања ове хипотезе коришћени су доступни извори – релевантни прописи, стратегије, јавни програми, извештаји Европске уније. Потврђује се да је успостављање професионализације и деполитизације у службеничком систему један од услова за приступање Европској унији. Стручни и компетентни кадрови неопходан су услов за реализацију основних циљева и задатака државне управе и ваљано обављање послова. Селекција и запошљавање на основу заслуга, распоређивање на радна места према способностима и сталност у обављању послова уз могућност развоја каријере, представљају основне елементе професионализма управе. Стога се потребне стручне квалификације државних службеника прецизирају прописима, а захтеви радних места доводе се у везу са способностима службеника, у складу са утврђеном класификацијом радних места.

Применом хипотетичког и аналитичко дедуктивног метода закључује се преговарачка позиција Републике Србије. То даље значи да се пред њу ставља обавеза да свој службенички систем усклади са европским управним принципима. Република Србија је преузела обавезу да се кроз доношење нормативних аката усклади са европским управним стандардима. Ова хипотеза се потврђује чињеницом и налазима

да Република Србија предузима све неопходне мере како би ускладила национално законодавство са европским стандардима и развила механизме за њихову ефективну примену (кроз јачање институционалних, организационих капацитета, примену менаџмента и сл.).

Друга посебна хипотеза гласи: Систем управљања људским ресурсима у државној и јавној управи није уређен кохерентно и једнообразно.

У оквиру друге, дефинисана је појединачна хипотеза која гласи: Специфична делатност и овлашћења полицијских службеника изискују примену и посебног правног режима (*lex specialis*).

У позитивном праву Републике Србије направљена је разлика између општег и посебног режима службеничких односа. Наиме, општи службенички систем је регулисан Законом о државним службеницима који се на све државне службенике примењује као *lex generalis*. Посебни службенички системи карактеристични су за специфична управна подручја као што су полиција (унутрашњи послови), одбрана, царина, пореска управа, управа за извршавање кривичних санкција и друге, у којима је област службеничких односа и управљање људским ресурсима регулисано и посебним прописима (*lex specialis*). Поред наведеног, посебан правни положај имају покрајински и локални службеници, што неминовно указује на непостојање једнообразног, кохерентног службеничког система. У ствари, анализа службеничког нормативног оквира Републике Србије, као и пракса управљања људским ресурсима, потврђују да не постоје јасне границе у бројним питањима између норми општег службеничког режима и оних које имају карактер *lex specialis* (утврђених посебним законима), што поред осталог доводи до бројних проблема и шаролике управне па и судске праксе. То недвосмислено говори да односне одредбе треба да су прецизне, комплементарне и кохерентне.

Службенички односи у полицији унеколико се разликују од општег службеничког режима, али и од других посебних службеничких система, што се закључује коришћењем догматског (и нормативног) научног метода, који су, у ствари, две стране истог, правног метода. Разлог томе налази се у особеној природи полицијских послова, у комплексним и виталним пословима полицијских службеника који се обављају применом полицијских овлашћења, те изискују специфична права и обавезе, односно одговорност полицијских службеника. Због наглашене функције заштите јавног интереса у области безбедности, правни положај полицијских службеника је регулисан посебним прописима. Ова хипотеза потврђује се и коришћењем упоредноправног метода, упоређивањем односних нормативних решења из нашег правног система са решењима из полицијског законодавства појединих држава и стандардима и принципима европског управног простора.

Трећа посебна хипотеза гласи: Увођење доктрина новог јавног менаџмента доприноси већој ефикасности јавнослужбеничког система.

Доктрина новог јавног менаџмента настоји да позитивне елементе и вредности из менаџмента приватног сектора пренесе у јавну управу. Ова доктрина, оријентисана претежно на резултате, успела је да повеже успешност организације и индивидуални учинак запосленог. Организациони циљеви су повезани са индивидуалним радним циљевима службеника, како би њихова мотивација за рад била јача. Савремени јавнослужбенички систем систематски усваја и примењује савремене методе новог јавног менаџмента. То потврђују институти који се уводе (вредновање радне

успешности, компетенције и сл.), чиме се поспешује квалитет јавних услуга грађанима и привредним субјектима. Применом аналитичко дедуктивног метода, као и повезивањем емпиријских сазнања, може се уочити утицај доктрина новог јавног менаџмента на подизање ефикасности јавне управе посредством примене његових принципа и техника у јавнослужбеничком систему.

Четврта посебна хипотеза гласи: Примена концепта управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова Републике Србије може бити покретач позитивних промена у другим органима и организацијама јавне управе.

Успешно примењен модел у једном органу или организацији јавне управе, добар је пример за успостављање правног оквира и праксе у другим. Спроведена реформа у области људских ресурса у Министарству унутрашњих послова, од значаја је за професионализацију јавне управе у целини и кохерентност службеничког система.

Усвајањем Закона о полицији 2016. године, делокруг надлежности Министарства проширује се његовом управљачком функцијом, што је за последицу имало осавремењавање постојећих и увођење нових института у управљање људским ресурсима, као што су: кадровски план, компетенције, опис радног места, јавни и интерни конкурси, систем оцењивања, систем плата, систем стручног усавршавања, каријерно напредовање и други. У организационом смислу, формирањем Сектора за људске ресурсе олакшава се координација и делотворно обављање свих функција управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова. Као што реформа јавне управе утиче на реформу функције управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова, тако и резултати спроведене реформе у овом посебном службеничком систему утичу на ширу јавну управу кроз усвајање добре праксе. Те категорије су међусобно (са)условљене. Органи и организације су међусобно повезани и, добра решења једног органа могу бити добар пример, уз евентуална прилагођавања, за друге органе. Поједина решења обухваћена софтвером за људске ресурсе који постоји у МУП-у прихваћена су у другим министарствима, док је систем обуке и стручног усавршавања путем учења на даљину постао у време короне доминантан модел обуке државних и јавних службеника на Националној академији за јавну управу (и уопште у образовању). У Извештају Сигме за 2019. годину истакнут је напредак Министарства унутрашњих послова у реформи људских ресурса, док је у оквиру препорука, у делу „Државно службенички систем и управљање људским ресурсима” истакнуто да „треба радити на осмишљавању софтверске подршке за примену Уредбе о вредновању радне успешности или другог онлајн система за вредновање, по угледу на апликацију за оцењивање коју тренутно користи Министарство унутрашњих послова”. Поред анализе прописа, званичних извештаја и других јавних политика, узимају се у обзир резултати спроведеног емпиријског истраживања - задовољство запослених спроведеном реформом функције људских ресурса, на основу чега се потврђује да нови концепт управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова Републике Србије може бити покретач позитивних промена у другим органима и организацијама јавне управе.

Пета посебна хипотеза гласи: Преговарачка позиција ЕУ и реформа јавне управе утичу на увођење реформи у Министарству унутрашњих послова и успостављање

функције управљања људским ресурсима.

Преговарачка позиција захтева одређене обавезе Министарства унутрашњих послова у оквиру Поглавља 24 које подразумевају јачање структурних и институционалних капацитета полиције у циљу заштите владавине права и сузбијања криминалитета и других облика угрожавања безбедности. То подразумева стратешке промене у Министарству унутрашњих послова које су један од кључних приоритета у оквиру реформе државне и јавне управе и један од кључних елемената европских интеграција Републике Србије. Министарство унутрашњих послова, због значаја и обима делокруга његових надлежности (делокруг је утврђен Законом о министарствима, Законом о полицији и Правилником о унутрашњем уређењу, а надлежности су утврђене бројним законима у области унутрашњих послова), централни је орган државне управе у Републици Србији. Процес промена не одвија се самостално и независно, већ у склопу целокупне реформе јавне управе која је условљена предприступном позицијом Републике Србије. Да би се у процесу реформи управе и полиције дошло до најбољих решења, у обради теме нужна је примена историјског метода, чијом применом се уочава еволуција законских решења, односно могуће је утврдити промене, тј. социолошким приступом и применом дескриптивног метода утврдити - како и због чега су наступиле одређене промене. Применом ових метода уочава се развој како европских управних принципа тако и службеничког законодавства у Србији, улога јавне управе у друштву која се мењала, успостављање и развој функције управљања људским ресурсима и њен утицај на реформу јавне управе и посебно њено успостављање у Министарству унутрашњих послова. Тиме се потврђује да је реформа у Министарству унутрашњих послова, као и реформа у другим органима државне управе, део свеобухватне реформе управе Републике Србије.

Шеста посебна хипотеза гласи: Реформа функције управљања људским ресурсима утиче на развој менаџмента у полицији.

Подизањем капацитета Сектора за људске ресурсе, уз подршку стратешког руководства, створене су претпоставке за суштинске реформе у Министарству унутрашњих послова, попут успостављања и интегрисања базичног оквира компетенција кроз процесе регрутације, селекције и оцењивања, модела каријерног развоја, стручног оспособљавања и усавршавања. Са постигнутим решењима неминовно се унапређују знања и вештине руководиоца. Развој функције управљања људским ресурсима директно имплицира неопходно развијање менаџмента у полицији, нових компетенција, како техничких тако и понашајних. Усвајање нових знања, полагање стручних испита, конкурсни поступак, похађање обука и континуираног стручног усавршавања доводи до јачања капацитета свих запослених, а посебно менаџера (руководилаца у полицији). Обезбеђивањем хармонизације пословних процеса, квалитетнијом кадровском евиденцијом, брзим системом извештавања, унапређењем кадровског планирања, каријерним напредовањем базираним на обукама и стручном усавршавању, створени су предуслови за доношење правовремених и правих одлука од стране руководиоца у полицији. У Извештају о напретку Србије из 2018. године, упућеном Европском парламенту, Европска комисија је констатовала да је постигнут напредак у области управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова и полицији. Напредак је постигнут у погледу транспарентности при запошљавању и у вези са изменама процедура кроз поступак свеукупне реформе управљања људским ресурсима. Значајан напредак је примећен и у подизању кадровских капацитета у организационим целинама надлежним за борбу против

организованог криминала, сајбер криминала, трговине људима, финансијским истрагама, као и у организационим јединицама надлежним за људске ресурсе и унутрашњу контролу. Успостављањем обавезног интерног конкурса за сва руководећа радна места и транспарентне и објективне селекције, стварају се претпоставке за пријем, распоређивање и напредовање на основу стручних способности, искуства и резултата рада. Применом савремених принципа по угледу на принципе Европске уније, утврђују се претпоставке за професионализацију и деполитизацију, које воде избору најкомпетентнијих руководилаца, што се потврђује кроз добре резултате рада Министарства унутрашњих послова. На основу успостављеног савременог менаџмента људских ресурса, извештаја Европске комисије и информатора и извештаја о раду Министарства, стања објективне безбедности у Републици Србији, може се потврдити тачност ове хипотезе.

Седма посебна хипотеза гласи: Имплементација концепта управљања људским ресурсима доприноси већем задовољству запослених.

За проверу ове хипотезе коришћени су емпиријски научни метод и статистичка метода, пре свега у делу у којем је садржано истраживање ставова/задовољства полицијских службеника и на основу којег се добија свеобухватна и поуздана анализа ставова и закључака испитаника. Уношењем одговора из анкетних упитника, сачињена је статистичка база података која је конвертована у *IBM SPSS Statistics 23* у циљу статистичке обраде података. Од укупног узорка истраживања који је требало да чини 468 полицијских службеника запослених у Дирекцији полиције, у истраживању је учествовало 464 полицијска службеника. У истраживању је учествовало 126 полицијских службеника из организационих јединица у седишту Дирекције полиције, односно 27,2%; 123 полицијска службеника из организационих јединица ПУ за Град Београд, односно 26,5%, и 215 полицијских службеника из организационих јединица ППУ, односно 46,3%. Процентуални удео испитаника од укупног узорка истраживања – 51,9% задовољни су реформом и сматрају да је спроведена реформа функције управљања људским ресурсима у Министарству довела до стварања праведног радног окружења. Посматрајући посебно сваки од наведених аспеката спроведене реформе функције управљања људским ресурсима у Министарству, установљено је да су испитаници највиши степен задовољства изразили у односу на систем описа посла радног места (90,7%), а потом у односу на систем оцењивања рада полицијских службеника (59%), остваривања права из радног односа (57,8%), функције управљања људским ресурсима (56,9%) и систем плата (50,8%), док су најнижи степен задовољства изразили у односу на систем психолошке превенције (43,9%). Поред система психолошке превенције, нижи степен задовољства (испод 50%) утврђен је и у односу на систем пријема у радни однос и попуњавања радних места путем интерног конкурса (44,3%), каријерног напредовања (45%) и здравствене превенције (49%). Тиме се може потврдити тачност ове хипотезе.

4. Кратак опис садржаја дисертације

Докторска дисертација под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“ написана је на 267 страна. Дисертација је логично структурисана, са широким тематским целинама које су вешто повезане и логичне је композиције тако да сваки део рада представља продужетак и наставак претходног дела, односно надовезује се на претходни. Она садржи: Увод, пет делова, Закључак, Попис литературе и два прилога. Из пописа литературе може се уочити да је коришћено укупно 203 библиографских јединица. Докторанткиња је користила савремену, релевантну домаћу и страну литературу, домаће прописе, акте Европске уније, акте Уједињених нација, акте Савета Европе и акте других регионалних и међународних организација. Такође, у раду се користе извештаји Европске комисије, радни документи комисија државних органа, национални програми, стратегије и други јавни програми и политике. Коришћена литература је коректно интерпретирана, а посебан квалитет раду дају примери из управне праксе, као и чињеница да је кандидаткиња и непосредно учествовала у процесима реформи полицијског службеничког система и службеничког система уопште кроз чланство у телима, што значи да је она, на основу практичног искуства могла да сагледа реалне потребе за унапређењем функције управљања људским ресурсима и њихове ефекте.

Докторска дисертација садржи два прилога - Прилог 1. је Упитник који је коришћен за утврђивање степена задовољства полицијских службеника спроведеном реформом управљања људским ресурсима и Прилог 2. садржи резултате задовољства појединим аспектима реформе приказан у складу са организационо-територијалном структуром у оквиру Дирекције полиције. Рад садржи укупно 12 табела, шест графика, два дијаграма и пет слика.

У Уводу се наговештава значај реформе јавне управе и потреба сталног прилагођавања управе потребама друштва. То другим речима значи да је реформа управе константа, она није ствар одређеног тренутка. Ма колико да је добра, управа може увек бити боља. Један од сегмената реформе односи се на усвајање и примену модерног концепта управљања људским ресурсима, који пре свега подразумева запошљавање и задржавање квалификованих, посвећених и мотивисаних кадрова ради остваривања циљева организације. Нова очекивања и оцене о управи, њеном положају, функцијама и организацији траже одговоре на питања о квалитету људских ресурса. Тиме се уједно постављају оквири за изградњу правне државе и приближавање наше управе европским стандардима, вредностима и принципима.

Унапређење управе у правном, организационом, функционалном смислу, јача правну сигурност, квалитет пружања јавних услуга, јача транспарентност, етичност и одговорност у обављању послова јавне управе. Важност успостављања усклађеног јавно-службеничког система заснованог на принципу мериторности и модерног систему управљања људским ресурсима, препозната је и у годишњим извештајима о напретку Европске комисије, којима се сугерише неопходност промене стратешког и правног оквира у правцу деполитизације управе и јачања управљања људским ресурсима заснованог на заслугама. Прилагођавањем европским и међународним стандардима јавне управе, интензивира се дигитализација процеса, мења се организациона култура, рационализује се структура управе, јачају институционални капацитети, развијају се и прате компетенције управних кадрова.

У првом делу, под називом „Значај управљања људским ресурсима“ полази се од концептуалних питања и одређења појмова „људски ресурси“, „управљање људским ресурсима“, „управљање кадровима“, „менаџмент људских ресурса“ и приказују се савремени трендови у области управљања људским ресурсима. Такође, у овом делу, приказују се основне активности које организација треба да оствари како би се повећала ефективност, ефикасност и продуктивност људских ресурса. То су: анализа посла; планирање људских ресурса; регрутовање људских ресурса; селекција људских ресурса; обука и развој запослених; оцењивање перформанси запослених; награђивање и мотивисање запослених; здравље и безбедност запослених; односи са запосленима и друга радноправна питања. Реч је о кругу питања која најнепосредније утичу на ефицијентност јавне управе. Премда су обрађена питања материја опште дисциплине о менаџменту, велики број њих (техника) има практичну примењивост и у јавној управи. У Првом делу се указује и на значај дигиталних технологија које су једно од најважнијих средстава за јачање ефикасности рада у органима и организацијама јавне управе. Информатизација управе је једна од тенденција у развоју савремене управе.

У другом делу, под називом „Концептуални оквир реформе јавне управе“ најпре се јавна управа појмовно одређује, при том се елаборира теоријски појам јавне и државне управе у организационом и функционалном смислу. Потом се приказује појам и значај службеничког система који је есенција добре јавне управе и којим се омогућавају повезивање и усклађивање рада службеника у складу са политиком планирања и управљања кадровима и специфичности службеничког односа. Хвале вредно је синтетичко навођење различитих концепција службеничких система и управљања јавним службама: менаџерски, политички и правни. У овом делу су такође систематизоване доктрине о реформи јавне управе, као традиционални модели реформе јавне управе (англосаксонски модел, веберовски модел јавне управе, јужноевропски модел јавне управе, нордијски модел, централно-југоисточно европски модел и конфучијански модел јавне управе) и савремене доктрине реформе јавне управе (Нови јавни менаџмент) и Добро управљање. Ту се хронолошки излажу различите концептуалне етапе у развоју јавне управе. Као кључне вредности у области јавнослужбеничког система и управљања кадровима наводе се: запошљавање засновано на заслугама и једнак третман кандидата у процесу селекције; спречавање политичког утицаја на избор руководиоца; правичан и транспарентан систем плата; ефикасан систем стручног усавршавања; правичан и ефективан систем оцењивања; напредовање на основу заслуга и транспарентних критеријума; успостављање мера за спречавање корупције и промовисање интегритета; поштовање радне дисциплине и јасно дефинисани разлози за престанак радног односа. Општеусвојени стандарди основа су за процену капацитета јавне управе за стицање чланства у Европској унији. Други део, осим наведеног садржи и приказ савремених метода реформе јавне управе, као што је функционална анализа у органима и организацијама јавне управе.

Трећи део дисертације под називом „Реформа службеничког система у Републици Србији“ заокружена је целина која садржи приказ реформе јавне управе у Републици Србији са правног, историјског, организационог, функционалног становишта. Овај део рад је симбиоза реформе службеничког система и јавне управе. Унапређење делатности јавне управе значајно је и због евроинтеграција (Република Србија је кандидат за чланство у ЕУ). Фаворизује се принцип професионализације који подразумева стручне и одговорне јавне службенике. У овом делу, приказује се правни оквир увођења промена у јавној управи, од усвајања стратегија реформе државне управе, почев од 2005. године. Овај део садржи дубљу анализу правног оквира којима

се прописују начела и рад управе а првенствено Закона о државним службеницима и Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и других прописа (Закона о запосленима у јавним службама и сл.) и посебних (Закон о полицији). Значајну новину у службеничком систему Србије представља увођење система управљања људским ресурсима заснованог на компетенцијама који је успостављен изменама Закона о државним службеницима 2018. године и детаљније Уредбом о одређивању компетенција за рад државних службеника. Европска комисија је у Извештају за 2021. годину оценила да у Србији постоји одговарајуће управно законодавство и да политичка подршка за увођење новог правног оквира није изостала. Међутим, уочени су и озбиљни недостаци у примени прописа, тако да је оцењено да је Србија умерено припремљена у погледу реформе јавне управе и да је током извештајног периода остварен ограничен напредак. Имајући у виду претходне препоруке, у априлу 2021. године Влада је усвојила нову Стратегију реформе јавне управе за период 2021–2030, са Акционим планом за период 2021–2025. Да би се обезбедила свеобухватност у области УЉР у јавној управи и испуниле препоруке Европске комисије, најновија Стратегија је предвидела три заокружене целине на којима је потребно даље унапређење: 1) унапређен процес регрутације у јавној управи; 2) ефикасан систем за управљање каријером примењен у пракси и 3) развијен и примењен функционалан и иновативан систем стручног усавршавања и стручних испита у јавној управи заснован на анализи потреба за унапређењем компетенција, односно знања, вештина и способности запослених у јавној управи.

У четвртном делу који носи назив „Реформа система управљања људским ресурсима – пример Министарства унутрашњих послова Републике Србије“ садржан је детаљан приказ и анализа увођења и примене савременог концепта управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова Републике Србије. Овај реформски процес посматра се као део шире реформе јавне управе.

У овом делу полази се од општеусвојених међународних и европских стандарда унапређења рада полиције – од захтева међународних и регионалних организација за јачање капацитета полиције. Даје се осврт на свеобухватан реформски процес од 2001. године до данас, анализирајући системске и посебне прописе у овој области. Указује се на то да је усвајањем Закона о полицији 2016. године наступила динамичка фаза у области увођења и примене управљања људским ресурсима која је окончана 2020. године усвајањем подзаконских прописа, када се по први пут препознаје значај функције управљања људским ресурсима. Промене у организационом смислу односе се на формирање Сектора за људске ресурсе са прописаним надлежностима, што је основа за делотворно обављање свих функција управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова, у циљу модернизације функција, стандардизовања процеса и процедура и генерално, унапређења рада. У функционалном смислу, Сектор за људске ресурсе је објединио све послове управљања људским ресурсима и препознао све оне послове који се обављају у формираним (ужим) организационим јединицама за управљање људским ресурсима. Новине се односе на систем класификације радних места и увођење нове поделе послова, увођење система управљања људским ресурсима које је засновано на компетенцијама, кадровско планирање, флукуацију запослених, припрему Каталога назива и описа радних места полицијских службеника, селекцију и пријем кадрова, спровођење интерних и јавних конкурса, каријерни развој и напредовање, стручно оспособљавање и усавршавање, обуке у функцији упознавања са стандардима у области заштите људских права, оцењивање, увођење и примена нових информационих система као

подршка управљању људским ресурсима, истраживање ставова запослених о увођењу и коришћењу САП софтвера, систем плата, сарадњу са синдикатима, примену принципа родне равноправности. Такође, у овом делу се указује на будуће трендове развоја управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова Републике Србије.

У петом делу под називом „Анализа и интерпретација резултата истраживања“ садржан је приказ емпиријског истраживања са налазима које је спроведено у периоду од јула до септембра 2020. године. За потребе истраживања утврђене су области реформе људских ресурса које су предмет задовољства запослених, одређен је узорак, техника и инструменти истраживања. Истраживање је било усмерено на испитивање задовољства запослених у Дирекцији полиције у погледу реформи у области пријема и селекције кандидата, оцењивања, каријерног развоја, остваривања права из радног односа, система плата, здравствене и психолошке превенције. Приликом одређивања оквира узорка, у обзир је узета заступљеност параметара који су релевантни, односно неопходни да би добијени резултати могли бити генерализовани и као такви репрезентативни (географска распрострањеност подручних полицијских управа; подела радних места на руководећим и извршилачким радним местима; просечна трогодишња оцена рада полицијских службеника и родна заступљеност (у односу приближно 1:4). Укупан број испитаника у Дирекцији полиције био је 468 запослених. Коришћена је техника анкетирања путем структурисаног анкетног упитника уз могућност давања коментара на питање отвореног типа. Резултати истраживања указују на то да је 53,9 % запослених сматра да функција управљања људским ресурсима у Министарству доприноси остваривању циљева рада посредством унапређења процеса рада и личног развоја запослених. У овом делу, приказани су сви резултати и истраживања по дефинисаним областима и коментари и сугестије везани за спроведено истраживање и добијене резултате.

У Закључку се синтетички сумирају резултати истраживања и предвиђања о могућим правцима развоја јавне управе кроз ефективну примену модерног концепта управљања људским ресурсима.

5. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Дисертација докторанткиње Катарине С. Томашевић под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“, значајно је истраживање у области правних и ванправних наука. Са становишта предмета истраживања и добијених резултата, дисертација представља оригинални научни рад. Кандидаткиња је критички анализирала нормативни оквир и праксу у оквиру јавне управе у Републици Србији, са освртом на посебне области рада управе и представила закључке до којих се дошло истраживањем, као и даље могуће правце унапређења државне и јавне управе.

У Републици Србији се спроводе реформски процеси јавне управе и активности усмерене ка достизању очекиваних стандарда, што је у непосредном, корелативном

односу са евроинтеграцијама. Од посебног су значаја новије концепције развоја управе које стављају акценат на остваривање стратешких циљева рада управе, промену функционалних и организационих принципа, поједностављење управних процедура, развој свих функција управљања људским ресурсима и оптимизацију радних процедура. Будући да је општи циљ реформе даље унапређење рада јавне управе у Републици Србији у складу са европским управним принципима и обезбеђивање високог квалитета услуга грађанима и привредним субјектима, ефективна примена модерног система управљања људским ресурсима основа је професионализације управе, ефикасности и ефицијентности. Реформа јавне управе у Србији кроз унапређење јавнослужбеничког система, усаглашавање са међународним и европским стандардима, и њену рационализацију и оптимизацију уз подршку и пуну примену информационих технологија, води јачању владавине права, остваривању јавних вредности и развоју демократичности.

Дубље разматрање и анализа примене концепта управљања људским ресурсима на нивоу јавне управе у Републици Србији може подстаћи даља истраживања и евентуално унапређење рада управе. Истраживање спроведено у овој области, као и спроведена реформа у области људских ресурса у Министарству унутрашњих послова, од значаја су за професионализацију јавне управе у целини. Такође, оно је од значаја за идентификовање проблема у раду и побољшање правног положаја полицијских службеника и других запослених у МУП-у.

Конкретније, научно истраживање резултирало је:

- анализом теоријских становишта улоге јавне управе и значаја управљања људским ресурсима у систему јавне управе;
- приказом јавне управе као сложеног феномена који се изучава са правног и ванправног становишта;
- одређењем концепција о управљању људским ресурсима и менаџменту људских ресурса;
- анализом увођења и примене функција управљања људским ресурсима у јавној управи и изазова примене савремених принципа менаџмента у оквиру јавне управе;
- указивањем на правне и друге динамичке промене у јавној управи;
- дефинисањем могућих праваца развоја јавне управе из угла стратешких циљева рада: професионализације, децентрализације, модернизације, рационализације;
- приказом европских стандарда о потребама развоја јавне управе и праћењем њихове примене у општем и посебним службеничким системима у Републици Србији;
- припремом могућих измена правног оквира у области управљања људским ресурсима;
- предлозима за примену одговарајућих принципа Новог јавног менаџмента и „Новог новог јавног менаџмента“;
- приказом изазова увођења и примене концепта управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова;
- приказом реформе система управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова Републике Србије и предлозима за примену у другим системима Републике Србије;

- приказом резултата спроведеног емпиријског истраживања у Министарству унутрашњих послова;

- сумирањем закључних разматрања о тенденцијама развоја јавне управе у Србији и управљању људским ресурсима као основе професионализације.

Поред тога што може бити од користи научној и стручној јавности, дисертација је корисно штиво и за модернизовање и унапређење практичног рада јавних службеника у Републици Србији. Несумњиво, студија посвећена анализи основних питања унапређења рада јавне управе кроз примену модерног концепта управљања људским ресурсима, са освртом на његову примену у Министарству унутрашњих послова представљаће корисну допунску литературу и за студенте Криминалистичко-полицијског универзитета.

Резултати дисертације докторанткиње Катарине С. Томашевић под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“ значајни су у теоријском и практичном смислу. Обрада теме коришћењем одговарајућих метода омогућила је добијање значајних резултата који унапређују знања у области науке о управи (науке управног права, науке о управљању науке о људским ресурсима).

ЗАКЉУЧАК КОМИСИЈЕ

На основу увида у текст докторске дисертације под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“, кандидаткиње Катарине С. Томашевић, Комисија констатује да је докторанткиња успешно обрадила одобрену тему. Предмет и циљ дисертације су адекватно постављени, а дисертација је утемељена на релевантним научним достигнућима и „класичној“ и савременој релевантној литератури, што је омогућило заузимање исправних и аргументованих ставова о битним питањима унапређења службеничког система, и тиме јавне управе у Републици Србији.

Наведена тема дисертације је неоспорно актуелна, стога она поред теоријске може имати и практичну вредност. Као таква, представља оригинални допринос интердисциплинарним научним областима правних и ванправних (полицијских и др) наука. Докторанткиња је овладала методологијом научноистраживачког рада и поседује врлине систематског и критичког промишљања, што потврђују и радови које је она до сада објавила у научним и стручним часописима. Свеобухватној проблематици у области реформе јавне управе кандидаткиња је приступила студиозно и критички, у циљу добијања што објективнијих (оригиналних) закључака и конкретних резултата значајних за унапређење наше јавне управе. Област њене дисертације је само наставак досадашњег професионалног усмерења, будући да је докторанткиња по формалном образовању дипломирани правник и мастер менаџер.

На основу свега наведеног, имајући у виду научне резултате истраживања до којих се дошло, практичну употребљивост спроведеног истраживања, коришћен методолошки оквир, научни и друштвени допринос који је остварен, Комисија даје позитивну оцену односне докторске дисертације и Већу департмана криминалистике Криминалистичко-полицијског универзитета у Београду.

Предлошка
Ж

ПРЕДЛАЖЕ


Да прихвати позитивну оцену докторске дисертације кандидаткиње Катарине С. Томашевић под називом „Примена концепта управљања људским ресурсима у функцији реформе јавне управе у Републици Србији“ и предложи Већу научних области друштвено-хуманистичких и интердисциплинарних, мултидисциплинарних и трансдисциплинарних студија Криминалистичко-полицијског универзитета у Београду да одобри јавну одбрану.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

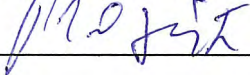
1. Проф. Др Сретен Југовић, председник
Комисије



2. Проф. Др Далибор Кекић, члан



3. Проф. Др Ранко Лојић, члан



У Београду, 24.10.2022. године