

РП  
АНЛ  
13-3478  
03-02-2007  
СКОПЈЕ



МИНИСТЕРСТВО ЗА ОДБРАНА  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

---

**СТРАТЕГИЈА  
ЗА ПРИВЛЕКУВАЊЕ КВАЛИТЕТЕН ПЕРСОНАЛ**

Јуни , 2007 година

## СОДРЖИНА

	<i>ВОВЕД</i>	<i>2</i>
<i>1</i>	<i>ФАКТИЧКА СОСТОЈБА</i>	<i>3</i>
<i>2</i>	<i>КАКОВ ПЕРСОНАЛ Е ПОТРЕБЕН</i>	<i>4</i>
<i>3</i>	<i>ЦЕЛИ НА ПРОГРАМАТА</i>	<i>7</i>
<i>4</i>	<i>НАЧИН НА ОСТВАРУВАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ</i>	<i>8</i>
<i>5</i>	<i>НАДЛЕЖНОСТ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ПРОГРАМАТА</i>	<i>8</i>
<i>6</i>	<i>ПЛАНОВИ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА</i>	<i>9</i>
<i>7</i>	<i>ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ</i>	<i>11</i>
<i>8</i>	<i>МОНИТОРИНГ</i>	<i>12</i>
<i>9</i>	<i>ЕВАЛУАЦИЈА</i>	<i>12</i>

## **ВОВЕД**

Програмата за привлекување на квалитетен персонал во Министерството за одбрана (во натамошниот текст: Програма) произлегува од Политиката за привлекување персонал утврдена во Стратегијата за управување со човечки ресурси во Министерството за одбрана, а во согласност со проектираната состојба утврдена во Стратегискиот одбранбен преглед.

Политиката за привлекување персонал се базира на принципите на привлекување и селекција на високо мотивиран персонал, еднакви права и рамноправен пристап за сите, еднакви можности за учество во процедурата за прием и избор.

Основна цел на оваа политика е преку примена на современи модели, техники и тестови за привлекување да се добијат повеќе апликанти, да биде спроведена селекција во регуларна процедура и да биде направен избор на најдобрите. Посебна цел на таквата политика е создавање на позитивна општествена атмосфера и подигање на рејтингот на воена професија, зголемување на мотивацијата младите луѓе да се пријавуваат на конкурсите и огласите и на професионалната воена кариера и кариерата во одбраната да гледаат како на можност за самодоказување, животна професионална определба и посветеност.

Оваа политика особено води грижа и за пополнување со воен и цивилен персонал со квалитетни припадници од етничките заедници и подобрување на постојниот сооднос во одбраната во иднина.

За реализација на целите утврдени во оваа политика, се изработуваат годишни планови и програми, усогласувајќи ги потребите со обезбедените финансиски средства.

### **Причини за донесување на ваква програма:**

За создавањето на мала, мобилна и ефикасна Армија, треба да се обезбедат услови за привлекување на млад, квалитетен, стручен и образуван персонал, со соодветна етничка и полова застапеност, како основа за избор и пополнување на Армијата и вработување во Министерството на персонал кој ќе може да одговори на зададените мисии и ќе ги извршува работите и задачите кои им се поставуваат на високо квалитетен и компетентен начин.

Со професионализацијата на Армијата, привлекувањето на високо квалитетен, професионален и образуван кадар во Министерството за одбрана и во Армијата на Република Македонија станува еден од најзначајните сегменти на Стратегијата и суштински услов за реализација на целите кои се зацртани во истата.

Од ова произлегува дека оваа програма е во тесна врска со програмите од политиката за соодветна и правична застапеност на заедниците како и со политиката за еднакви можности од Стратегијата, а привлекувањето на квалитетен кадар од етничките заедници е еден од приоритетите и во оваа програма.

За успешна реализација на привлекувањето и регрутирањето на квалитетен кадар, неопходно е да се имаат во предвид постојните општествено-економски и социјални услови, големата стапка на невработеност, особено



состојбата на пазарот на трудот, кои овозможуваат за работните места во Министерството и Армијата да конкурираат голем број кандидати, кои на овој начин се обидуваат да ја решат својата примарна egzистенција, како и да обезбедат egzистенцијални услови за своите семејства.

Реализацијата на оваа Програма треба да започне од средината на 2007 година, а потоа, во зависност од внатрешните и надворешни фактори и влијанија истата ќе биде модифицирана.

Целните групи од популацијата од која се врши привлекувањето на персонал за потребите на Министерството и Армијата, ќе се определуваат со годишните планови за потреба од персонал во определените сегменти.

Согласно проекциите за потреба од персонал и фактичката состојба привлекувањето првенствено ќе биде насочено кон припадниците на етничките заедници кои се недоволно застапени во структурите на МО и АРМ, а кои ги исполнуваат условите за вршење на утврдените работни задачи во актите за организација и работа.

Регрутирањето, сфатено како обезбедување широка база на можни кандидати и селекцијата и изборот на квалитетните кандидати се клучни и критични функции во системот на менаџментот со човековите ресурси, не само како едноставен механизам за пополнување на упразнетите места.

Преку процесите на регрутирање и селекција Министерството и Армијата ги определуваат, степенуваат потребните особини и способности на своите вработени, со што ги обезбедува своите сегашни и идни потреби за квалитетен персонал и упатува јасна порака до заедницата за своите определби да гради и води модерна Армија заснована на високи стандарди, компетенција и квалитет.

## **1. ФАКТИЧКА СОСТОЈБА**

Под поимот персонал во Министерството и во Армијата се подразбираат следните категории на вработени лица:

- државни службеници, овластени службени лица и други работници кои немаат статус на државни службеници (административно-технички и помошен персонал), распоредени согласно Правилникот за систематизација на работните места во МО;
- лица распоредени во Воената академија (во натамошниот текст: ВА), согласно Правилникот за систематизација на работните места во ВА;
- воениот и цивилниот персонал на служба во постојаниот состав на АРМ;

Под поимот персонал од заедниците се подразбира персоналот што според своето етничко потекло им припаѓа на етничките заедници, утврдени во Уставот на Република Македонија, а кои се државјани на Република Македонија.

Под поимот квалитетен персонал се подразбира соодветно образуван и стручен персонал, конкурентен на пазарот на трудот, кој со вештините и способностите со кои располага и психофизичките и други карактеристики кои ги поседува, може со соодветна дополнителна едукација и дообука брзо да се

