

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------|-----------------------------|---------------|------|---------------------|------|--------------------|------|-----------------------------|------|------------------|------|
| Šifra predmeta: MAN407 | Naziv predmeta: GLOBALNI MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA | | | | | | | | | | | | |
| Nivo: II ciklus studija | Godina: I | Semestar: II | Broj ECTS kredita: 6 | | | | | | | | | | |
| Status: obavezan | Ukupan broj sati: 30 | | | | | | | | | | | | |
| 1. CILJ PREDMETA | Cilj predmeta je analiza i vrednovanje personalnih aspekata međunarodnog poslovnog angažovanja i ponašanja kompanija. | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Osnovne tematske jedinice | <ol style="list-style-type: none"> 1. Uticaj globalizacije na međunarodni aspekt upravljanja ljudskim resursima 2. Organizacioni pokretači globalizacije 3. Eksterne i interne osobenosti globalnog menadžmenta ljudskih resursa 4. Tok ljudskih resursa 5. Uticaj tehnologije na globalni HRM 6. Knowledge management i mreže globalnih eksperata 7. Ljudski potencijali, brendiranje zaposlenih i talent menadžment 8. Upravljanje internom mobilnošću (repatrijacija menadžera) 9. Mjerenje doprinosa korporativne HR funkcije 10. Razvoj globalnih HR profesionalaca | | | | | | | | | | | | |
| 1.2. Rezultati učenja | Upoznavanje sa osobinama i konkurenčnim značajem ljudskih resursa u međunarodnom poslovanju, osobenostima globalnog HRM-a, principima regrutovanja i selekcije ljudskih resursa za potrebe međunarodnog poslovanja, procesima ekspatrijacije i repatrijacije menadžerskog osoblja, modelima i tehnikama nagrađivanja menadžerskog i nemenadžerskog osoblja kao i sa knowledge managementom kroz razvoj globalnih HR profesionalaca. | | | | | | | | | | | | |
| 2. NAČIN ORGANIZACIJE NASTAVE | | | | | | | | | | | | | |
| | Opis aktivnosti (%) | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. Način izvođenja nastave | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">1. ex katedra</td><td style="width: 30%;">50 %</td></tr> <tr> <td>2. prezentacije</td><td>15 %</td></tr> <tr> <td>3. gosti predavači</td><td>10 %</td></tr> <tr> <td>4. studije slučaja</td><td>25 %</td></tr> </table> | | | 1. ex katedra | 50 % | 2. prezentacije | 15 % | 3. gosti predavači | 10 % | 4. studije slučaja | 25 % | | |
| 1. ex katedra | 50 % | | | | | | | | | | | | |
| 2. prezentacije | 15 % | | | | | | | | | | | | |
| 3. gosti predavači | 10 % | | | | | | | | | | | | |
| 4. studije slučaja | 25 % | | | | | | | | | | | | |
| | Učešće u ocjeni (%) | | | | | | | | | | | | |
| 2.2. Sistem ocjenjivanja | <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">1. parcijalni</td><td style="width: 30%;">30 %</td></tr> <tr> <td>2. istraživački rad</td><td>10 %</td></tr> <tr> <td>3. prezentacija</td><td>5 %</td></tr> <tr> <td>4. diskusije na zadate teme</td><td>5 %</td></tr> <tr> <td>5. finalni ispit</td><td>50 %</td></tr> </table> | | | 1. parcijalni | 30 % | 2. istraživački rad | 10 % | 3. prezentacija | 5 % | 4. diskusije na zadate teme | 5 % | 5. finalni ispit | 50 % |
| 1. parcijalni | 30 % | | | | | | | | | | | | |
| 2. istraživački rad | 10 % | | | | | | | | | | | | |
| 3. prezentacija | 5 % | | | | | | | | | | | | |
| 4. diskusije na zadate teme | 5 % | | | | | | | | | | | | |
| 5. finalni ispit | 50 % | | | | | | | | | | | | |
| 3. LITERATURA | <ol style="list-style-type: none"> 1. Paul Sparrow, Chris Brewster, Hilary Harris: Globalizing HRM, Routledge, London, 2004. 2. Hugh Scullion, David G. Collings , Global Staffing (Global HRM), Routledge, Abingdon, Oxon 2006. 3. Randall S. Schuler, Dennis R. Briscoe, Lisbeth Claus, International Human Resource Management (Global HRM), Routledge, Abingdon, Oxon, 2009. Visit Amazon's Randall S. Schuler PageFind all the books, read about the author, and more. See search results for this author <p>1. Are you an author? Learn about Author Central</p> | | | | | | | | | | | | |