

UNIVERZITET U SARAJEVU



Ekonomski fakultet
u Sarajevu

„MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA I UPRAVLJANJE ZNANJEM“
- studijski program na master studiju -



Sarajevo, septembar 2014. godine



Naziv djela:

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA I UPRAVLJANJE ZNANJEM

**Studijski program na master studiju
(Master studij “+2” i “+1”)**

Priredivač:

Ekonomski fakultet u Sarajevu

Izdavač:

Ekonomski fakultet u Sarajevu

Glavni i odgovorni urednik:

Prof. dr. Željko Šain

Urednici publikacije:

Recenzenti:

Lektor:

Godina izdavanja: 2014.

Tiraž: 350

Štampa:

Odgovorno lice štamparije:

CIP

PREDGOVOR

Cilj master studija pod nazivom "Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem" - "+2" i "+1" koji se izvodi na Ekonomskom fakultetu u Sarajevu (EFSA) je sticanje znanja vezanog za upravljanje ljudskim potencijalima u različitim kompanijama i drugim organizacijskim oblicima uz prepoznavanje neizostavne uloge upravljanja znanjem i inovacijama u unapređenju i održavanju ključnih kompetencija svake organizacije u funkciji poboljšanja njihovih poslovnih performansi i regionalne konkurentnosti.

Studij je namijenjen svima onima koji imaju interesa za sticanje znanja u okviru ove inovirane naučne oblasti, sa orijentacijom na praktično upravljanje ljudskim resursima i organizacijskim znanjem na inovativan način, što ga čini korisnim za sve one koji žele da razvijaju i unapređuju funkcioniranje njihovih organizacija kroz unapređenje znanja, vještima i kompetencija organizacijskih ljudskih resursa a time i jačanje konkurentnosti njihovih organizacija kako na domaćem, tako i na inozemnom tržištu.

Polaznici studija koji traje dvije godine/četiri semestra, i nosi 120 ECTS kredita, ili jednu godinu/dva semestra, i nosi 60 ECTS kredita, mogu biti kandidati koji su završili trogodišnji ili četverogodišnji univerzitetski studij i tokom studija ostvarili ekvivalent od 180 ECTS, odnosno 240 ECTS kredita. Nakon završetka master studija, studenti mogu nastaviti školovanje na doktorskom studiju prema Bolonjskom modelu visokog obrazovanja.

Trajanje studija je dvije godine (120 ECTS), sa završnim radom/master tezom. Nastavni plan studija se sastoji od 11 obaveznih predmeta (prvi, drugi i treći semestar), 2 izborna predmeta i 1 predmeta profesionalne prakse—Projekat (četvrti semestar). Svaki predmet ima 30 časova nastave i nosi 6 ECTS kredita (obavezni i izborni), odnosno 12 ECTS kredita (Projekat). Završni rad/master teza se radi nakon položenih ispita tj. tokom četvrtog semestra studija i nosi 30 ECTS kredita.

Trajanje studija je jedna godina (60 ECTS), sa završnim radom/master tezom. Nastavni plan studija se sastoji od 7 obaveznih predmeta sa po 30 časova nastave, od kojih svaki nosi 6 ECTS kredita, u ukupnom zbiru od 42 ECTS kredita. Završni rad/master teza se radi nakon položenih ispita tj. tokom drugog semestra studija i nosi 18 ECTS kredita. Nastavu realiziraju nastavnici sa Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Zagrebu (Republika Hrvatska). Nastava se odvija u Sarajevu.

Uvjereni smo da će ovaj studij koji se realizuje na Ekonomskom fakultetu u Sarajevu kao jedini studij ove vrste u Bosni i Hercegovini i široj regiji, omogućiti polaznicima sticanje novih znanja i vještina u oblasti menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem i stvoriti preduvjete za opstanak, rast i razvoj njihovih biznisa, odnosno organizacija, što će u krajnjoj liniji imati pozitivne reperkusije na konkurentnost nacionalne ekonomije kao cjeline.

S poštovanjem,

Dekan

Prof. dr. Željko Šain

Sarajevo, septembar/rujan 2014.

2. STUDIJSKI PROGRAM I SILABUSI PREDMETA

2.1. Filozofija programa

AKADEMSKI/STRUČNI PROGRAM: Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem (skraćenica – kod: MLRIUZ)

Program master studija Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem namijenjen je fakultetski obrazovanim osobama sa završenim trogodišnjim ili četverogodišnjim dodiplomskim studijem (u zavisnosti od toga da li se upisuju na studijski program "+2" ili "+1"), koje se već praktično bave ili su zainteresovane za razvoj vlastite karijere na polju menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem ili žele usvojiti specifična znanja, vještine i kompetencije, tako da institucijama kojim upravljaju ili unutar kojih su zaposlene involviraju principe savrmenog menadžmenta ljudskim resursima, upravljanja znanjem, menadžmenta učinka zaposlenih, dizajniranja radnih mjesta i principa inovativnosti sa ciljem unapređenja ključnih kompetencija njihovih zaposlenika u kontekstu stvaranja i održavanja dugoročnih konkurentskih prednosti njihovih biznisa ili drugih tipova organizacija. Program je koncipiran tako da pruža univerzalnu osnovu za angažman na veoma širokom spektru poslova uključujući i rad u međunarodnim organizacijama, stranim kompanijama i ostalim organizacijama i agencijama, daje dovoljno znanja, kompetencija, vještina i sposobnosti iz ove, za praksu i teoriju dinamične i veoma aplikativne discipline. U tom smislu je i koncipiran sa namjerom da osposobi kandidate za znanja i vještine usmjerene na razvoj i primjenu principa učeće organizacije, razvoja vještina zaposlenih, upravljanja talentima, mjerenja učinkovitosti i kontrole realizacije posla zaposlenika uključujući i kompenzacijski menadžment u funkciji stimulisanja razvoja zaposlenih unutar različitih organizacija i biznisa i jačanja njihovog potencijala za regionalno i međunarodno umrežavanje u cilju stvaranja, prepoznavanja i iskorištavanja različitih poslovnih prilika.

Menadžment ljudskim resursima predstavlja dosta mladu znanstvenu disciplinu koja svoj snažniji razvoj doživljava tek krajem prošlog stoljeća. Menadžment ljudskim resursima predstavlja multidisciplinarnu znanstvenu oblast koja kroz svoje izučavanje koristi znanstvena dostignuća različitih znanstvenih disciplina počevši od sociologije i opće psihologije preko industrijske psihologije, radnog prava i ekonomike pa do menadžmenta, poslovnog odlučivanja, tehničkih znanosti i ekonomije kao znanosti u općem smislu te riječi. Bez obzira na svoju široku postavljenost u kontekstu znanosti koje su korištene kao platforma za kreiranje ove znanstvene discipline treba reći da menadžment ljudskim resursima ima dovoljno precizan predmet izučavanja sa vrlo jasnim ciljem. Osnovni predmet izučavanja ove znanstvene discipline, a što se vidi iz samog naziva ovog predmeta su ljudi, njihova znanja i njihovo ponašanje u organizaciji, ali ne bilo kakav aspekt njihovog ponašanja nego tačno definiran aspekt njihovog ponašanja vezan prije svega za efektivno i efikasno funkcioniranje organizacije bilo koje vrste. Bez pravilno postavljenog menadžmenta ljudskim resursima i ostvarenja njegove aplikativne forme kroz upravljanje znanjem ostvarenje navedenog osnovnog cilja svake organizacije nije moguće ispuniti. Iz tih razloga kroz ovu znanstvenu disciplinu se razvila široka lepeza znanstvenih spoznaja i sofisticiranih alata koji dovode do uspostavljanja takvih odnosa u organizaciji koji su izgrađeni na savremenim principima upravljanja i omogućavaju realizaciju gore navedenih ciljeva. Počevši od činjenice da je čovjek najvažniji organizacioni resurs, bez kojeg uopće nije moguće postići bilo koji cilj u bilo kojoj organizaciji pa do principa vezanih za postavljanje organizacione kulture i klime koja favorizira preduzetne, kreativne i propulzivne ljude koji kreiraju nova rješenja i vode svaku organizaciju ka jednom višem nivou ekonomskih i svakih drugih performansi, može se shvatiti važnost ljudske komponente u bilo kojoj organizaciji, promovirajući „meki pristup“ upravljanja ljudskim resursima.

Master program

Naziv programa i zvanje	Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem, magistar menadžmenta (MA)
Oblast	Menadžment
Način studija	Redovan, puni fond sati
Trajanje programa	2 godine (MA+2) i 1 godina (MA+1)
Priznat od	Univerzitet u Sarajevu

2.2. Ciljevi programa

Ciljevi ovog programa su proistekli iz želje Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu da potencijalnim kandidatima, menadžerima, biznismenima, rukovodiocima odgovornim za upravljanje ljudskim resursima u organizacijama, kao i članovima šire društvene, poslovne i akademske zajednice, ponude jedan cjelovit sadržaj koji će ih kroz razumijevanje značenja, značaja i aplikacije strateškog menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem, te usvajanja karakteristika, načina kreativnog promišljanja i ponašanja menadžera i zaposlenika kao ključnih aktera navedenih procesa, dodatno osposobiti da uspješno vode različite biznise, kompanije, agencije, univerzitete, fakultete, zavode, ustanove i druge tipove organizacija. Sadržaj ovog programa je fokusiran na cjelovito sagledavanje menadžmenta ljudskim resursima kroz širi set menadžerskih alata i koncepata koji su kompatibilno povezani i međusobno se nadopunjuju u smislu sagledavanja filozofije razvoja ljudskih resursa i fenomena upravljanja znanjem kroz prizmu postindustrijskog društva u kojem danas živimo i radimo.

U širem kontekstu ciljevi navedenog programa ulaze i u područje razvoja organizacijske kulture bosanskohercegovačkog društva kroz prezentiranje spektra pozitivnih reperkusija za nacionalnu ekonomiju u smislu rasta njene kompetitivnosti i standarda građana i njihovog statusa u regionalnoj i globalnoj razdiobi znanja, kompetencija i vještina i općenito rezultata njihovog rada. Širenje kulture posvećenosti pozitivnom sistemu vrijednosti, poslu i organizaciji unutar bosanskohercegovačkog društva zasnovane na principima kreativnog promišljanja, zasnovanog na principima inventivnog ponašanja, zasnovanog na visokim etičkim standardima, visokom stepenu posvećenosti, kontinuiranom učenju i promptnoj aplikaciji naučenog u praksi, što će osigurati viši stepen uspješnosti poslovnih subjekata i njihovih poduhvata i projekata unutar bosanskohercegovačke ekonomije uz viši stepen demokratizacije bosanskohercegovačkog društva što predstavlja platformu za prepoznavanje Bosne i Hercegovine kao partnera koji može participirati unutar različitih supranacionalnih ekonomskih i društveno političkih sistema.

Ako je top menadžer kompanije, agencije ili nekog drugog tipa organizacije, kao izuzetno oskudan resurs, sposoban da primijeni osnovne aspekte menadžmenta ljudskim resursima njegova kompanija ili država će kao cijelina imati bolje i stabilnije ključne kompetencije kako na mikroekonomskom tako i na makroekonomskom nivou. Dvije kompanije, odnosno organizacije, koje se bave identičnim biznisom, identično su tehnološki opremljene i imaju isti broj zaposlenih sa sličnim karakteristikama i prosjekom njihove starosti, mogu odbacivati sasvim različite poslovne rezultate u zavisnosti od toga na koji način je oblikovan menadžment ljudskim resursima u okviru njih. Bez obzira o kojem bazičnom tipu organizacije se radi ljudski resursi predstavljaju nosioce zajedničkih (skupnih) vrijednosti na bazi

kojih kompanije mogu dugoročno graditi svoje konkurentske prednosti što im faktički osigurava dugoročan opstanak ili njihov daljnji razvoj kroz dosezanje njihovih osnovnih strateških izazova.

Liderstvo, motivacija, inspiracija, radna atmosfera, organizaciona kultura i svi ostali bitni elementi vođenja, koji definiraju način funkcioniranja svake organizacije, zavise od ljudi koji su u njima zaposleni, načina nagrađivanja tih ljudi i odnosa top-menadžmenta prema njima, što u krajnjoj konsekvenci ponovo nameće pitanje instrumentarija koji se primijenjuje kroz aplicirani menadžment ljudskim resursima u datoj organizaciji. Menadžment ljudskim resursima je posebna filozofija, koju promovira top-menadžment kroz poslovnu ideologiju zajedno sa menadžerom ljudskih resursa, a ona prožima organizaciju kao cijelinu tangirajući na poseban način sve njene dijelove, i ostvarujući tako svoje strateške ciljeve opredmećene u visokom zadovoljstvu zaposlenih, kupaca, vlasnika, menadžmenta i društvene zajednice u cijelosti tako da se može reći da je menadžment ljudskim resursima presudno važan kako za pojedince i pojedine kompanije, tako i za društvo u cijelini.

2.3. Ciljevi učenja i obrazovni ciljevi

Po završetku programa studija, studenti će:

- ovladati osnovnim kategorijalno-pojmovnim aparatom vezano za menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem;
- razumjeti specifičnu ulogu menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem uključujući i procese organizacijskog dizajniranja i organizacijskog ponašanja;
- biti osposobljeni za učestvovanje u profesionalnom obavljanju upravljačkih i razvojnih projekata i poslova u oblastima vezanim za uspostavljanje sistema razvoja ljudskih resursa u organizaciji;
- upoznati se sa dijametralnom razlikom između tvrdog i mekog pristupa menadžmenta ljudskim resursima i neizostavne primjene posljednjeg u okviru postindustrijskog društva u kojem danas živimo i stvaramo dodanu vrijednost;
- razumjeti kompleksnost i dinamičnost savremenih modela menadžmenta ljudskim resursima i njihovog korištenja u poslovnoj praksi;
- identifikovati ulogu glavnih interesnih skupina, aktivnosti i procesa kod aplikacije menadžmenta ljudskim resursima unutar različitih vrsta organizacija;
- biti osposobljeni za kreiranje i implementaciju savremenih procedura i procesa vezanih za procese regrutacije i selekcije zaposlenika;
- usvojiti znanja, vještine i kompetencije vezane za definiranje performansi svakog radnog mjesta uz primjenu savremenih mehanizama kontrole za monitoring kvaliteta realizacije posla;
- identifikovati ključne elemente na bazi kojih se kreira efektivan i efikasan sistem kompenzacija u organizaciji kroz primjenu savremenih teorija motivacije i stimulacije zaposlenika;
- razumjeti varijable koje determiniraju organizacijske jedinice i radna mjesta uzimajući u obzir i parametre dizajna istih unutar različitih bazičnih tipova organizacije;
- usvojiti znanja vezana za kreiranje dokumenata organizacije koji uređuju internu organizaciju i sistematizaciju radnih mjesta kroz savremene koncepte analize posla i dizajniranja radnih mjesta;
- biti osposobljeni za upravljanje odjelima, uredima ili drugim organizacijskim dijelovima koji imaju ključnu ulogu u aplikaciji principa upravljanja ljudskim resursima u organizaciji;
- razumjeti potrebne sadržajne elemente i način korištenja informacionog sistema za ljudske resurse u različitim tipovima organizacija.

Posebni ciljevi programa su usmjereni na osposobljavanje za:

- podsticanje polaznika programa na kreativan i proaktivan pristup u definiranju ključnih parametara dizajna organizacije i emenata sadržaja menadžmenta ljudskim resursima unutar različitih bazičnih tipova organizacije;
- prihvatanje savremenih znanja, vještina i kompetencija vezanih za upravljanje znanjem u organizaciji kroz pravilno postavljen sistem menadžmenta ljudskih resursa;
- sposobnosti upravljanja razvojem zaposlenika u organizaciji kroz kreiranje i implementaciju različitih programa usmjerenih na prepoznavanje i razvoj potrebnih znanja, vještina i kompetencija zaposlenika;
- razumjevanje specifičnog načina upravljanja ljudskim resursima kod realizacije različitih projekata u kontekstu usvajanja i primjene principa timskog rada;
- sposobnost razvoja emocionalne inteligencije zaposlenika koja doprinosi većoj kreativnosti, posvećenosti i lojalnosti zaposlenika uz umanjeње intenziteta mogućih pojava kao što su destruktivni konflikt, stres i apsentizam;
- sposobnost razvoja dokumenata koji osiguravaju jednak tretman zaposlenika uz eliminiranje bilo kakvog pojavnog oblika diskriminacije, stereotipa i mobinga;
- usvajanje, razmjenu i primjenu širokog spektra stečenih znanja u funkciji poboljšanja individualnih performansi polaznika ili/i ekonomskih performansi kompanija;
- usvajanje principa kreativnog odlučivanja, upravljanja inovacijama, upravljanja vremenom i upravljanja stresom kroz aplikaciju modernih koncepata upravljanja i rukovođenja ljudskim resursima;
- sticanje preduvjeta za dalji samostalan profesionalni razvoj kroz razumjevanje principa upravljanja znanjem u kontekstu sticanja, širenja i aplikacije znanja u organizaciji;
- unapređenje znanja iz oblasti naprednog marketing menadžmenta, naprednog finansijskog menadžmenta, operacionog i kriznog menadžmenta;
- unapređenje vještina vezanih za pripremu biografija i motivirajućih pisama, analizu istih i provođenje kompletnog procesa intervjuiranja i procjene zaposlenika, bilo u svrhu zaposlenja, ili promocije već zaposlenih ljudskih resursa u organizaciji;
- unapređenje razumjevanja međunarodne i domaće prakse menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem i njenog iskorištavanja za unapređenje menadžmenta ljudskih resursa u organizacijama koje polaznici programa vode ili unutar kojih rade;
- razumjevanje specifičnog značenja i sadržaja postindustrijskih fenomena kao što su virtualni timovi, kros-kulturalnost, raznolikost (diversity), upravljanje talentima u funkciji unapređenja potencijala ljudskih resursa organizacije.

2.4. Rezultati studijskog programa

Misija programa je jačanje osposobljenosti kandidata za optimizaciju organizacijske strukture i strukture ljudskih resursa u cilju postizanja boljih individualnih i organizacijskih performansi, a mjera uspješnosti realizovanog programa biće unapređenje poslovanja kompanija unutar kojih rade i u konačnici unapređenje agregatnih pokazatelja kvaliteta nacionalne ekonomije u srednjem roku.

Program realiziraju referentni predavači iz zemlje i inostranstva, relevantni poznavaoци složene materije koja se odnosi na suštinu menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem, te istaknuti poslovni ljudi iz realnog biznisa kao gosti predavači. Nakon okončanja realizacije nastavnog programa kandidati-polaznici će biti osposobljeni da uspostave organizacijske sisteme koji će osigurati da zaposlenici samostalno djeluju kao generatori razvoja novih biznisa, poslovnih projekata i socijalnih inicijativa unutar poslovnog sektora, različitih asocijacija poslovnog sektora, regionalnim i poslovnim

mrežama, unapređenju performansi u javnom sektoru i međunarodnim organizacijama i institucijama u čijem radu participiraju.

Doprinos ovog programa ogleda se u činjenici da isti opservira moderne konceptualne forme procesa upravljanja ljudskim resursima i upravljanja znanjem u smislu elaboracije i značaja istih za razvoj svakog pojedinca, kompanije i društva u cjelini. Osnovna namjera kreatora programa jeste da se shvati logika procesa menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem, ističući imperativ primjene principa filozofije menadžmenta ljudskih resursa na sve oblike organiziranja, bilo da se radi o vladinim ili nevladinim organizacijama, profitnim ili neprofitnim organizacijama, malim ili velikim organizacijama, kao i domaćim ili multinacionalnim organizacijama.

U okviru programa menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem kandidati će imati mogućnost da stiču znanja koja će im biti neophodna za obavljanje poslova izrade plana ljudskih resursa u skladu sa strategijom organizacije, analize stanja ljudskih resursa, učešće u odabiru kandidata za prijem u radni odnos (regrutacija, selekcija), kompetencije i znanja vezana za učešće u uvođenju zaposlenika u posao (orijentacija i socijalizacija), preduzimanja aktivnosti na profesionalnom usavršavanju zaposlenika organizacije (edukacija, trening, radionica, razvoj karijere i promocija zaposlenika), poslovi na oblikovanju, praćenju i ocjeni radne uspješnosti zaposlenika, praćenju zadovoljstva zaposlenika, pružanje savjetodavne i stručne podrške svim organizacionim jedinicama u području upravljanja ljudskim resursima, učešće u oblikovanju sistema plaća i nagrađivanja, koordinaciji aktivnosti sa organizacionim jedinicama na kontinuiranom unapređenju potencijala svih zaposlenih i aktivnosti na poboljšanju opšteg standarda zaposlenih.

Ključna metodologija na kojoj će se bazirati kompletan program vezana je za principe Harvardskog koncepta upravljanja ljudskim resursima i Balanced ScoreCard-BSC koncepta koji se temelje na sistemskom pristupu, povratnoj sprezi, uzročno-posljedičnim vezama između aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem koji se provode u organizaciji i performansi zaposlenika, odnosno outputa poslovnih aktivnosti situiranih kroz ciljeve, zadatke, mjerila i inicijative u strateškoj mapi, s ciljem primjene modernih principa strateškog menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem unutar različitih bazičnih tipova organizacije.

2.5. Način izvođenja programa

Nastava na programu se izvodi kroz: predavanja, vježbe, radionice, seminare, nezavisne studije, web bazirane metode, materijale i iskustva iz prakse.

Predavanja:

Realizirat će se na način da predavač pruža teorijsku osnovu za daljnji samostalan rad, učenje i aplikaciju stečenih znanja, vještina i kompetencija. Predavači osiguravaju osnovne materijale koji su osnova za izučavanje elemenata programa.

Interaktivno učenje:

Interaktivno učenje se odvija u grupama, a kroz komunikaciju sa predavačem; studenti su u prilici pokazati vlastita znanja, pokrenuti diskusije na određene teme, postaviti pitanja i iskazati svoja znanja na različite načine putem eseja, kvizova, studija slučajeva i sl. Od studenata se očekuje da u potpunosti učestvuju i povremeno vode diskusije, prezentiraju rezultate svojih istraživanja, studije slučajeva ili detaljnije obrađene teme iz pojedinih oblasti nastavnog programa.

Samostalno učenje:

Uključuje direktna čitanja iz udžbenika, istraživačkih monografija, časopisa, zvaničnih publikacija, medija i drugih relevantnih izvora.

Web bazirano učenje:

Zasniva se na korištenju EFSA *CourseWare* menadžerskog sistema *Moodle*. Studenti EFSA imaju mogućnosti *on-line* pristupa širokom spektru izvora i istraživačkih alata, a ovaj sistem služi i kao platforma za diskusije, kvizove i blogove. Također, studenti EFSA mogu koristiti i materijale pohranjene u elektronskoj biblioteci.

Osim formalnih, prethodno navedenih aktivnosti, studenti također imaju mogućnost razgovarati o sadržaju dijela predmeta koji za njih predstavlja poteškoću kroz konsultacije sa predmetnim nastavnikom/nastavnicima jednom sedmično, u tačno određenim terminima. Navedene metode učenja i podučavanja studentima omogućavaju da dostignu rezultate učenja ovog programa na različite načine. Predavanja i samostalno učenje omogućavaju studentima da steknu sistematsko razumijevanje menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem i konceptata njihovog apliciranja u funkciji poboljšanja poslovnih performansi i individualne i organizacijske konkurentnosti. Interaktivno učenje i web bazirano učenje omogućavaju studentima da postavljaju pitanja, predlažu odgovore i razmjenjuju vlastita saznanja i ideje u vezi određenih područja, koristeći adekvatan medij komunikacije. Ujedno ohrabruju studente u učenju i razjašnjavanju eventualnih nejasnoća u oblastima koje su vezane za menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem.

2.6. Nastavno osoblje na studijskom programu:

Stalno nastavno osoblje uključeno u izvođenje programa sastoji se od:

AKADEMSKA TITULA	PREDAVAČI		UKUPNO
	<i>Full time</i>	<i>Part time</i>	
Redovni profesor	5	1	6
Vanredni profesor	2	1	3
Docent	6	1	7
			16

Profesori koji učestvuju u izvođenju nastave su istaknuti istraživači koji imaju bogato praktično iskustvo. Brojni radovi nastavnog osoblja su objavljeni u knjigama, istraživačkim monografijama i vodećim međunarodnim časopisima. Nastavno osoblje zaduženo za ovaj program ima bogato iskustvo u podučavanju na I, II i III ciklusu studija na univerzitetima u Bosni i Hercegovini, Republici Hrvatskoj i šire.

2.7. Struktura studijskog programa

Studijski program "+2" obuhvata 13 predmeta raspoređenih u dvije studijske godine sa 11 obaveznih i 2 izborna predmeta, sa izradom jednog projekta i master teze, vrednovanih sa ukupno 120 ECTS bodova.

Semestar	Kalendar	Predmeti	Broj predmeta	ECTS bodovi
I semestar	oktobar – januar	obavezni	5	30
II semestar	mart – juni	obavezni; izborni	5	30
III semestar	oktobar – januar	obavezni; projekat	3+projekat	30
IV semestar	mart – juni	master teza	-	30
UKUPNO ECTS				120

Studijski program "+1" obuhvata 7 obaveznih predmeta raspoređenih u dva semestra, sa izradom master teze, vrednovanih sa ukupno 60 ECTS bodova.

Semestar	Kalendar	Predmeti	Broj predmeta	ECTS bodovi
I semestar	oktobar – januar	obavezni	5	30
II semestar	mart – juni	obavezni	2	12
II semestar	juni -	master teza	-	18
UKUPNO ECTS				60

Maksimalan broj polaznika na svakom od ova dva programa godišnje je 25 studenata. Po zatvaranju konkursa za prijem na studij, i nakon uplate školarine za prvi semestar, studenti koji su zadovoljili uslove mogu početi pohađati nastavu i otpočeti individualnu komunikaciju sa predavačima na teme menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem.

Po završetku studija studenti stiču pravo na izdavanje diplome o završetku II ciklusa studija (master studij) i zvanje magistra menadžmenta, smjer Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem.

Završni rad / master teza

Za izradu master teze važe slijedeća pravila donesena u skladu sa Pravilima Univerziteta u Sarajevu(UNSA):

Koncept sadržaja završnog rada (master teze) na EFSA, baziran je na odredbama Zakona o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo, Statuta UNSA i Pravila UNSA za drugi ciklus obrazovanja, te na osnovama vodiča koji primjenjuje Rotterdam School of Management, jedna od vodećih škola u Evropi (www.rsm.nl). Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo i Pravilima za II ciklus studija UNSA (članovi 22-38) predviđen je završni rad/master teza u okviru II ciklusa studija. Prema odredbama Pravila UNSA (član 25) "završni rad je samostalan rad u kojem student obrađuje odabranu temu primjenom naučnih i stručnih metoda, te dokazuje da je savladao nastavni plan i program studija, stekao potrebno znanje, kompetencije i vještine i osposobio se za njihovu primjenu...". Pored zahtjeva iz stava 1 ovog člana, student u završnom radu treba da pruži dokaze da uspješno koristi metode u stručnom ili naučnom, odnosno umjetničkom radu, u izlaganju rezultata istraživanja, kao i da je osposobljen da izvodi zaključke na osnovu tako realizovanih istraživačkih zadataka. Rezultati izneseni u završnom radu treba da predstavljaju doprinose: • sistematizaciji naučnih ili stručnih i postojećih rješenja za određenu oblast; • rješavanju aktuelnog naučnog ili stručnog zadatka koji je postavljen kao cilj rada; • primjeni postojećih naučnih ili stručnih dostignuća u rješavanju kompleksnog stručnog zadatka ili poslovnog problema." Naglasak je na rješavanju problema iz

poslovne prakse uz primjenu naučnih metoda. Izrada završnog rada/master teze sastoji se od: a) izrade prijedloga završnog rada/master teze (*master thesis proposal*) b) izrade završnog rada/master teze, i c) odbrane završnog rada/master teze.

Prijedlog teme završnog rada / master teze

Student piše prijedlog teme završnog rada, koji treba sadržavati sljedeće dijelove: područje istraživanja (*problem domain*); istraživačko pitanje (*research question*) – problem istraživanja; cilj istraživanja; planirani doprinos teze teoriji i praksi ekonomije ili biznisa; istraživačka metoda/metodologija koja će se koristiti; obrazloženje zašto je planirano istraživanje bitno i za koga; tip istraživanja (konceptualno rješenje, analiza literature i ranijih istraživanja, analiza slučaja iz prakse itd.); terminski plan istraživanja; okvirni spisak literature.

Procedure prijave završnog rada

- Nakon položenih svih ispita predviđenih nastavnim planom i programom kandidat podnosi Prijavu teme završnog rada u tri primjerka (+elektronska forma), putem Protokola EFSA, Službi za rad sa studentima i planiranje nastave.
- Prijava mora biti potpisana od strane mentora i kandidata.
- Matična katedra EFSA razmatra prijavu i daje saglasnost za imenovanje mentora.
- Nastavno-naučno vijeće EFSA razmatra (usvaja) prijavu i imenuje mentora.
- Kandidat dostavlja putem protokola četiri primjerka završenog završnog rada (mekani povezi).
- Matična katedra predlaže Nastavno-naučnom vijeću EFSA komisiju za ocjenu i odbranu završnog rada.
- Matična katedra razmatra izvještaj Komisije i upućuje Nastavno-naučnom vijeću EFSA u daljnju proceduru.
- Nastavno-naučno vijeće EFSA usvaja izvještaj Komisije, te ovlašćuje predsjednika Komisije da zakaže javnu odbranu.
- Kandidat putem protokola dostavlja Službi za rad sa studentima i planiranje nastave pet odštampanih i tvrdo uvezanih primjeraka završnog rada (+CD sa radom u elektronskoj formi).
- Javna odbrana se zakazuje i objavljuje na web stranici EFSA minimum 7 dana prije zakazanog datuma odbrane završnog rada.

Unutar pravila definirani su također: struktura završnog rada, obim rada, tehnička obrada rada, prezentacija i usmena odbrana master teze.

Obaveza prisustvovanja

Učešće kandidata na nastavi je obavezno. Dozvoljeni izostanak sa nastave je najviše 25% ukupnog broja časova. U slučaju prekoračenja datog procenta rukovodilac studijskog programa obavještava Nastavno-naučno vijeće EFSA. Ukoliko postoji opravdan razlog (bolest, liječenje itd.), kandidat se upućuje na komisijski ispit; u protivnom, kandidat mora ponovno slušati propuštena predavanja u toku naredne akademske godine.

Pravila ispitivanja i dodjeljivanja ocjena

Ispitivači na ispitima su predavači koji su držali predavanja i izvodili nastavu. Postupak ispitivanja definiran je unutar silabusa – obično ECTS kataloga - koji se daje studentima prije početka nastave i

koji se takođe postavlja na *courseware*. Ukoliko kandidat ne pristupi ispitu iz opravdanog razloga, predmetni ispit se u najkraćem terminu individualno nadoknađuje. U protivnom, kandidat gubi ispitni termin.

Odbrana završnog rada/master teze

Završni rad/master teza brani se javno pred komisijom koju imenuje Nastavno-naučno vijeće EFSA na prijedlog matične katedre. Da bi kandidat pristupio odbrani master teze mora ispuniti obaveze predviđene curriculumom (položeni ispiti, seminarski radovi, i sl.), te izmiriti obaveze plaćanja školarine studija. Ispitna komisija se sastoji od neparnog broja članova, obično tri člana, koja čine predsjednik Komisije, mentor i akademski rukovodilac programa/zamjenik.

Oblici ocjenjivanja

Oblici ocjenjivanja regulirani su Pravilima studiranja za I i II ciklus studija Univerziteta u Sarajevu (www.unsa.ba).

2.8. Procjena programa

Ocjene se dodjeljuju za zbirnu procjenu (*summative*) – procjenu da li je student postigao zadovoljavajuće rezultate učenja na predmetu.

Studenti takođe procjenjuju vlastiti uspjeh i napredak – formativna procjena (*formative*), kako bi im se omogućilo da prate lični progres i pomognu nastavnicima u identificiranju posebnih ciljeva učenja. Formativna procjena nije izražena brojčanom ocjenom. Formativna procjena je koncentrisana na I godinu studijskog programa, kada se studenti testiraju i dobijaju dodatne povratne informacije o kvalitetu njihovog akademskog postignuća i razvoju znanja i razumijevanja sadržaja predmeta.

Povratne informacije, uključujući usmjeravanje kako poboljšati kvalitet rada, se takođe dobijaju uz sve zbirne procjene, a kroz neformalne načine kao što su predavanja, vježbe, radionice, seminarski radovi, diskusije i sl.

Kako se program procjenjuje

Primjer procjene kojisluzi za testiranje studentskih postignuća u rezultatima učenja MA programa, dat je u nastavku.

- Nenajavljeni ispiti u različitim oblicima („otvorena i zatvorena knjiga“) testiraju znanje studenata, kao i njihove sposobnosti da primjene ta znanja sa razumijevanjem. Ispiti se sastoje od eseja, kratkih odgovora i/ili pitanja sa višestrukim odgovorima.
- Eseji, uključujući eseje koji su bazirani na materijalima studija slučaja, takođe predstavljaju testiranje kvaliteta znanja i aplikativnosti. Dodatno, eseji omogućavaju studentima da pokažu sposobnost provođenja bibliografskih istraživanja i pisanja radova uz primjenu određenog sistema referenciranja.
- Testovi, koji se rade u učionici ili *on-line* preko *Coursware* „*Moodle*“, procjenjuju znanje studenata i njihovu sposobnost apliciranja istog na strukturiran i fokusiran način.

- Pregledi školskih radova i materijala testiraju sposobnost studenta da identificiraju i sažmu ključne tačke određenih materijala ili studija slučaja, te evaluiraju njihov kvalitet.

2.9. Upis kandidata i zahtjev za prijem na studijski program

Uvjeti za upis

Aplikacije se podnose putem Protokola EFSA uz prateću originalnu dokumentaciju (originalna diploma o završenom I ciklusu studija ili, ukoliko je I ciklus završen izvan BiH, originalno rješenje o izvršenoj nostrifikaciji od strane odgovarajuće institucije - EFSA, UNSA, Federalno Ministarstvo za nauku i obrazovanje i sl., rodni list, uvjerenje o državljanstvu, potvrda o mjestu boravka, potvrda o radnom iskustvu, Curriculum Vitae – CV).

Minimalni zahtjev za upis na master studij je završen I ciklus studija odnosno posjedovanje 180 odnosno 240 ECTS bodova sa I ciklusa studija, ovisno da li je kandidat završio trogodišnji ili četvorogodišnji dodiplomski studij. Također, potrebno je da kandidat posjeduje znanje engleskog jezika i rada na računarima (MS Office). Radno iskustvo je poželjno, ali nije obavezno.

Izbor kandidata vrši komisija za izbor imenovana od strane Nastavno-naučnog vijeća EFSA, u skladu sa konkursnim kriterijima. Nakon odabira i prijema kandidata (koji se odvija minimalno mjesec dana prije početka studijskog programa) primljeni kandidati dostavljaju upisni materijal. (Vidjeti Pravila studiranja za master studij www.unsa.ba)

2.10. Podrška studijskom programu

Podrška studentima je osigurana kroz Bibliotečko-informacioni centar (BIC), Službu za rad sa studentima i planiranje nastave, Centar za preduzetništvo i upravljanje znanjem i Centar za razvoj karijere studenata. Osoblje koje učestvuje u izvođenju nastave je dostupno studentima za vrijeme trajanja programa, kao i u terminima zakazanim za konsultacije, lično ili *on-line*.

Resursi učenja:

- prostor 11.000 m² na četiri lokacije
- broj amfiteatara: 3
- broj učionica: 18
- broj kompjuterskih sala: 6 sa ukupno 120 računara
- ukupan broj računara: 350
- broj studomata: 10
- internet konekcija: 2 Mbps

3. Nastavni planovi studijskih programa

3.1. Struktura studijskog programa Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem "+2"

SEMESTAR	ŠIFRA	PREDMET	SATI	ECTS
I		Strateško upravljanje ljudskim resursima	30	6
I		Međunarodni menadžment ljudskih potencijala	30	6
I		Kros-kulturalni menadžment ljudskih resursa	30	6
I		Sociologija preduzetništva i biznisa	30	6
I		Radnopravni odnosi	30	6
II		Upravljanje promjenama	30	6
II		Savremeni koncepti menadžmenta	30	6
II		Menadžment i ponašanje u organizaciji	30	6
II		Izborni predmeti (bira se jedan predmet) • Savremeni marketing menadžment • Upravljanje kvalitetom • Poslovni konzalting • Operacioni menadžment • Profesionalno upravljanje projektima	30	6
II		Izborni predmeti (bira se jedan predmet) • Napredni finansijski menadžment • Informacione tehnologije i kontrola • Poslovno komuniciranje i pregovaranje • Razvoj menadžerskih sposobnosti	30	6
III		Menadžerski alati za donošenje odluka	30	6
III		Korporativno upravljanje	30	6
III		Metodologija naučno istraživačkog rada	30	6
III		Projekat	60	12
UKUPNO			450	90
IV		Master teza	300	30
UKUPNO			750	120

Napomene:

1. Ukoliko se pokaže interes, studenti kao izborne predmete, mogu birati i ostale predmete koji se izvode u okviru različitih samostalnih i partnerskih programa EFSA.
2. Projekat predstavlja praktičnu izradu projektnog plana, prema tačno definiranoj metodologiji, na određenom primjeru od strane studenata/timova studenata, uz mentorstvo predmetnog nastavnika.

3.2. Silabusi predmeta na studijskom programu Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem "+2"

Šifra predmeta:	Naziv predmeta:		
Nivo: MA studij	Godina:	Semestar:	Broj ECTS kredita:
Status: O/I	Nastavnik:		Ukupan broj sati:
Cilj predmeta:			
Sadržaj (nastavne jedinice):			
Rezultati učenja:			
Nastavne metode:			
Metode ocjenjivanja:			
Literatura:			

3.3. Struktura studijskog programa Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem "+1"

SEMESTAR	ŠIFRA	PREDMET	SATI	ECTS
I		Strateško upravljanje ljudskim resursima	30	6
I		Međunarodni menadžment ljudskih potencijala	30	6
I		Kros-kulturalni menadžment ljudskih resursa	30	6
I		Industrijska sociologija	30	6
I		Radnopravni odnosi	30	6
II		Upravljanje kvalitetom	30	6
II		Savremeni koncepti menadžmenta	30	6
II		Master teza	180	18
UKUPNO			390	60

Napomene:

1. Ukoliko se pokaže interes, studenti kao izborne predmete, mogu birati i ostale predmete koji se izvode u okviru različitih samostalnih i partnerskih programa EFSA.
2. Projekt predstavlja praktičnu izradu projektnog plana, prema tačno definiranoj metodologiji, na određenom primjeru od strane studenata/timova studenata, uz mentorstvo predmetnog nastavnika.

3.4. Silabusi predmeta na studijskom programu Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem "+1"

Šifra predmeta:	Naziv predmeta:		
Nivo: MA studij	Godina:	Semestar:	Broj ECTS kredita:
Status: O/I	Nastavnik:		Ukupan broj sati:
Cilj predmeta:			
Sadržaj (nastavne jedinice):			
Rezultati učenja:			
Nastavne metode:			
Metode ocjenjivanja:			
Literatura:			

