



MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA I UPRAVLJANJE ZNANJEM (HRMiUZ)

Smjer za sve koji žele da steknu i/ili unaprijede vlastita znanja, vještine i sposobnosti upravljanja najvažnijim resursima u organizaciji na inovativan način.

Trajanje studijskog programa (+2)



1.

Prvi semestar

Studenti se upoznaju sa konceptima i metodama strateškog i međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala, kao i specifičnostima kros-kulturalnog menadžmenta ljudskih resursa, usvajaju znanja iz sociologije preduzetništva i biznisa, te razmatraju pravni okvir radnopravnih odnosa.

2.

Drugi semestar

U ovom semestru studenti stiču znanja iz savremenih koncepata menadžmenta, upoznaju se sa specifičnostima menadžmenta i ponašanja u organizaciji, te sa modelima i pristupima upravljanja promjenama. Pored tri obavezna predmeta, studenti imaju priliku birati dva izborna predmeta prema vlastitom interesovanju.

3.

Treći semestar

Menadžerski alati za donošenje odluka i korporativno upravljanje predstavljaju znanja i vještine koje naše studente priprema za rukovodeće uloge na dinamičnom tržištu rada. Pored toga se studenti pripremaju za pisanje projekata i master teze slušajući predmete Projekat i Metodologiju naučno istraživačkog rada.

4.

Četvrti semestar

Pisanje Master Teze, treba da obuhvati teorijsko i empirijsko istraživanje na temelju stečenih znanja iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem.

Trajanje studijskog programa (+1)



Prvi semestar

Studenti se upoznaju sa konceptima i metodama strateškog i međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala, kao i specifičnostima kros-kulturalnog menadžmenta ljudskih resursa, usvajaju znanja iz industrijske sociologije, te razmatraju pravni okvir radnopравnih odnosa.

Drugi semestar

U ovom semestru studenti stiču znanja iz savremenih koncepata menadžmenta i upravljanja kvalitetom. Nakon položenih svih ispita slijedi prijava i izrada master teze, na način da se na temelju stečenih znanja iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem provede teorijsko i empirijsko istraživanje.

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA I UPRAVLJANJE ZNANJEM

Osnovni ciljevi smjera su:

- razumijevanje značenja, značaja i aplikacije strateškog menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem,
- usvajanje karakteristika, načina kreativnog promišljanja i ponašanja menadžera i zaposlenika kao ključnih aktera navedenih procesa,
- cjelovito sagledavanje menadžmenta ljudskim resursima kroz širi set menadžerskih alata i koncepata u smislu sagledavanja filozofije razvoja ljudskih resursa i fenomena upravljanja znanjem kroz prizem danas živimo i radimo.

Opis smjera

Smjer je namijenjen studentima koji žele unaprijediti svoja znanja, vještine i kompetencije iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem, te ista primijeniti u svojim organizacijama. Program je koncipiran tako da pruža univerzalnu osnovu za angažman na veoma širokom spektru poslova uključujući i rad u domaćim i međunarodnim organizacijama, stranim kompanijama i ostalim organizacijama i agencijama te za usavršavanje i razvoj karijere. Namjera programa je da osposobi studente za uspješnu primjenu principa učeće organizacije, obuke i razvoja zaposlenih, upravljanja talentima, mjerenja radne učinkovitosti, kompenzacijskog menadžmenta i slično, a sve u funkciji izgradnje pozitivnog radnog okruženja i izgradnje imidža organizacije kao atraktivnog poslodavca.

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 postizati sasvim različite poslovne rezultate u zavisnosti od politika i praksi upravljanja ljudskim resursima.





Ishodi učenja

Nakon realizacije nastavnog programa studenti će biti u mogućnosti da:

Znanje

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatama, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja.
- pokažu integrirano poslovno znanje o ljudskim resursima, koje je prenosivo kroz ključna poslovna područja.
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem.
- prepoznaju međunarodnu dimenziju problema upravljanja ljudskim potencijalima i znaju kako učinkovito riješiti te probleme.
- razumiju nalaze objavljenih istraživanja iz širokog spektra izvora u pojedinim disciplinama koje u fokusu imaju zaposlenike, odnosno njihova znanja, vještine i sposobnosti, prava i očekivanja.

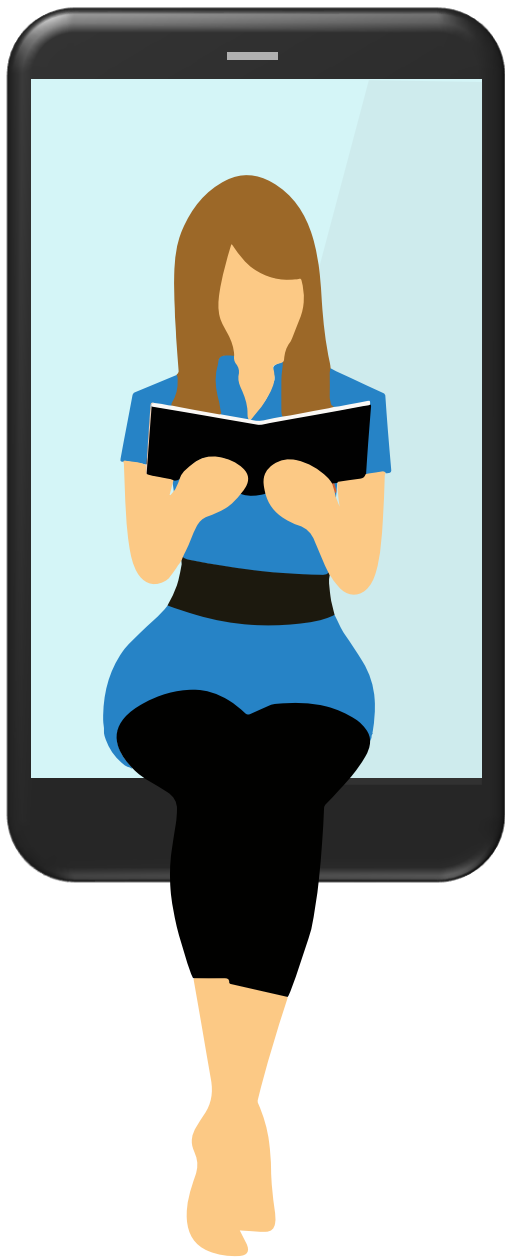
Vještine

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem.
- sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora.
- prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka.
- analiziraju istraživačka pitanja koristeći napredne statističke i softverske pakete
- sintetiziraju i porede različite empirijske analize i rezultate.
- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima.
- učinkovito rade pod nadzorom mentora prilikom izrade završnog rada i projekata.
- pokažu svijest o etičkim pitanjima u vlastitim studijama i povezuju ih s osobnim vrijednostima.

Kompetencije

- primijene rezultate empirijskih studija na sistematičan način kako bi analizirali probleme, pronašli odgovarajuća rješenja za različita pitanja i objasnili rješenja teorijskim argumentima.
- dizajniraju istraživanje i provedu analizu primjenom kvantitativnih i kvalitativnih tehnika za analizu podataka.
- predstave koncepte i teorije i procijene rezultate istraživanja različitih autora u praktične svrhe.
- reflektiraju postavke glavnih teorija/konceptata menadžmenta (i disciplina koja su identificirana kao specijalizacije programa, njihovu upotrebu i ograničenja u svojim radovima.
- postavljaju ciljeve, razvijaju strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata.
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja.





Zanimanja za koja se studenti spremaju

Neka od zanimanja za koje se studenti spremaju



Menadžer ljudskih potencijala

Privlačenje i regrutovanje novih zaposlenika, talent menadžment, obrazovanje i razvoj karijere



Menadžer kvalitete

Kontrola osnovnih poslovnih procesa



Menadžer različitih poslovnih funkcija unutar organizacije

Menadžer u zdravstvu, specijalista za etička pitanja i pitanja zaštite okoliša, planeri, organizatori događaja, menadžeri kontrole itd.



Konsultant

Eksterna pomoć kompanijama prilikom odlučivanja, rješavanja problema, suočavanja sa izazovima i sl.



Lider, CEO

Vođenje korporacije, vizionar, strateg



Vlastiti preduzetnički poduhvat

Realizacija ličnih poslovnih ideja

Struktura smjera (+2)

Prvi semestar

- Strateško upravljanje ljudskim resursima
- Međunarodni menadžment ljudskih potencijala
- Kros-kulturalni menadžment ljudskih resursa
- Sociologija preduzetništva i biznisa
- Radnopravni odnosi



„Jedina prava vrijednost preduzeća su iskustvo, vještine i kreativnost zaposlenika.“

L. Edvinsson

Drugi semestar

- Savremeni koncepti menadžmenta
- Upravljanje promjenama
- Menadžment i ponašanje u organizaciji
- Dva izborna predmeta

Treći semestar

- Metodologija naučno istraživačkog rada
- Menadžerski alati za donošenje odluka
- Korporativno upravljanje
- Projekat



Završni rad

Završni rad istraživačkog karaktera sa jasnim doprinosom znanju

Struktura smjera (+1)

Prvi semestar

- Strateško upravljanje ljudskim resursima
- Međunarodni menadžment ljudskih potencijala
- Kros-kulturalni menadžment
- Industrijska sociologija
- Radnopravni odnosi



Drugi semestar

- Savremeni koncepti menadžmenta
- Upravljanje kvalitetom
- Završni rad istraživačkog karaktera



„Uzмите moje ljude a ostavite mi fabrike i ubrzo će trava prorasti kroz njih.

Uzмите moje fabrike, ali mi ostavite ljude i mi ćemo ubrzo imati nove, još bolje fabrike.“

Andrew Carnegie

Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Pokažu napredno teorijsko znanje o načelima, konceptima i teorijama HRM-a
- Pokažu integrirano poslovno znanje aplikativno na ključna područja strateškog upravljanja u različitim organizacijama
- Prepoznaju probleme i izazove u provođenju aktivnosti strateškog HRM-a
- Razumiju nalaze objavljenih istraživanja iz širokog spektra izvora u oblasti strateškog menadžmenta ljudskih resursa

Vještine:

- Primijene naučene teorije, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju problema strateškog upravljanja ljudskim resursima
- Sažmu i predstavljaju pregled literature iz različitih izvora
- Prikupljaju, analiziraju i sintetiziraju podatke te prezentiraju i interpretiraju rezultate
- Formuliraju i objasne argumente u raspravama, diskusijama i radovima SHRM-a

Kompetencije:

- Primijene rezultate empirijskih studija na sistematičan, analizirali probleme, pronašli rješenja za pitanja SHRM-a i objasnili rješenja teorijskim argumentima
- Postave ciljeve, razviju strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekta vezano za unapređenje SHRM-a u organizacijama
- Demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja
- Rade timski, vode druge, spremni upravljati članovima tima i situacijama
- Raspoložu znanjima i vještinama potrebnim za zapošljavanje i dalje obrazovanje

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Grupne aktivnosti (radionice, debate)
- Studentski projektni radovi i prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

- Torrington, Hall & Taylor (2002) Strategic Human Resource Management (7th edition)
- Bahtijarević-Šiber F. (2014). Strateški menadžment ljudskih potencijala. Školska knjiga
- Das Gupta A. (2020). Strategic Human Resource Management Formulating and Implementing HR Strategies for a Competitive Advantage. Routledge, New York
- Rahimić Z. (2010) Menadžment ljudskih resursa. Ekonomski fakultet u Sarajevu
- Dodatni materijali koji će se obezbjeđiti studentima u toku kursa
- Analoui F. (2007). Strategic Human Resource Management. Thomson Learning, London
- Muller-Camen, M., Croucher, R., & Leigh, S. (2008) Human Resource Management: A Case Study Approach (Eds.), London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Schuler, R. and Jackson, S. (2007) Strategic Human Resource Management (2nd edition)
- Lebrecht Ch.(2017). Strategie und Personalmanagement Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. Springer Gabler, Wiesbaden
- Schrank V. (2015). Das Ulrich-HR-Modell in Deutschland Kritische Betrachtung und empirische Untersuchung. Springer Gabler, Wiesbaden
- Storey J., Ulrich D., Wright M.P. (2019). Strategic Human Resource Management A Research Overview. Routledge, New York

STRATEŠKO UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Syllabus

Koncept predmeta strateško upravljanje ljudskim resursima bazira se na činjenici da su ljudski resursi najvažnija „imovina-resurs“ svake organizacije, te da je učinkovito upravljanje ljudima najvažniji faktor za izgradnju dugoročno održivog uspjeha organizacija, neovisno od vrste djelatnosti, veličine i vlasničke strukture, te da kako kreiranje, tako i implementacija poslovne strategije bilo koje organizacije ne može biti učinkovita, bez strateške orijentacije na ljudske resurse. Fokus predmeta je na sistemskom i strateškom promišljanju o različitim aspektima upravljanja ljudskim resursima i izučavanju relacija između strategije organizacije i upravljanja ljudskim resursima. Stoga je svrha ovog predmeta pružiti studentima prepoznatljiv pristup upravljanju ljudskim resursima kao strateškoj funkciji kroz iznalaženje rješenja za komplementarno usaglašavanje i vertikalnu integraciju HR strategije i poslovne strategije, kao i horizontalne integracije različitih aktivnosti.

Ciljevi predmeta:

- upoznavanje studenata sa značajem, konceptima i modelima strateškog menadžmenta ljudskih resursa,
- usmjeriti pažnju studenata na bitne elemente analize eksternih i internih faktora koji utiču na implementaciju strategije ljudskih resursa u organizaciji,
- razumjevanje i istraživanje strategije ljudskih resursa u teoriji i praksi u globalnom kontekstu uz razumjevanje sistema upravljanja razlikama i talentima,
- razmatranje međupovezanosti poslove strategije i strategije ljudskih resursa,
- izučavanje aktivnosti menadžmenta ljudskih potencijala u kontekstu strateškog opredjeljenja preduzeća i dinamike promjena u okruženju,
- upoznavanje studenata sa značajem dizajniranja HR praksi, koje su usklađene sa poslovnom strategijom i postavljanja HR prioriteta s ciljem uspješne implementacije poslovne strategije,
- upoznavanje studenata sa savremenim temama i izazovima u strateškom menadžmentu ljudskih resursa.

Tematske cjeline:

1. Evolucija Strateškog upravljanja ljudskim resursima (SHRM)
2. SHRM i organizacijska struktura, strategija i kultura
3. Uloga funkcije HRM-a u organizacijskim performansama
4. Upravljanje talentima i globalna kompetitivnost
5. Organizacijska strategija i planiranje ljudskih resursa
6. Strategije regrutiranja i programi razvoja ljudskih resursa
7. Performanse ljudskih resursa i globalna kompetitivnost
8. Upravljanje znanjem i upravljanje različitostima
9. Strategije nagrađivanja i motivacija ljudskih resursa
10. Izazovi strateškog menadžmenta ljudskih resursa



Ishodi učenja:

Znanje:

- Pokažu napredno teoretsko znanje o načelima, konceptima i teorijama
- Prepoznaju izazove u provođenju IHRM-a, te iste povezuju sa konceptima i tehnikama upravljanja
- Razumiju nalaze objavljenih istraživanja iz širokog spektra izvora

Vještine:

- Primijene naučene teorije, načela i koncepte u rješavanju problema
- Sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora
- Prikupe, analiziraju, sintetiziraju i interpretiraju podatke
- Formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i radovima

Kompetencije:

- Primijene rezultate empirijskih studija na sistematičan način
- Predstave koncepte i teorije IHRM-a i procijene rezultate istraživanja
- Demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i izlaganja
- Rade timski i vode druge, osiguravajući upravljanje situacijama

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Analize studija slučaja
- Grupne aktivnosti
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

- Rahimić Z. i Podrug, N. (2013). Međunarodni menadžment. Sarajevo: Ekonomski fakultet.
- Brewster C., Houldsworth E., Sparrow P., Vernon G. (2016). International Human Resource Management. fourth edition, Chartered Institute of Personnel and Development, London
- Covarrubias Venegas B., Thill K., Domnanovich J. (ur.) (2018). Personalmanagement Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis. Springer Gabler, Wiesbaden
- Edwards T., Rees, Ch. (2017). International Human Resource Management Globalization, National Systems and Multinational Companies third Edition, Pearson, Harlow
- Festing M., Dowling P. J., Weber, W., Engle, A. D. (2011) Internationales Personalmanagement. Gabler Verlag, Wiesbaden
- Harzing, A-W. and Pinnington, A.H. (2015). International Human Resource Management. SAGE, Los Angeles
- Thomas D.C., Lazarova, M.B. (2014) Essentials of International Human Resource Management. SAGE, Los Angeles

MEĐUNARODNI MENADŽMENT LJUDSKIH POTENCIJALA

Syllabus

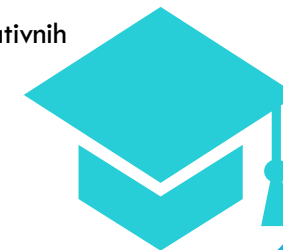
U okviru ovog predmeta izučavaju se teorijski koncepti, strategije i modeli menadžmenta ljudskih potencijala u međunarodnom kontekstu, sa fokusom na razlike u odnosu na menadžment ljudskih potencijala u nacionalnim okvirima. Posebna pažnja je posvećena izučavanju aktivnosti međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala u procesu ekspatrijacije i repatrijacije saradnika, te aktivnostima menadžmenta ljudskih potencijala u međunarodnim merdžerima i akvizicijama.

Ciljevi predmeta:

upoznavanje studenata sa značajem, specifičnostima i izazovima međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala, razmatranje uticaja strategije međunarodno aktivnih preduzeća na aktivnosti i orijentacije strateškog međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala, izučavanje aktivnosti međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala u kontekstu dinamike promjena u okruženju i strateškog opredjeljenja preduzeća, upoznavanje studenata sa ulogom međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala u karijerama tradicionalnih i samoinicijativnih ekspatrijata, razmatranje uloge i značaja menadžment ljudskih resursa u međunarodnim merdžerima i akvizicijama.

Tematske cjeline:

1. Definiranje i razvoj međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala
2. Internacionalizacija menadžmenta ljudskih potencijala
3. Strateški međunarodni menadžment ljudskih potencijala
4. Aktivnosti međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala
5. Fenomen ekspatrijatizma (proces i modeli)
6. Uloga međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala u karijerama tradicionalnih i samoinicijativnih ekspatrijata
7. Važnost procesa repatrijacije
8. Menadžment ljudskih resursa u međunarodnim merdžerima i akvizicijama



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatama, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora
- prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka
- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima

Kompetencije

- mogu reflektirati postavke glavnih teorija/konceptata menadžmenta (i disciplina koja su identificirana kao specijalizacije programa, njihovu upotrebu i ograničenja u svojim radovima
- mogu postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja

Metode izvođenja nastave:

- Predavanje
- Diskusije
- Prezentacije
- Gosti

Literatura:

- Adler, N. (2000): INTERNATIONAL DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, South-Western
- Kulović, Dž., Husaković, D. (2022): KROS-KULTURALNI MENADŽMENT, Ekonomski fakultet Zenica
- Thomas D. C., Inkson, K. (2021): CROSS-CULTURAL MANAGEMENT, Sage
- Hofstede, G., Hofstede, Jan G., Minkov, M. (2012): CULTURES AND ORGANIZATIONS: SOFTWARE OF THE MIND
- Tropenaars, F., Hampden-Turner, C. (2020): RIDING THE WAVES OF CULTURE: UNDERSTANDING DIVERSITY IN GLOBAL BUSINESS, Nicholas Brealey Publishing
- Meyer, E. (2014): THE CULTURE MAP: BREAKING THROUGH THE INVISIBLE BOUNDARIES OF GLOBAL BUSINESS
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. I Gupta, V. (ur.) (2004): CULTURE, LEADERSHIP, AND ORGANIZATIONS: THE GLOBE STUDY OF 62 SOCIETIES, Sage.

KROS-KULTURALNI MENADŽMENT LJUSKIH RESURSA

Syllabus

Osnovni cilj ovog predmeta je razumijevanje kako nacionalna kultura kojoj pripadaju menadžeri opredjeljuje način na koji oni vode biznise. Iz osnovnog cilja proizlazi shvatanje da je kulturalni etnocentrizam neefektivan u svijetu biznisa, te da se iu najrazličitijim kulturama biznis može voditi na uspješan način, odnosno, da je uvijek, ama baš uvijek, način vođenja biznisa kulturološki opredijeljen.

Ciljevi predmeta:

- Upoznati studente sa različitim pristupima istraživanju dimenzija nacionalne kulture (Hofstedeov, Trompenaarsov, Meyerin, GLOBE i sl.);
- Razviti globalni (svjetski) mentalni sklop koji omogućava prepoznavanje, razumijevanje, respektiranje i premoštavanje kulturoloških različitosti;
- Razumjeti područja menadžerskih aktivnosti na koje kultura ima izravan utjecaj poput pregovaranja, timskog rada, liderstva, komuniciranja, motivacije i konflikata.

Tematske cjeline:

1. Kultura i menadžment
2. Definisane koncepta kulture: nacionalna kultura, organizaciona kultura, korporativna kultura i industrijska kultura
3. Hofstedov pristup izučavanju nacionalne kulture
4. Ostali pristupi izučavanju nacionalne kulture: Trompenars i Model sedam dimenzija nacionalne kulture, Hall i Kulture visokog i niskog konteksta, Ting-Tommey i Teorija pregovaranja "obrazu", House i GLOBE projekat, Meyer i Mapa kulture
5. Utjecaj kulture na komuniciranje
6. Utjecaj kulture na pregovaranje
7. Utjecaj kulture na konflikte
8. Utjecaj kulture na motivaciju
9. Utjecaj kulture na liderstvo
10. Utjecaj kulture na timove
11. Fenomen ekspatrijatizma
12. Ekspatrijacijski ciklus karijere



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Pokažu napredno teoretsko znanje o sociološkim konceptima i pristupima koji podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja
- Prepoznaju sociološke kategorije i mogućnosti njihove primjene u sagledavanju različitih problema u poslovanju i njihovom povezivanju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem
- Razumiju nalaze socioloških i interdisciplinarnih pristupa i objavljenih istraživanja koje u fokusu imaju različite interakcijske odnose i zaposlenike, odnosno njihova znanja, vještine i sposobnosti, prava i očekivanja

Vještine:

- Primijene sociološke kategorije i pristupe u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- Prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka
- Formuliraju i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima

Kompetencije

- Biti u stanju primijeniti rezultate empirijskih studija na sistematičan način kako bi analizirali probleme, pronašli odgovarajuća rješenja za različita pitanja i objasnili rješenja teorijskim argumentima
- predstavie koncepte i teorije i procijene rezultate istraživanja različitih autora u praktične svrhe
- reflektiraju postavke socioloških koncepata i identificiraju prednosti i ograničenja njihove primjene u svojim radovima

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Prezentacije
- Studija slučaja

Literatura:

- Watson, T. J. (2012) *Sociology, work and organisation*. 6th ed. London, New York: Routledge
- Martin Ruef, Michael Lounsbury (Ed.) (2007) *The Sociology of Entrepreneurship (Research in the Sociology of Organizations, Volume 25)*, Emerald Group Publishing Limited
- Odabrani istraživački radovi
- Ram A. Cnaan; Carl Milofsky (eds.) (2018) *Handbook of Community Movements and Local Organizations in the 21st Century*. Springer.
- Castells, Manuel (2000) *Uspon umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing. (izbor poglavlja)

Syllabus

SOCIOLOGIJA PREDUZETNIŠTVA I BIZNISA

U okviru ovog predmeta studenti/ce će imati priliku da se upoznaju sa različitim sociološkim perspektivama i savremenim konceptima kojima nastojimo razumjeti društveni i kulturalni kontekst koji omogućava ili ometa proces inovacija u poslovanju.

Društvenu organizaciju rada upravljanja ljudskim potencijalima i znanjem posmatramo kroz prizmu različitih perspektiva, uvažavajući multidimenzionalne specifičnosti savremenih socioloških fenomena.

Ciljevi predmeta:

- Upoznati studente/ice sa osobenostima socioloških pristupa analizi društvenih procesa u sferi savremenog poslovanja i preduzetništva
- Potaknuti studente/ice na samostalno i kritičko promišljanje, kao i na procjenu primjene različitih konceptulanih postavki u kontekstu iznalaženja rješenja različitih pitanja u poslovnom okruženju
- Prepoznati značaj i ulogu uvažavanja različitih kontekstualnih i institucionalnih odrednica interakcijskih odnosa u oblasti savremenih organizacijskih praksi upravljanja ljudskim resursima i znanjem

Tematske cjeline:

1. Sociološke teorije: inovacije i preduzetništvo
2. Savremeni sociološki pristupi u preduzetništvu i biznisu
3. Socio-kulturalni kontekst i preduzetničko ponašanje
4. Socijalna stratifikacija
5. Umreženo društvo
6. Socijalni kapital
7. Socijalno preduzetništvo
8. Rod i preduzetništvo
9. Kultura i društvene vrijednosti
10. Savremeni izazovi društveno odgovornog poslovanja



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Razumiju sociološke okvire konceptualizacije, kao i da prepoznaju značaj i ulogu sociološke interpretacije interakcijskih odnosa u širem okviru različitih aktivnosti povezanih sa savremenim fenomenima ekonomskog i poslovnog života
- Pokažu napredno teoretsko znanje u prepoznavanju različitih interpretativnih žanrova i tumačenja problema, te razumiju društvenu i institucionalnu dimenziju poslovnih izazova i tendencija
- Razumiju vodeće sociološke paradigme, načela i koncepte koje podupiru upravljanje različitim interakcijskim odnosima u širokom spektru poslovanja
- Razumiju prednosti i ograničenja pojedinih istraživačkih pristupa i metoda, kao i načine prikupljanja i analize kvalitativnih i kvantitativnih podataka, te snage i slabosti u pružanju informacija i procjeni opcija za rješavanje problema u nesigurnom okruženju

Vještine:

- Primjene usvojena stečena znanja o sociološki pristupima, paradigmama, načelima i konceptima u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema
- Primjene stečena znanja na način da mogu prikupiti, analizirati i sintetizirati podatke iz različitih izvora, te prezentirati i interpretirati rezultate analize podataka
- Formuliraju i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima
- Sintetiziraju i porede različite empirijske analize i rezultate

Kompetencije

- Mogu primijeniti rezultate empirijskih studija na sistematičan način kako bi analizirali probleme, pronašli odgovarajuća rješenja za različita pitanja i objasnili rješenja teorijskim argumentima
- Mogu predstaviti koncepte i teorije i procijeniti rezultate istraživanja različitih autora u praktične svrhe
- Identificiraju prednosti i ograničenja primjene različitih socioloških konceptualnih pristupa u objašnjenju i kritičkom razumijevanju interakcijskih odnosa u poslovnom okruženju

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Prezentacije
- Studija slučaja

Literatura:

- Diefenbach, T. (2020) *The democratic organisation: democracy and the future of work*. New York, London
- Newman, D. M. (2019) *Sociology: exploring the architecture of everyday life*. Twelfth Edition. SAGE Publications, Inc.
- Watson, T. J. (2012) *Sociology, work and organisation*. 6th ed. London, New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- McMurray, A., Muenjohn, N., Weerakoon, C. (Eds) (2021) *The Palgrave Handbook of Workplace Innovation*
- Adler, P., Gay, P.D., Morgan, G., Reed, M. (Eds) (2014) *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies*. Oxford: Oxford University Press.
- Viale, R. (Ed) (2021) *Routledge Handbook of Bounded Rationality*. London, New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Fetscherhauer, D., Flache, A., Buunk, B., Lindenberg, S. (Eds) (2006) *Solidarity and Prosocial Behavior An Integration of Sociological and Psychological Perspectives*. USA: Springer Science+Business Media, Inc
- Castells, M. (2000) *Usporičin društvo*. Zagreb: Golden marketing.

INDUSTRIJSKA SOCIOLOGIJA

Syllabus

U okviru ovog predmeta studenti/ce će imati priliku da se upoznaju sa različitim sociološkim perspektivama i savremenim konceptima kojima nastojimo razumjeti složenu prirodu interakcijskih odnosa i društvenih procesa koji oblikuju trendove promjena u sferi rada, organizacijskog djelovanja i poslovanja. Društvenu organizaciju rada posmatramo kroz prizmu različitih perspektiva, uvažavajući multidimenzionalne specifičnosti savremenih socioloških fenomena. Posebnu pažnju ćemo usmjeriti ka izučavanju savremenih tendencija sve veće fleksibilnosti i fluidnosti u različitim sferama društvenog, organizacijskog i radnog života.

Ciljevi predmeta:

- Upoznati studente/ice sa osobenostima socioloških pristupa analizi društvenih procesa u sferi rada i organizacijskog života.
- Potaknuti studente/ice na samostalno i kritičko promišljanje, kao i na procjenu primjene različitih konceptualnih postavki u kontekstu iznalaženja rješenja različitih pitanja u poslovnom okruženju.
- Prepoznati značaj i ulogu uvažavanja različitih kontekstualnih i institucionalnih odrednica interakcijskih odnosa u oblasti rada i savremenih organizacijskih praksi.
- Prepoznati i komparirati vodeće trendove savremenih društvenih i organizacijskih promjena.

Tematske cjeline:

1. Uvod u predmetnu oblast
2. Sociološki pristupi i koncepti
3. Savremeni modernizacijski procesi
4. Društveni učinci tehnoloških promjena i inovacija
5. Organizacije i novi oblici kontrole
6. Socijalni kapital
7. Zanimanja, profesije i identiteti
8. Društveni odnosi u savremenom poslovnom okruženju
9. Savremeni izazovi demokratskih procesa u ekonomskoj sferi
10. Trendovi promjena u oblasti rada i poslovnom okruženju



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatima, načelima, konceptima i teorijama specifične za područje radnopravnih odnosa koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja.
- pokažu integrirano poslovno znanje o radnopravnim odnosima i ljudskim resursima, koje je prenosivo kroz ključna poslovna područja.
- prepoznaju probleme specifične za područje radnopravnih odnosa u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem.
- prepoznaju međunarodnu dimenziju problema upravljanja ljudskim potencijalima i znaju kako učinkovito riješiti te probleme.
- pokažu etičko i društveno odgovorno ponašanje i riješe etičke dileme koristeći koncepte društveno odgovornog poslovanja i etike.

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem specifične za područje radnopravnih odnosa.
- sažmu i predstavte pregled literature iz različitih izvora specifične za područje radnopravnih odnosa.
- pokažu svijest o etičkim pitanjima u vlastitim studijama i povezuju ih s osobnim vrijednostima.

Kompetencije

- u stanju su primijeniti rezultate empirijskih studija na sistematičan način kako bi analizirali probleme specifične za područje radnopravnih odnosa, pronašli odgovarajuća rješenja za različita pitanja i objasnili rješenja teorijskim argumentima.
- mogu predstaviti koncepte i teorije i procijeniti rezultate istraživanja različitih autora u praktične svrhe.
- mogu raditi u sastavu tima i voditi druge, osiguravajući da su spremni upravljati raznolikom publikom i situacijama.
- raspoložu stečenim kvalitetima i vještinama potrebnim za zapošljavanje i dalje obrazovanje u području menadžmenta ljudskim resursima i upravljanja znanjem.
- pokažu sposobnost samostalnog planiranja, rada i učenja i korištenja resursa na način koji odražava najbolju praksu.

Metode izvođenja nastave:

- *ex katedra*
- *analiza studija slučaja*
- *diskusije*

Literatura:

Obavezna:

- - Bennett-Alexander, Dawn, Hartman, Laura Pincus (2018) Employment law for business, Ninth edition, New York, NY: McGraw-Hill Education
- - Davies, Anne C. L. (2015) Employment law, Pearson Education Limited 2015
- - Hartman, L.P., DesJardins, J., MacDonald, C. (2018). Business Ethics: Decision Making for Personal Integrity & Social Responsibility. McGraw Hill.
- -Pat Sheridan; *Human Resource Management, A Guide for Employers*. Oak Tree Press: Dublin, 2007.
- -Julie Beardwell, Tim Claydon; *Human Resource Management A Contemporary Approach*, Pearson Education, Fifth edition, 2007
- *Sead Dedić i Jasminka Gradašević – Sijerā ;Radno pravo, , Sarajevo, 2005.*
- *Relevantni zakonski i drugi propisi*

Dopunska:

- Anton Ravnčić; *Osnove radnog prava*; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2004.

Syllabus

RADNOPRAVNI ODNOSI

Ciljevi predmeta:

Izučavanje ovog predmeta ima za cilj da upozna studente sa pravnim okvirom radno-pravnih odnosa, kao i sve složenijim odnosima poslodavaca i zaposlenika. Upravljanje ljudskim resursima i upravljanje znanjem pretpostavlja i razumijevanje i znanje o pravnim strategijama, efikasnom korporativnom okviru, pravnoj i poslovnoj etici, kao i načinima rješavanja sporova u radnopravnom kontekstu.

Tematske cjeline:

1. Pravni okvir radnopravnih odnosa (BiH, EU i internacionalni kontekst)
2. Pravna strategija radno-pravnih odnosa u kompanijama
3. Korporativno upravljanje i pravila poslovnog odlučivanja
4. Menadžerski ugovori
5. Pravna i poslovna etika
6. Poslodavci i zaposlenici u online okruženju
7. Vještine pregovaranja i i kolektivno pregovaranje
8. Najbolje prakse u procedurama zapošljavanja, treninga, testiranja i ocjenjivanja zaposlenika
9. Diskriminacija i uznemiravanje u poslovnom okruženju
10. Rješavanje radnopravnih odnosa



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Pokažu napredno poznavanje teorijskih i praktičnih aspekata savremenih koncepata menadžmenta sa fokusom na ljudske resurse
- Prepoznaju kapacitet pojedinih organizacija u kontekstu mogućnosti primjene savremenih koncepata menadžmenta
- Demonstriraju poznavanje različitih relevantnih izvora primarnih i sekundarnih podataka, te različitih metodoloških pristupa u uspostavljanju balansa između organizacije i okruženja
- Provedu primarna i sekundarna istraživanja usmjerena na primjenu najbolje izranjajuće opcije za opstanak, rast i razvoj organizacije
- Razumiju ograničenja kvalitativnih, kvantitativnih i kombiniranih mjerila performansi organizacije
- Demonstriraju društveno odgovorno ponašanje u akademskom i poslovnom kontekstu

Vještine:

- Učinkovito primjenjuju savremene koncepte menadžmenta aspekta kako sa aspekta naučne tako i praktične aplikacije
- Istražuju i primjenjuju sasvim nove kombinacije savremenih koncepata menadžmenta
- Argumentirano prezentiraju i interpretiraju rezultate praktično projektiranih istraživanja i prezentiraju analize primarnih podataka koristeći se kvalitativnim i kvantitativnim tehnikama
- Koriste softverske aplikacije i programe za prikupljanje podataka, te kvalitativnu i kvantitativnu analizu podataka u funkciji donošenja boljih poslovnih odluka
- Jasno argumentiraju svoja stajališta teorijskih okvira ali i praktičnih projekata
- Pokazuju visok stepen senzibiliteta vezano za dileme etičkog i ekološkog konteksta

Kompetencije

- Demonstriraju sposobnosti upravljanja organizacijom kao cjelinom, nižim organizacijskim jedinicama i samim sobom
- Dizajniraju okvire za uspostavljanje sistema mjera za praćenje poslovanja svake organizacije,
- Primjenjuju rezultate empirijskih studija na proces uzročno posljedičnog sagledavanja svih poslovnih aktivnosti u organizaciji
- Demonstriraju kompetencije korištenja alata za formuliranje i implementaciju poslovne strategije
- Demonstriraju sposobnost autonomnog i kolaborativnog učenja
- Primjenjuju rezultate empirijskih studija na sistematičan način

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Projektni radovi studenata i prezentacije
- Gostujući predavači/ce
- Radionice
- Studija slučaja i diskusije

Literatura:

- Elvir Čizmić, Adil Trgo, (2010), Savremeni Menadžerski Koncepti, Ekonomski fakultet u Sarajevu,
- Kaplan, S., Robert, Norton, P., David, (2001), The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive In The New Business Environment, Harvard Business School Press, Boston
- Materijali koji će tokom semestra biti raspoloživi u nastavnom procesu
- Niven, R., Paul, (2005), balanced scorecard Diagnostics-Maintaining Maximum Performance, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey,
- Niven, R., Paul, (2004), Balanced scorecard-step by step (Maximizing Performance and Maintaining Results), John Wiley & Sons, Inc., New York,

SAVREMENI KONCEPTI MENADŽMENTA

Syllabus

Predmet Savremeni koncepti menadžmenta se odnosi na izučavanje aktualnih pitanja vezanih za kontinuirano unapređenje potencijala i performansi organizacija i menadžera koji ih vode. Kompletan predmet se bazira na baznoj platformi koja se prezentira kroz balanced scorecard koncept kao generalni, odnosno sistemski okvir, koji je primjenjiv na sve vrste organizacijskih tipova, stavljajući fokus na perspektivu učenja i rasta kao ključnu poveznicu strategije i upravljanja ljudskim resursima u organizaciji. U okviru pojašnjavanja načina funkcioniranja i osnovnih elemenata balanced scorecard koncepta prepoznaju se njegove osnovne perspektive i njima pripadajući savremeni koncepti menadžmenta, te uzročno-posljedične veze među njima. Osnovne perspektive balanced scorecard koncepta su iskorištene kao prozori kroz koje se mogu prepoznati i pozicionirati ostali napredni menadžerski koncepti nižeg reda, kao sastavni dijelovi svake od perspektiva koje suštinski čine sadržaj cjelovitog sistema balanced scorecard koncepta. Pored navedenog, kroz ovaj predmet se pojašnjavaju i određene veze i odnosi između pojedinih perspektiva balanced scorecard koncepta, odnosno njihovog sadržaja koji se ogleda kroz ciljeve, mjerila, zadatke i inicijative.

Ciljevi predmeta:

- Upoznati studente sa balansiranim konceptom za formuliranje i implementaciju poslovne strategije ističući značaj ljudskih resursa u navedenim procesima,
- Upoznati studente sa osnovama savremenih menadžerskih koncepata i njihovim relacijama,
- Razumjeti osnovne načine primjene savremenih menadžerskih koncepata u organizacijama,
- Spoznaja osnovnih principa menadžmenta znanja u kontekstu eksplicitnog i implicitnog znanja u funkciji unapređenja performansi organizacije,
- Razumijevanje principa strateški fokusirane organizacije kao preduvjeta za implementaciju poslovne strategije,
- Razumijevanje funkcija strateške mape kao savremenog alata za prikaz i praćenje implementacije poslovne strategije,
- Razumijevanje uzročno posljedičnih veza između aktivnosti u organizaciji u kontekstu teorijske, istraživačke, poslovne i naučne opservacije pitanja strategije u organizaciji,
- Prepoznavanje relevantnih indikatora za praćenje razvoja organizacije i uspostavljanje balansa organizacije i okruženja,
- Razviti analitičku sposobnost studenata u smislu prepoznavanje relevantnih indikatora za praćenje razvoja organizacije i uspostavljanje balansa između organizacije i okruženja,
- Potaknuti studente da razmišljaju proaktivno i da anticipiraju buduće događaje kroz scenario planiranja

Tematske cjeline:

1. Pojmovno određenje savremenih koncepata menadžmenta,
2. Balansirani koncept razvoja i implementacije poslovne strategije,
3. Perspektiva učenja i rasta u funkciji razvoja i implementacije poslovne strategije,
4. Perspektiva poslovnih procesa u funkciji razvoja i implementacije poslovne strategije,
5. Perspektiva klijenata i interesnih skupina u funkciji razvoja i implementacije poslovne strategije,
6. Perspektiva finansijskog poslovanja u funkciji razvoja i implementacije poslovne strategije,
7. Korporativna perspektiva u funkciji razvoja i implementacije poslovne strategije,
8. Principi uvođenja balansiranog poslovnog koncepta u funkcioniranje organizacije,
9. Principi strateški fokusirane organizacije i organizacijsko učenje,
10. Dizajniranje strateške mape kroz prepoznavanje uzročno posljedičnih relacija između pojedinih aktivnosti i perspektiva.



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- razumijevanje funkcionisanja procesa u organizaciji
- razumijevanje potreba unapređivanje stanja i potreba za prilagođavanjem
- upoznavanje sa sadržajem koncepta i procesa organizacijskih promjena

Vještine:

- sposobnost analitičkog promišljanja i sposobnost rješavanja problema iz domena upravljanja promjenama

Kompetencije

- pisana prezentacija, unapređenje vještine pisanog prezentiranja

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja i vježbe
- Diskusije
- Analize studija slučaja
- Studentski grupni rad i prezentacija
- Gostujuća predavanja

Literatura:

Obavezna:

- Burnes, B.(2017): „Managing Change“, 7th edition, Pearson Education Limited
- Janićijević, N.: „Upravljanje organizacionim promjenama“, Ekonomski fakultet Beograd, 2007.
- Kotter, J. P. (2009): „Vođenje promjena“, Lider, Zagreb

Dopunska:

- Odabrani članci (dostupni na predmetnoj web-stranici)
- Set predmetnih materija: predavanja i vježbe (dostupni na predmetnoj web-stranici)
- Hiatt, J., Creasey, T.: Change Management, Prosci Research, Loveland, 2003.

Syllabus

UPRAVLJANJE PROMJENAMA

Upravljanje promjenama je važan faktor uspjeha, posebno u turbulentnom okruženju sa kojim se menadžeri danas suočavaju. Predmet nudi korisne metode, alate i tehnike za savladavanje osnovnih vještina koje savremeni menadžeri treba da posjeduju. Polazi se od ukazivanja na potrebu promjena u organizacijama, osnovnih teorijskih postavki za savladavanje promjena, konceptata promjena, različite modele (faze) za provođenje promjena te navodi načine kojima se mogu savladati otpori koji se gotovo uvijek javljaju prilikom provođenja promjena. Poseban značaj se daje ulozi koju menadžeri imaju u cijelom procesu. Predmet je koncipiran tako da na predavanjima studenti treba da steknu adekvatnu teorijsku osnovu i bazičnu logiku promišljanja koju će uz odgovarajuće Case studye razvijati na vježbama.

Ovaj kurs je namijenjen svim onima koji žele dokučiti zašto su promjene neophodne/zašto se uopšte dešavaju, kako se uspješno provode i šta je potrebno učiniti da promjena bude dobro prihvaćena.

Ciljevi predmeta:

Prepoznati potrebu za organizacionim promjenama

Upoznati se sa: individualnim, timskim i organizacionim promjenama te ulozi menadžera i izvršioca u procesu promjene

Savladati koncept strukturnih i kulturoloških promjena u organizacijama

Naučiti najbolji način za implementaciju promjene

Tematske cjeline:

1. Uvod: definicija, izazovi i sadržaj promjena
2. Nivoi i izvori promjena
3. Klasifikacija promjena
4. Koncepti organizacionih promjena
5. Modeli organizacionih promjena
6. Proces organizacione promjene
7. Dijagnostiranje promjene
8. Kreiranje vizije i planiranje nove organizacije
9. Implementacija i zamrzavanje promjene
10. Otpori promjenama



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Demonstriraju poznavanje uloge i značaja menadžmenta i menadžera i njegovog doprinosa savremnom biznisu.
- Shvataju i razumiju organizaciju i organizacijsko ponašanje pojedinaca i grupa, kao i njihovog djelovanja u organizacijama, te predvide i djeluju na njihovo ponašanje u budućnosti
- Shvatanje svog ponašanja i ponašanja drugih u organizaciji i prepoznaju mogućnost primjene odgovarajućih vrsta komuniciranja
- Razumiju vođenje ljudi timovima i različitim kulturnim grupama, i rješavaju eventualne konfliktnu situacije.
- Demonstriraju etičnost i asertivnost u akademskom i poslovnom kontekstu
- Prosuditi primjenjivost određenih metoda i tehnika menadžmenta i vođenja u konkretnim situacijama

Vještine:

- Biti sposoban odrediti i primijeniti prikladan menadžerski stil i metod upravljanja/vođenja ljudi u organizaciji
- Odrediti karakteristike ličnosti i njegove sposobnosti u funkciji iskorištenja njihovih potencijala
- Pravilno procijeniti odnos ljudi prema radnim zadacima, njihove stavove, te, po mogućnosti, zadovoljstvo i posvećenost poslu
- Odrediti komunikacijski stil i metod u konkretnom slučaju
- Identifikovati moguće konflikte u poslovnoj komunikaciji i poslovnim procesima
- Primijeniti različite taktike timskog i grupnog odlučivanja

Kompetencije

- Demonstriraju kompetencije korištenja menadžerskih tehnika i vještina, vlastitim primjerom i u skladu sa org. kulturom
- Demonstriraju etičnost i asertivnost komuniciranja
- Formulišu različite forme razumijevanja ličnosti u kontekstu uspješnog organizacijskog ponašanja
- Demonstriraju kompetencije korištenja savremenih metoda i tehnika motivacije i rješavanja konfliktnih situacija
- Primjenjuju različite tehnike i taktike pregovaračkom procesa utemeljenim na dobrim praksama

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Studija slučaja
- Radionice
- Gostujući predavači/ce

Literatura:

- Softić, S. i Kožo, A. (2020) Osnove individualnog organizacijskog ponašanja. Perfecta Sarajevo
- Rahimić, Z., Klepić, Z. i Alfirević, N. (ur.) Menadžment. (2020) Ekonomski fakultet u Sarajevu
- Robbins, S. P. i Judge, T. A. (2009) Organizational Behavior. 12th Edition. Pearson Prentice Hall (Za hrvatsko izdanje MATE, Zagreb)
- Tekstovi, slučajevi i prezentacije objavljeni na webu predmeta
- DuBrin, A. J. (2019) Fundamentals of Organizational Behavior. 6th edition. Academic Media Solutions
- Robbins, S. P. i Coulter, M. (2016) Management. 13th Edition. Pearson. Harlow
- Robbins, S. P. i Judge, T. A. (2016) Organizational Behavior. 17th Edition, Pearson Education
- Robbins, S. P. i Judge, T. A. (2018) Essentials of Organizational Behavior Global Edition. 14th Edition. Pearson Education.

Syllabus MENADŽMENT I PONAŠANJE U ORGANIZACIJI

Cilj predmeta Menadžment i ponašanje u organizaciji je upoznati studente s teorijom i praksom široko obuhvaćenog koncepta menadžmenta i ponašanja u organizaciji, kako bi se student osposobili za:

- razumijevanje uloge, značaja i zadataka menadžmenta i menadžera u konceptu efikasnog i efektivnog upravljanja kompanijom
- stjecanje znanja o osnovnim funkcijama menadžmenta (planiranje, organizovanje, vođenje i kontrola) s osebnim akcentom na organizacijsko ponašanje
- razumijevanje karakteristika ponašanja u organizaciji na individualnom, grupnom i organizacionom nivou.
- sveobuhvatno shvatanje uzroka, faktora i načina ponašanja ljudi u organizaciji, kao i metodama upravljanja tim ponašanjem
- svladavanje prepreka za uspješno organizacijsko ponašanje
- razumijevanje karakteristika komunikacijskog jezika i stila bez obzira na vrstu komunikacije
- primjenu etičkih načela i kodeksa u organizacijskom ponašanju
- ovladavanje složenim aspektima ponašanja u organizacijama, bez obzira na organizacijski nivo

Tematske cjeline:

1. Osnove menadžmenta
2. Individualni procesi i ponašanje
 - Ličnost
 - Percepcija i učenje
 - Vrijednosti, stavovi i zadovoljstvo poslom
 - Motivacija
 - Posloni bonton
 - Upravljanje vremenom
3. Interpersonalni procesi i ponašanje
 - Grupe i timovi
 - Komuniciranje
 - Poslovni sastanci
 - Moć i konflikt
4. Organizacioni procesi i ponašanje
 - Organizaciona kultura
 - Etika i društvena odgovornost



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatima, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora
- prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka

- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima

Kompetencije

- mogu reflektirati postavke glavnih teorija/konceptata menadžmenta (i disciplina koja su identificirana kao specijalizacije programa, njihovu upotrebu i ograničenja u svojim radovima)
- mogu postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja

Metode izvođenja nastave:

- ex katedra (40%)
- diskusije (10%)
- rješavanje problema i prezentacije (25%)
- studije slučaja (25%)

Literatura:

- Materijale sa predavanja (Power Point, dodatni materijali, ...) - dostupno na web stranici predmeta
- Oakland, J. (2016). Total Quality Management and Operational Excellence. Četvrto izdanje. Routledge
- Shroeder, R. (1999). Upravljanje proizvodnjom, četvrto izdanje. Zagreb: Mate.
 - Poglavlje 4: Upravljanje kvalitetom
 - Poglavlje 5: Kontrola i poboljšavanje kvalitete
- Slack, N., Chambers, S., Johnston, R. (2007). Operations management. Peto izdanje. Prentice Hall
- Poglavlje 17: Quality planning and control
- Poglavlje 20: Total Quality Management
- Kanji, G., Mike, A. (1996). 100 Methods for Total Quality Management. Sage Publications
- Resić, E. (2008). Statistički metodi i modeli za kontrolu kvalitete i unapređenje proizvodnih procesa. Ekonomski fakultet u Sarajevu

UPRAVLJANJE KVALITETOM

Syllabus

U teoriji i praksi postoje različite definicije i pristupi upravljanju kvalitetom. Cilj ovog predmeta je predstaviti različite koncepte upravljanja kvalitetom s posebnim naglaskom na totalno upravljanje kvalitetom (engl. Total Quality Management, TQM), s obzirom da koncept TQM-a poseban naglasak stavlja na ulogu i značaj ljudi u postizanju organizacijske izvrsnosti. Pored toga, polaznici ovog kursa će se upoznati sa različitim alatima i tehnikama koje menadžerima stoje na raspolaganju za uspješno upravljanje kvalitetom i najznačajnijim modelima poslovne izvrsnosti (Demingova nagrada, Malcolm Baldrige National Quality Award, Evropska nagrada za kvalitetu, EFQM model izvrsnosti, Baldrige-ove nagrada, ...)

Ciljevi predmeta:

- Opisati i uporediti različite pristupe i koncepte upravljanja kvalitetom
- Razumjeti razloge zašto je kvaliteta važna za svaku organizaciju i kako posvećenost zaposlenika doprinosi osiguranju organizacijske izvrsnosti
- Identificirati probleme kvalitete i načina na koji ljudski resursi identificiraju i otklanjaju identifikovane probleme
- Primijeniti korake koje vode ka osiguranju visokog nivoa kvalitete, s posebnim naglaskom na ulogu ljudskih resursa
- Koristiti tehniku uzorkovanja i statističke kontrole procesa
- Primijeniti odabrane alate TQM-a

Tematske cjeline:

1. Pristupi upravljanju kvalitetom
2. Totalno upravljanje kvalitetom (TQM)
3. Identifikacija problema povezanih sa kvalitetom
4. Način osiguravanja visokog nivoa kvalitete kroz usklađivanje sa specifikacijama
5. Istraživanje vrijednosti za klijente
6. Uzorkovanje
7. Statistička kontrola procesa
8. Vrste modela za procjenu poslovne izvrsnosti
9. TQM tehnike i alati
10. Lean poslovna filozofija



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- razumije kako se odvija proces odlučivanja
- razumije ulogu menadžera u donošenju odluka
- razumije različite tehnike za donošenje odluka u različitim kontekstima

Vještine:

- razumije koncepte odlučivanje kao sastavni dio upravljačkih odgovornosti, i analizira, sintetizira i upotrebljava ove koncepte u praksi
- kombinuje znanja iz drugih oblasti menadžmenta i razumije njihove implikacije na odlučivanje
- razumije osnovne principe i postupke istraživanja pogodne za donošenje odluka
- radi u timu rada i donosi odluke u ovom domenu

Kompetencije

- vlada metodologijom za donošenje jednostavnih odluka u različitim menadžerskim kontekstima,
- rješava profesionalne izazove odlučivanja pomoću objektivnih metoda ocjenjivanja alternativa između kojih se donosi odluka
- razmišlja kreativno, kritički i analitički u kontekstu projekata koji zahtijevaju ili trebaju donosioca odluka
- prezentira donešenu odluku

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Studije slučaja – analiza
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

Obavezna:

- Donošenje odluka, Harvard Manage Mentor
- A Brief History of Decision Making, Leigh Buchanan, Andrew O'Connell
- A Leader's Framework For Decision Making, David J. Snowden, Mary E. Boone
- Make Better Decisions, Thomas H. Davenport
- Hidden Traps in Decision Making, John S. Hamond, Ralph L. Keeney, Howard Raiffa
- The Effective Decision, Peter F. Drucker
- Decision making – It's Not What You Think, Henry Mintzberg, Frances Westley
- What You Don't Know About Making Decisions, David A. Garvin, Michael A. Roberto
- Delusions of Success: How Optimism Undermines Executives' Decisions, Dan Lovallo, Daniel Kahneman
- Five Minds of a Manager, Henry Mintzberg, Jonathan Gosling
- Manager's Job: Folklore and Facts, Henry Mintzberg
- Leadership That Gets Results, Daniel Goleman

Preporučena šira literatura

- Poslovno odlučivanje, Yates F. (2011), Ekonomski fakultet Sarajevo

Syllabus

MENADŽERSKI ALATI ZA DONOŠENJE ODLUKA

Odlučivanje i donošenje odluka jedna je od najcijenjenijih (menadžerskih) vještina u poslovnom svijetu. Prema nekim autorima, između odlučivanja i menadžmenta moguće je čak staviti znak jednakosti, u smislu da odlučivanje jeste menadžment, i obratno, menadžment jeste odlučivanje. U procesu donošenja (strateških) odluka menadžerima na raspolaganju stoje brojni alati, razvijani u posljednjih pedesetak godina (i više) kako se menadžment razvija kao disciplina.

Ciljevi predmeta:

- razumjeti fenomen donošenje odluka na svim (menadžerskim) razinama, sa posebnim fokusom na stratešku razinu;
- ovladavanje principima, tehnikama i problemima menadžerskog odlučivanja.

Tematske cjeline:

1. Uvod u (menadžersko) odlučivanje
2. Menadžment i odlučivanje
3. Koncept menadžerskih uloga
4. Odlučivanje – nije ono što mislite
5. Psihologija odlučivanja
6. Skrивene zamke u odlučivanju
7. Individualno odlučivanje
8. Grupno odlučivanje



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatama, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora
- prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka
- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima

Kompetencije

- mogu reflektirati postavke glavnih teorija/konceptata menadžmenta (i disciplina koja su identificirana kao specijalizacije programa, njihovu upotrebu i ograničenja u svojim radovima
- mogu postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja

Metode izvođenja nastave:

- ex katedra (40%)
- diskusije (10%)
- rješavanje problema i prezentacije (25%)
- studije slučaja (25%)

Literatura:

- Materijale sa predavanja (Power Point, dodatni materijali, ...) - dostupno na web stranici predmeta
- Babić M, Simić M., Šunje A., Puljić M.: „Korporativno upravljanje: principi i mehanizmi“, Revikon, Sarajevo, 2008. (**prvi i treći dio knjige**)
- OECD principi korporativnog upravljanja www.oecd.org
- Set odabranih članaka
- Tipurić D. i suradnici (2008): Korporativno upravljanje, Sinergija, Zagreb
- Isaacson W. Steve Jobs (prevod na hrvatski), Jutarnji list

KORPORATIVNO UPRAVLJANJE

Syllabus

Korporativno upravljanje po OECD-ovoj definiciji predstavlja „... strukturu odnosa između (1) top-menadžmenta (uprave) korporacije, (2) njenog nadzornog odbora, (3) njenih vlasnika (dioničara) i (4) ostalih interesno-uticajnih skupina (engl. stakeholders). Korporativno upravljanje osigurava strukturu posredstvom koje se artikuliraju korporacijski ciljevi, te ustrojavaju sredstva za ostvarenje ciljeva i kontinuirano mjerenje korporacijske uspješnosti.“ Korporativno upravljanje je, de facto, velika slika velikog biznisa u okviru koje se sagledavaju odnosi između svih aktera korporativnog upravljanja, svih njenih dijelova, s ciljem da se razumije kako funkcionira korporacija kao jedan vrlo složen mehanizam. I za razumjevanje korporativnog upravljanja od suštinskog značaja je upravo razumjevanje načina na koji funkcionira korporacija kao oblik organiziranja tzv. velikog biznisa kroz prizmu suptilnih međusobnih odnosa između svih korporacijskih aktera.

Ciljevi predmeta:

- upoznati studente sa teoretskim osnovama korporativnog upravljanja
- razviti svijest o praktičnim problemima povezanim s interakcijom između nadzornog odbora, direktora (uprave), dioničara i drugih interesnih grupa korporacija
- prepoznati mehanizme i principe korporativnog upravljanja
- razumjevanje značaja korporativnog upravljanja za korporacije i ekonomsko-društveni razvoj zemlje u cjelini

Tematske cjeline:

1. Korporativno upravljanje – pojmovno određenje
2. Korporacija – pojmovno određenje i historijski razvoj korporacije
3. OECD-ovi principi korporativnog upravljanja
4. Teorije korporativnog upravljanja
5. Mehanizmi korporativnog upravljanja
6. Sistemi korporativnog upravljanja
7. Nadzorni odbor i uprava – dva ključna korporativna organa
8. Korporativno upravljanje u BiH i regiji
9. Loše prakse korporativnog upravljanja – korporativni skandali



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- provedu metodološka, primarna i sekundarna istraživanja
- pokažu razumijevanje i stručnost u korištenju naprednih kvantitativnih metoda i softverskih paketa
- razumiju nalaze objavljenih istraživanja iz širokog spektra izvora
- razumiju korištenje i ograničenja istraživačkih metoda / tehnika, prikupljanje i analizu kvalitativnih i kvantitativnih podataka
- pokažu etičko i društveno odgovorno ponašanje i riješe etičke dileme

Vještine:

- kompletirati pregled literature iz različitih izvora.
- prikupiti, analizirati i/ili sintetizirati podatke iz različitih izvora te prezentirati i interpretirati rezultate
- koristiti napredne statističke i softverske pakete
- sintetizirati i komparirati različite empirijske analize i rezultate
- formulisati i objasniti argumente u raspravama, diskusijama i radovima
- pokazati svijest o etičkim pitanjima u vlastitim studijama i povezati ih

Kompetencije:

- može dizajnirati istraživanje i provesti kvantitativnu i kvalitativnu analizu
- može primijeniti rezultate empirijskih studija na sistematičan način
- može predstaviti koncepte i teorije i procijeniti rezultate istraživanja
- može postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja ex cathedra
- Diskusije
- Analiza slučajeva primjenom softvera za statističke analize
- Prezentacije grupnih radova

Literatura:

- Bajgorić, N., Somun-Kapetanović R., Resić, E., Turulja, L. (2019). *Uvod u metodologiju naučno-istraživačkog rada*. Sarajevo: Ekonomski fakultet
- Chandra, V., & Hareendran, A. (2017). *Research Methodology*. Pearson 1st Edition. Pearson Education India.
- Nayak, J. K., & Singh, P. (2021). *Fundamentals of Research Methodology Problems and Prospects*. SSDN Publishers & Distributors.
- Procedure prijave, predaje i odbrane završnog rada na drugom ciklusu studija. Ekonomski fakultet.
- Uputstvo za pisanje prijave završnog rada. Ekonomski fakultet.
- Cleff, T. (2019). *Applied Statistics and Multivariate Data Analysis for Business and Economics: A Modern Approach Using SPSS, Stata, and Excel*. Cham: Springer
- Kumar, R. (2018). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. Sage.
- Soldić Aleksić, J. (2011). *Primjenjena analiza podataka*. Beograd: Ekonomski fakultet.

METODOLOGIJA NAUČNO-ISTRAŽIVAČKOG RADA

Syllabus

Ciljevi predmeta:

- sticanje znanja i vještina o metodologiji istraživanja i osposobljavanje studenata za pisanje prijave završnog rada na drugom ciklusu studija i provođenje istraživanja
- sveobuhvatno razumijevanje:
 1. primjene deskriptivnih, inferencijalnih i multivarijacionih analiza i tehnika koje se koriste u istraživanjima iz oblasti društvenih nauka.
 2. interpretacije rezultata dobijenih primjenom Excela i statističkih paketa.
 3. primjene i specifičnosti kvalitativnih metoda u istraživanju.
- razvijanje sposobnosti i vještina studenata u pronalaženju, korištenju i sistematizaciji različite akademske literature s fokusom na primjenu sistema referenciranja i istraživačku etiku.

Tematske cjeline:

1. Uvod u metodologiju istraživanja: značaj istraživanja, vrste istraživanja, proces istraživanja
2. Izbor i obrazloženje teme istraživanja
3. Pretraživanje i pregled literature
4. Ciljevi, istraživačka pitanja i hipoteze
5. Metode prikupljanja podataka
6. Univarijantna deskriptivna statistika
7. Inferencijalna statistika
8. Multivarijacione metode za analizu podataka
9. Kvalitativne metode u istraživanju
10. Elementi prijave i procedure prijave završnog rada, elementi rada i procedure prijave i odbrane završnog rada
11. Istraživačka etika i plagijarizam



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Razumiju radni okvir fenomenologije konceptualnog oblikovanja i vođenja projekata,
- Prihvatiti praktične principe i kategorijalni aparat za proces upravljanja projektima,
- Razumiju ključne efekte dobro implementiranih projekata u organizacijama i društvu,
- Razumiju i praktično implementiraju proces oblikovanja projektnih timova, dekompozicije projekata na manje cjeline i kontrole realizacije projekata,
- Praktično razumiju implementaciju projekata, recikliranje ciljeva, upravljanje rizicima i agilno upravljanje i implementaciju projekata.

Vještine:

- Primjenjuju principe razvoja i implementacije projekata u praktičnom okruženju svojih organizacija.
- Prepoznaju ključne poslovne probleme koje je moguće riješiti kroz korištenje instrumentarija knjige projekata.
- Istražuju naučne članke i literaturu iz oblasti razvoja i implementacije projekata u okviru različitih sfera društvenog i privrednog života.
- Efektivno prezentiraju ideje i prijedloge do kojih dolaze kroz modeliranje inovativnih projekata na unapređenje poslovanja.

Kompetencije

- Učinkovito koriste svoje znanje za opservaciju i rješavanje poslovnih problema putem alata za oblikovanje i implementaciju projekata.
- Učinkovito upotrebljavaju konceptualne okvire životnog ciklusa projekta u konkretnim poslovnim promjenama.
- Jasno prezentiraju inovativne ideje koristeći logiku posmatranja poslovnih fenomena kroz dinamičku projektnu optiku.
- Jasno reflektiraju sposobnost korištenja okvira za projektno planiranje kao ključnog instrumenta u vođenju razvoja poslovnih procesa.

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Radionice
- Diskusije i debate
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

- Čizmić, Elvir, Senad, Softić, Đevad, Šašić, Principi projektnog menadžmenta, Perfecta, 2021,
- Marchewka T. Jack; Information Technology Project Management (Providing Measurable Organization Value); Copyright by John Wiley & Sons, Inc., 2003.
- Maylor Harvey; Project management, 3rd edition; Pearson Education Limited, Prentice Hall; 2003.
- Menkelow James; Mind Tools-Essential skills for an excellent career-E-book; Mind Tools Ltd Signal House United Kingdom, 2003.
- Harold Kerzner; Advanced Project Management; Best Practices on Implementation; 2004.
- Odabrani istraživački radovi (Research papers)

PROJEKAT

Syllabus

U okviru ovog predmeta izučavaju se osnovni konceptualni okviri procesa prepoznavanja problema, konceptualnog oblikovanja projekta, planiranja projekta, razvoj projektnog tima, upravljanja rizicima kod vođenja projekta, izvještavanje tokom realizacije projekta, naučene lekcije, logička matrica i svi drugi praktični aspekti oblikovanja i implementacije poslovnih projekata u organizaciji. U okviru ovog predmeta se kroz praktičan rad i korištenje posebno razvijene knjige projekta oblikuju i planiraju konkretni istraživački i poslovni projekti sa jasnim projekcijama i očekivanjima vezano za rezultate istih.

Ciljevi predmeta:

- Razumijevanje logike procesa konceptualnog oblikovanja projekata,
- Razumijevanje karakteristika, structure i kompetencija projektnog tima i ponašanja članova tima,
- Upoznavanje studenata sa različitim oblicima organizacione infrastrukturne podrške realizaciji projekata,
- Podsticanje i ohrabivanje studenata na kretivan i proaktivan pristup kod generiranja projektnih prijedloga u istraživačkom i poslovnom smislu,
- Upoznavanje studenata sa procesom razvoja projekta kroz faze životnog ciklusa i strukturalnu dekompoziciju projekta,
- Upoznavanje studenata sa pitanjima komunikacije, upravljanja rizicima, naučenim lekcijama i izvještavanjem.

Tematske cjeline:

1. Ključni elementi knjige projekta kao okvira za razvoj i implementaciju projekata, uključujući i logičku matricu,
2. Prepoznavanje istraživačkog ili poslovnog problema koji se može adekvatno riješiti projektnom metodologijom,
3. Konceptualno uobličavanje sistema ciljeva projekta sa aspekta različitih interesnih skupina,
4. Prepoznavanje ključnih uticajnih grupa i konačno definiranje projekta-opis projektnog zadatka,
5. Organizacijska, resursna i vremenska dekompozicija projekta na niže i lakše upravljive i kontrolabilne cjeline,
6. Izbor i prijedlog načina korištenja adekvatne softverske aplikacije kod upravljanja projektom,
7. Izgradnja projektnom tima i uspostava sistema izvještavanja vezano za aktivnosti projekta,
8. Redefiniranje i recikliranje ciljeva projekta, zatvaranje projekta, naučene lekcije i repozitorij znanja iz projektnog menadžmenta.



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmama, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje ljudskim resursima i znanjem u širokom spektru poslovanja
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama menadžmenta ljudskih resursa i upravljanje znanjem
- pokažu etičko i društveno odgovorno ponašanje i riješe etičke dileme koristeći koncepte društveno odgovornog poslovanja i etike

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- sažmu i predstave pregled literature iz različitih izvora
- prikupe, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka
- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima
- pokažu svijest o etičkim pitanjima u vlastitim studijama i povezuju ih s osobnim vrijednostima

Kompetencije

- mogu reflektirati postavke glavnih teorija/konceptata menadžmenta (i disciplina koja su identificirana kao specijalizacije programa, njihovu upotrebu i ograničenja u svojim radovima
- mogu postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja

Metode izvođenja nastave:

- ex katedra (40%)
- diskusije (10%)
- rješavanje problema i prezentacije (25%)
- studije slučaja (25%)

Literatura:

- Materijali sa predavanja (Power Point, dodatni materijali, ...) - dostupno na web stranici predmeta
- Dweck C. (2012). Mindset: Robinson
- Whetten A. D., Cameron S. K., Developing Management Skills, Addison-Wesley (dijelovi knjige)
- Set odabranih članaka
- Goleman D. (2008), Emocionalna inteligencija u poslu, Mozaik, Zagreb
- Šunje A. (2003.), Top-menadžer: vizionar i strateg, drugo neizmjenjeno izdanje Tirada, Sarajevo – I dio

Syllabus

RAZVOJ MENADŽERSKIH SPOSOBNOSTI

Razvoj menadžerskih sposobnosti predmet je koji pokušava da sagleda načine ponašanja i djelovanja poslovnih ljudi i menadžera u realnom svijetu biznisa. Samim tim, svrha predmeta **Razvoj menadžerskih sposobnosti** nije usvajanje novih znanja, već poticanje studenata kao budućih poslovnih ljudi i menadžera da unapređuju svoju ličnost i svoje ponašanje. Fokus predmeta je na prepoznavanju tzv. „soft“ sposobnosti koje treba posjedovati uspješan poslovni čovjek i menadžer, te na poticanju studenata kao budućih poslovnih ljudi i menadžera da ih na kontinuiranoj osnovi razvijaju – radeći na „**samom sebi**“. Nema dvojbe da rad „**na samom sebi**“ treba da bude kontinuirana aktivnost svakog ambicioznog pojedinca koja *de facto* i nema konačnog cilja.

Ciljevi predmeta:

Ukazati na neophodnost da se baštini tzv. **razvojni mentalni sklop**, ukazati na potrebu za stalnim radom na „**samom sebi**“. Fokus je na razvoju potrebnih mentalnih sklopova (**pet mentalnih sklopova**) koji proizlaze iz razvojnog mentalnog sklopa, te na podizanju razine sopstvene emocionalne inteligencije. Razvojni mentalni sklop, različiti mentalni sklopovi, **emocionalna inteligencija** kao temelj uspješnog menadžera i poslovnog čovjeka.

Tematske cjeline:

1. Razvojni mentalni sklop (C. Dweck)
2. Pet mentalnih sklopova (Gosling, Mintzberg)
3. Emocionalna inteligencija (D. Goleman)
4. Samosvijest i stilovi učenja
5. Interaktivna komunikacija i vođenje sastanaka
6. Odlučivanje
7. Stres menadžment i menadžment vremena
8. Tim i timski rad
9. Pregovaranje i kros-kulturalna senzitivnost



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Razumiju konceptualni okvir OM-a u kontekstu IV tehnološke revolucije,
- Razumiju teorije razvoja OM-a, te procese optimizacije i predviđanje tražnje,
- Razumiju ključne efekte provođenja operativnih strategija vezanih za pojedine segmente keiranja i isporuke vrijednosti u organizaciji,
- Razumiju razliku između proizvodnih i uslužnih biznisa u kontekstu ključnih dimenzija i parametara dizajna OM-a,
- Razumiju uticaj primjene principa OM-a na održivost poslovanja,

Vještine:

- Primjenjuju principe OM-a na proces optimiziranja poslovanja organizacija,
- Prepoznaju i rješavaju probleme upravljanja kapacitetom, redovima čekanja i tražnjom,
- Istražuju naučne članke i literature iz oblasti optimizacije poslovanja organizacija,
- Efektivno prezentiraju ideje i prijedloge do kojih dolaze kroz korištenje alata

Kompetencije

- Učinkovito koriste svoje znanje za unapređenje ključnih aktivnosti usmjerenih na razlikovanje, analizu i optimizaciju operacija u različitim organizacijama,
- Precizno prepoznaju i apliciraju operacije koje karakterizira visoka raznolikost u odnosu na operacije sa manjim nivoom raznolikosti,
- Učinkovito upotrebljavaju konceptualne okvire procesa planiranja rasporeda,
- Jasno prezentiraju inovativne ideje koristeći logiku posmatranja poslovnih fenomena kroz 5V parametre dizajna operacionog menadžmenta,
- Jasno reflektiraju sposobnost korištenja okvira za operativnu implementaciju poslovne strategije u cilju isporuke vrijednosti klijentima.

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja i vježbe
- Diskusija
- Debate
- Studentski radovi i prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

- Čizmić, Elvir, Ljiljan, Veselinović, Operacioni menadžment-Okvir za individualnu i organizacijsku učinkovitost, Ekonomski fakultet u Sarajevu-Izdavačka djelatnost
- Slack, Chambers & Johnston: Operations Management, 5/E, Prentice Hall, 2007
- Naresh, Roy, Ram, A modern Approach to Operations Management, New Age International Limited, Publishers, 2005
- Heizer & Render: Principles of Operations Management, 8/E, Prentice Hall, 2010
- Krajewski, Ritzman & Malhotra: Operations Management, 9/E, Prentice Hall, 2010
- Odabrani istraživački radovi (Research papers)

OPERACIONI MENADŽMENT

Syllabus

Cilj ovog predmeta je osigurati studentima logički pristup u razumijevanju sadržaja i mnogobrojnih tehnika operacionog menadžmenta na jednostavnom jeziku. Prihvatanje specifičnog koncepta promišljanja, projektiranja i ponašanja koje promovira operativni menadžment doprinosi učinkovitosti svakog pojedinca u organizaciji, uspješnosti cjelokupne organizacije i u konačnici vodi ka boljem društvu. Poseban cilj jeste identifikacija okvira operacionog planiranja i kontrole mnogobrojnih područja operativnog menadžmenta sa fokusom na optimizaciju i komplementarnost funkcioniranja cijele organizacije. Na osnovu planiranja stvara se okvir za donošenje kvalitetnih odluka. Kontrolna je funkcija usko vezana za planiranje, odnosno proizlazi iz planiranja i predstavlja nerazdvojivu cjelinu integralnog procesa planiranja, uključujući i planiranje i usmjeravanje ljudskih resursa.

Ciljevi predmeta:

- Razumijevanje logike i konceptualnog okvira operacionog menadžmenta kroz univerzalističku prizmu negovog poimanja u organizaciji i društvu,
- Izučavanje karakteristika/osobina operacija i njihove međupovezanosti u organizaciji kroz prizmu ključnih principa optimizacije poslovanja,
- Istaknuti ulogu i značaj tehnologije i automatizacije u organizaciji, interfejsa čovjek-mašina, te optimizacije sistema transformacije inputa u outpute,
- Istaknuti ulogu i značaj tehnologije i automatizacije u organizaciji sistema transformacije inputa u outpute,
- Upoznavanje studenata sa ključnim aktivnostima sistema za kreiranje i isporuku vrijednosti klijentima,
- Podsticanje i ohrabrivanje studenata da na kretivan i proaktivan način razumiju i apliciraju ključne dimenzije i parametre dizajna organizacije sa operacionog aspekta,
- Upoznavanje studenata sa korištenjem jezika matematike u procesu optimiziranja rasporeda u različitim tipovima organizacija i najznačajnijim metodama za predviđanje potražnje, redova čekanja, logistike, distribucije i planiranja ljudskih resursa u slučajevima kada su dostupni historijski podaci,
- Upoznavanje studenata sa reinženjering postulatima razvoja i redefiniranja operativnih dimenzija uslužnih organizacija sa posebnim fokusom na ljudske resurse.

Tematske cjeline:

1. Osnove i savremene definicije operativnog menadžmenta,
2. Historijski kontekst razvoja operacionog menadžmenta,
3. Područja primjene operativnog menadžmenta,
4. Odnos između operativne funkcije i osnovnih funkcija u organizaciji,
5. Produkcioni sistemi, tipologija i dimenzije operacija,
6. Pojam dizajniranja proizvoda i usluga,
7. Faze razvoja novog proizvoda i usluge,
8. Modeli predviđanja potražnje i drugih pojava u poslovanju,
9. Planiranje kapaciteta, lokacije i rasporeda,
10. Sistemi za unapređenje operacija.



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Razumiju ključne aspekte i sadržaj profesionalnog upravljanja projektima
- Razumiju projektnog menadžera kao posebnu vrstu profesije
- Razumiju ključne aspekte MOV koncepta usmjerenog na jasno preciziranje doprinosa projekta organizaciji i njenim ključnim interesnim skupinama
- Razumiju način vođenja projektnog organizacije višedimenzionalnog tipa i definiranja prioriteta
- Upoznavanje sa sadržajem bazičnih modela, metoda i alata koji stoje na raspolaganju
- Razumiju proces vremenskog planiranja i budžetiranja projekata te njihovu međupovezanost

Vještine:

- Primjenjuju principe upravljanja projektima u svom svakodnevnom životu
- Prepoznaju različite mogućnosti, kroz aplikaciju višedimenzionalne matrične projektnog organizacije
- Provode praktične organizacijske promjene putem korištenja principa projektnog menadžmenta i projektnog organizacije
- Prepoznavanje savremenih uvjeta za vođenje projekata u postindustrijskom društvu,
- Istražuju naučne članke i literature iz upravljanja projektima različitih sfera
- Efektivno prezentiraju ideje i prijedloge do kojih dolaze kroz modeliranje inovativnih inicijativa usmjerenih na organizacijske promjene i unapređenje poslovanja.

Kompetencije

- Razumiju moderni organizacioni kontekst u okviru koga se realiziraju projekti
- Razumijevanje logike Profesionalnog upravljanja projektima
- Učinkovito uspostavljaju projektnu organizaciju i ured za upravljanje projektima
- Učinkovito upotrebljavaju repozitorij znanja kreiran kroz primjenu principa naučenih lekcija kod vođenja različitih vrsta projekata
- Jasno prepoznaju i komuniciraju potrebe za provođenje određenih strateških projekata
- Jasno prepoznaju segmente koje je neophodno unaprijediti u organizaciji kroz jasno postavljanje više dinamike i učinkovitosti različitih procesa

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja i vježbe
- Diskusija
- Debate
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

- Čizmić, Elvir, Senad, Softić, Đevad. Šašić, (2021), Principi projektnog menadžmenta, Perfecta,
- Levitt, Gail, (2013), Team Planning For Project Managers and Business Analysts, ESI International
- Shwaber, K. (2004), Agile Project Management with Scrum by Ken Schwaber Microsoft Press,
- Kerzner, Harold, (2004), Advanced Project Management; Best Practices on Implementation
- Hyttinen, Kirsi, (2017), Project Management Handbook, Laurea University of Applied Sciences
- Project Management Institute, Agile Practice Guide, Project Management Institute, Inc., 2017
- Odabrani istraživački radovi (Research papers)

PROFESIONALNO UPRAVLJANJE PROJEKTIMA

Syllabus

U okviru predmeta «Profesionalno upravljanje projektima», kao jednog od veoma važnih predmeta iz domena biznisa, intencija je osposobiti studente da razumiju kako se provode projekti u okviru različitih poslovnih subjekata (organizacija) posmatrano sa stanovišta top-menadžera, projektnog menadžera i članova projektnog tima. U okviru ovog predmeta se precizno definiše pojam i sadržaj PMBOK koncepta što predstavlja osnovni kvantum znanja, vještina i iskustva koje trebaju ili moraju imati profesionalno orijentirani ljudi koji su involvirani, na bilo koji način, u formalno upravljanje određenim projektom. Pored navedenog, svakodnevno se susrećemo sa pojmovima kao što su projekat, upravljanje projektima, projektni menadžer ili projektna organizacija. Mnogi ljudi koriste ove termine u različitim situacijama i na različitim mjestima objašnjavajući navedenim terminima veoma širok set poslovnih aktivnosti i semantičkih kategorija. Iz navedenih razloga dobro je preciznije definirati navedene pojmove tako da bi kako znanstvena tako i poslovna javnost mogla bolje razumijeti njihovo značenje i koristiti ih upravo u adekvatnim situacijama i na adekvatan način olakšavajući komunikaciju između učesnika u različitim projektima kroz standardiziranje njihovog redundantnog tezaurusa (polja zajedničkog iskustva) kroz kompatibilnost razumijevanja pojmovno kategorijalnog aparata unutar projektnog menadžmenta, kao poslovnog poduhvata odnosno znanstvene discipline u razvoju, sa ciljem efektivnog i efikasnog vođenja projekata.

Ciljevi predmeta:

- Razumijevanje logike procesa upravljanja projektima, odnosno projektnog menadžmenta,
- Opservacija pojma projekt kao ključne kategorije, odnosno predmeta izučavanja projekatnog menadžmenta,
- Razumijevanje karakteristika i prednosti projektnog organizacije kao višedimenzionalnog organizacijskog fenomena,
- Razumijevanje faza životnog ciklusa projekta, te razumijevanje principa agilnog projektnog menadžmenta,
- Shvatanje koceptualnog okvira neophodnih znanja vezanih za upravljanje projektima kroz PMBOK i EMBOK metodologiju

Tematske cjeline:

1. Osnove projektnog menadžmenta kroz historijski slijed njegovog razvoja,
2. Kvalitativni i kvantitativni aspekti projekta i njegovo precizno definiranje,
3. Kriteriji za mjerenje uspješnosti projekata kroz system mjerljive vrijednosti za organizaciju,
4. Životni ciklus projekta uključujući sve faze razvoja i implementacije projekata,
5. Definiranje projektnih timova i ključne faze u upravljanju projektnim timom,
6. Ključni segmenti znanja za vođenje različitih projekata kroz metodologiju PMBOK i EMBOK,
7. Višedimenzionalna projektna organizacija i principi njenog funkcioniranja,
8. Savremeni koncepti upravljanja projektima i agilni projektni menadžment.



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatima, načelima, konceptima i teorijama koje se odnose na ulogu IT u procesima i praksama upravljanja ljudskim resursima
- pokažu znanje kada su u pitanju vodeće softverske pakete za HRIS
- razumjeti strukturu HRIS i njihovu ulogu u pripadajućim organizacijskim procesima
- biti upoznati s ključnim konceptima i terminologijom koja se odnosi na HRIS i proces kontrole
- razumiju nalaze objavljenih istraživanja iz oblasti primjene IT u HRM s posebnim osvrtom na kontrolne procese

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti primjene IT u kontrolnim aktivnostima HRM-a i upravljanja znanjem
- biti u mogućnosti analizirati informacijske potrebe organizacije
- biti u mogućnosti identificirati relevantne podatke za efikasno donošenje odluka i kontrolu

Kompetencije:

- biti u mogućnosti uzeti aktivno učešće u planiranju, analizi, dizajnu i implementaciji HRIS
- biti u mogućnosti odrediti i implementirati procese za tehničku, operativnu i finansijsku izvodljivost za HRIS

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Analize slučaja

Literatura:

Obavezna:

- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (Eds). (2018). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions*. Sage Publications.

Dopunska:

- Materijali i članci koji će studentima biti obezbijeđeni tokom predavanja i preko Moodle-a

INFORMACIONE TEHNOLOGIJE I KONTROLA

Syllabus

Ciljevi predmeta:

Osnovni cilj ovog predmeta jeste ispitivanje strateške uloge informacionih tehnologija (IT) u efikasnom upravljanju organizacijama, kako na operativnom, tako i na strateškom nivou. Poseban naglasak jeste predstavljanje sistema i tehnologija koje se koriste u oblasti upravljanja ljudskim resursima, tj. tehnologija za planiranje, procjenu i kontrolu rada zaposlenih, kao i njihov razvoj.

Tematske cjeline:

1. Izvori podataka i informacija u procesima upravljanja ljudskim resursima; uloga IT u upravljanju ljudskim resursima
2. Informacioni sistemi u HRM-u; pregled softverskih paketa za HRIS; implementacija HRIS; eHRM
3. Upravljanje podacima za HRIS - formati podataka, procedura i proces unosa; skladištenje i preuzimanje podataka; obrada podataka, izvještavanje i kontrola, te sigurnost podataka
4. Uloga IT u procesima regrutacije, odabira i pozicioniranja uposlenika, te njihove orijentacije i razvoja; Internet i društveni mediji
5. Upravljanje znanjem i IT
6. Planiranje i kontrola - podrška IS za planiranje i kontrolu
7. Uobičajeni problemi tokom nastojanja usvajanja IT-a u organizaciji; digitalizacija radnog mjesta



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- razumije kako se odvija proces pružanja konsultantskih usluga
- razumije funkcioniranje organizacije koja se bavi pružanjem konsultantskih usluga (inovativna organizacija – operaciona adhokracija)

Vještine:

- razumije organizacione koncepte kao sastavni dio upravljačkih odgovornosti, i analizira, sintetizira i upotrebljava ove koncepte u praksi
- kombinuje znanja iz drugih oblasti menadžmenta i razumije njihove implikacije na organizacijske strukture
- razumije osnovne principe i postupke istraživanja pogodne za procjene organizacija
- radi u timu rada i donosi odluke u ovom domenu

Kompetencije

- vlada metodologijom za vođenje jednostavnih konsultantskih projekata,
- rješava profesionalne izazove pomoću objektivnih metoda ocjenjivanja organizacionih promjena
- razmišlja kreativno, kritički i analitički u kontekstu projekata koji zahtijevaju ili trebaju konsultantski nadzor i/ili vođenje
- prezentira konsultantski projekat

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusija
- Studije slučaja – analiza
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

Obavezna:

- Stroh K.L., JoOdabrani istraživački radovi i članci (Research papers)
- Inson H.H. (2006), The Basic Principles of Effective Consulting, Lawrence Erlbaum Associates, Inc..

Syllabus

POSLOVNI KONSALTING

Ciljevi predmeta:

- Pokazati znanje o principima organizacione strukture i dizajna.
- Razviti vještine za razumijevanje utjecaja okoline, strategije, tehnologije, organizacijska kultura, promjene i organizacijska veličina na organizacijskim i međuorganizacijskim odnosima.
- Pokazati analitičke vještine u povezivanju dizajna / strukture s učinkom.
- Razviti svijest o hijerarhiji donošenja odluka, birokratiji, moći i politikama.
- Demonstrirati znanje o raznim teorijama organizacije koje omogućavaju menadžerima da razumiju, predvide i utiču na organizacijski dizajn / strukturu i razvoj.
- Pokazati svijest o složenim pitanjima s kojima se susreću menadžeri u području etike i društvena odgovornost u organizacionom razvoju.
- Povezati organizacijski dizajn sa globalnim poslovnim strategijama i praksom.

Tematske cjeline:

1. Konsultant: pojam i uloga
2. Konsultantski projekat: pojam i vrste
3. Konsultantska kuća kao operaciona adhokracija
4. Interni i eksterni konsultanti
5. Konsultanti kao eksperti
6. Konsultanti kao facilitatori
7. Konsultanti i projektni menadžment
8. Profil menadžment konsultanta: karijera konsultanta
9. Profil menadžment konsultanta: kreativnost, emocionalna inteligencija



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Steći napredna znanja o analizi rizika i prinosa vrijednosnih papira, te modernoj portfolio teoriji
- Savladati tehniku procjene novčanog toka investicije i procijeniti rizike ulaganja
- Razumjeti efekte IPO i hibridnog finansiranja

Vještine:

- Kritički analizirati raspoložive izvore finansiranja
- Identificirati i objasniti ključne razlike u upravljanju finansijama u domaćim i multinacionalnim kompanijama
- Kritički analizirati finansijske efekte merdžera i preuzimanja
- Izrada i prezentacija pregleda literature

Kompetencije:

- Posjedovati vještine analize podataka
- Biti osposobljen za analizu vrijednosnih papira, donošenje odluke o investiranju, upravljanje portfolijem vrijednosnih papira, te upotrebu vrijednosnih papira u svrhu riziko menadžmenta
- Biti osposobljen za analizu investicionih projekata, te procjenu i praćenje rizika investiranja
- Donositi argumentirane i strukturirane odluke o finansiranju i upravljanju imovinom

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Prezentacije
- Gostujuća predavanja
- Prezentacije grupnih radova

Literatura:

Obavezna:

- Brigham E. F., Daves Ph. R. (2019), Intermediate Financial Management, 13th ed., South-Western Cengage Learning
- Van Horne J. C., Wachowicz J. M. (2014), Osnove finansijskog menadžmenta, XIII izdanje, Mate

Dopunska:

- Zaimović A., Arnaut-Berilo A., Osmanbegović A., Šikalo M., Turbo-Merdan N., Mrkonja J. (2021), Odabrane teme u kvantitativnim finansijama, Ekonomski fakultet u Sarajevu

NAPREDNI FINANSIJSKI MENADŽMENT

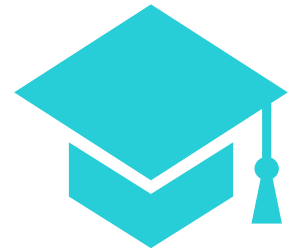
Syllabus

Ciljevi predmeta:

- Steći znanja potrebna za donošenje strateških finansijskih odluka u kompanijama, te napredno razumijevanje i primjenu teorija i modela u finansijskom menadžmentu.

Tematske cjeline:

1. Analiza investicija u finansijsku imovinu: rizik i prinos, efikasna diverzifikacija
2. Analiza investicija u realnu imovinu: procjena novčanog toka i analiza rizika
3. Upravljanje radnim kapitalom
4. Dugoročno finansiranje
5. Hibridno finansiranje
6. IPO, investiciono bankarstvo i finansijsko restrukturiranje
7. Merdžeri i drugi oblici restrukturiranja kompanija
8. Multinacionalni finansijski menadžment



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- vlada osnovnom terminologijom u teoriji organizacije
- poznaje osnovne organizacione strukture
- vlada sistemskim pogledom na organizaciju
- razumije različite perspektive o organizacijskim pitanjima
- razumije izazove upravljanja u organizacionim promjenama

Vještine:

- razumije organizacione koncepte kao sastavni dio upravljačkih odgovornosti, i analizira, sintetizira i upotrebljava ove koncepte u praksi
- kombinuje znanja iz drugih oblasti menadžmenta i razumije njihove implikacije na organizacijske strukture
- razumije osnovne principe i postupke istraživanja pogodne za procjene organizacija
- radi u timu rada i donosi odluke u ovom domenu

Kompetencije

- razumije tradicionalne organizacione strukture i nove organizacione paradigme
- razumije socio-ekonomske posljedice u vezi sa uvođenjem savremene organizacijske paradigme u tranziciji iz industrijskog u informatičko društvo
- razumije i vlada procesom provođenja organizacionih promjena

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusija
- Studije slučaja – analiza
- Studentske prezentacije
- Gostujuća predavanja

Literatura:

Obavezna:

- Odabrani istraživački radovi i članci (Research papers)
- Richard D. Daft (2013), *Organization Theory and Design* (11 th ed.), Mason, OH: South-Western, Cengage Learning.

Dopunska:

- Sikavica, P., Hernaus, T.: *Dizajniranje organizacije: strukture, procesi, poslovi*, Novi informator, Zagreb, 2011.
- Stanford, N.: *Guide to Organisation Design*, Profile Books, London, 2007.
- Burton, R. M., DeSanctis, G., Obel, B.: *Organizational Design: A Step-by-Step Approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
- Burton, R. M., Obel, B.: *Strategic Organizational Diagnosis and Design: The Dynamics of Fit*, Kluwer Academic Publishers, Dodrecht, 2004.
- Galbraith, J. R.: *Designing Organizations: An Executive Guide to Strategy, Structure, and Process*, Jossey-Bass, San Francisco, 2002.

Syllabus

DIZAJN ORGANIZACIJE

Ciljevi predmeta:

- Pokazati znanje o principima organizacione strukture i dizajna.
- Razviti vještine za razumijevanje utjecaja okoline, strategije, tehnologije, organizacijska kultura, promjene i organizacijska veličina na organizacijskim i međuorganizacijskim odnosima.
- Pokazati analitičke vještine u povezivanju dizajna / strukture s učinkom.
- Razviti svijest o hijerarhiji donošenja odluka, birokratiji, moći i politikama.
- Demonstrirati znanje o raznim teorijama organizacije koje omogućavaju menadžerima da razumiju, predvide i utiču na organizacijski dizajn / strukturu i razvoj.
- Pokazati svijest o složenim pitanjima s kojima se susreću menadžeri u području etike i društvene odgovornosti u organizacionom razvoju.
- Povezati organizacijski dizajn sa globalnim poslovnim strategijama i praksom.

Tematske cjeline:

1. Osnove organizacione teorije
2. Teorije organizacije
3. Organizacijska struktura i oblikovanje organizacijske strukture
4. Uticaj informacionih tehnologija na savremene organizacije
5. Osnove dizajniranja organizacije
6. Proces dizajniranja organizacije
7. Alati i tehnike dizajniranja organizacije
8. Organizacione promjene
9. Savremeni trendovi organizacionog dizajna



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- Demonstriraju poznavanje uloge i značaja poslovnog komuniciranja i njegovog doprinosa savremenom biznisu.
- Prepoznajumogućnost primjene odgovarajućih vrsta komuniciranja.
- Razumiju vođenje komunikacije u timovima i različitim kulturnim grupama.
- Demonstriraju etičnost i asertivnost komuniciranja u akademskom i poslovnom kontekstu.
- Prosuditi primjenjivost određenih metoda i tehnika komuniciranja u konfliktim situacijama,
- Razumijevanje koncepta pregovaranja u funkciji postizanja konačnog cilja organizacije

Vještine:

- Biti sposoban odrediti i primjeniti prikladan komunikacijski stil i metod u konkretnom slučaju.
- Formulirati prepreke i predrasude u komuniciranju.
- Identifikovati moguće konflikte u poslovnoj komunikaciji.
- Klasificirati mreže neformalne komunikacije.
- Biti u mogućnosti prezentirati rezultate svoga rada
- Primjeniti različite taktike pregovaranja

Kompetencije

- Demonstriraju etičnost i asertivnost komuniciranja.
- Formuliraju različite forme pisane komunikacije
- Demonstriraju kompetencije korištenja savremenih metoda i tehnika prezentiranja
- Primjenjuju različite tehnike i taktike pregovaračkog procesa utemeljenim na dobrim praksama.

Metode izvođenja nastave:

- Predavanja
- Diskusije
- Studija slučaja
- Radionice
- Gostujući predavači/ce

Literatura:

Obavezna:

- Rouse J.M., Rouse S., (2005), Poslovne komunikacije, Masmedia, Zagreb
- Lewicki R.J., Saunders D.M., Barry B., (2009), Pregovaranje, Mate, Zagreb
- Tekstovi, slučajevi i prezentacije objavljeni na webu predmeta

Dopunska:

- Weissman J., (2010), Najbolji prezenter, Mate, Zagreb
- Bovee, C. L. (2012), Savremena poslovna komunikacija, Mate, Zagreb
- Taylor, S. (2002), Gartsidovi modeli poslovnih pisama, Mate, Zagreb

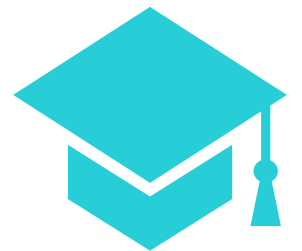
Syllabus POSLOVNO KOMUNICIRANJE I PREGOVARANJE

Cilj predmeta Poslovno komuniciranje i pregovaranje je upoznati studente s teorijom i praksom široko obuhvaćenog koncepta poslovnog komuniciranja, kako bi se student ososobili za:

- sagledavanjem uloge i značaja poslovne komunikacije u savremenom poslovanju
- prepoznavanje i upravljanje komunikacijskim procesima, tehnikama i metodama u poslovnim situacijama
- razumijevanje karakteristika komunikacijskog jezika i stila bez obzira na vrstu komunikacije
- ocjenjivanje i svladavanje prepreka za uspješno poslovno komuniciranje
- primjenu etičkih načela i kodeksa u komunikaciji
- pripremu i izvođenje prezentacija
- praktični primjeri pisane komunikacije
- ovladavanje složenim aspektima poslovnog pregovaranja i straterija pregovaranja

Tematske cjeline:

1. Uloga i značaj komuniciranja
2. Procesi u poslovnom komuniciranju
3. Etika, kultura organizacije i poslovno komuniciranje
4. Strateški pristup poslovnoj komunikaciji
5. Verbalna i neverbalna komunikacija
6. Pismeno komuniciranje
7. Usmene i vizuelne prezentacije
8. Poslovni sastanci
9. Pojam, vrste i proces pregovaranja
10. Asertivnost



Ishodi učenja:

Po završetku predmeta, studenti će moći da:

Znanje:

- pokažu napredno teoretsko znanje o paradigmatima, načelima, konceptima i teorijama koje podupiru upravljanje marketingom
- prepoznaju probleme u poslovanju i iste povezuju sa postojećim konceptima i tehnikama u marketing menadžmentu
- razumiju korištenje i ograničenja istraživačkih metoda / tehnika, prikupljanje i analizu kvalitativnih i kvantitativnih podataka, te snage i slabosti u pružanju informacija i procjeni opcija za rješavanje problema u oblasti marketing menadžmenta
- pokažu etičko i društveno odgovorno ponašanje i riješe etičke dileme koristeći koncepte društveno odgovornog poslovanja i etike

Vještine:

- primijene naučene činjenice, teorije, paradigme, načela i koncepte u objašnjavanju i rješavanju poslovnih problema iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem
- sažmu i predstavljaju pregled literature iz različitih izvora
- prikupljaju, analiziraju i/ili sintetiziraju podatke iz različitih izvora te prezentiraju i interpretiraju rezultate analize podataka
- formulišu i objasne argumente u stručnim raspravama i diskusijama i pisanim radovima

Kompetencije

- u stanju su primijeniti rezultate empirijskih studija na sistematičan način kako bi analizirali probleme, pronašli odgovarajuća rješenja za različita pitanja i objasnili rješenja teorijskim argumentima
- mogu predstaviti koncepte i teorije i procijeniti rezultate istraživanja različitih autora u praktične svrhe
- mogu postaviti ciljeve, razviti strukturu, konceptualni i metodološki okvir za izradu projekata
- demonstriraju učinkovite vještine poslovnog pisanja i usmenog izlaganja

Metode izvođenja nastave:

- Interaktivna nastava
- Diskusije studija slučaja
- Prezentacije rezultata projekata

Literatura:

Obavezna:

- Chernev, A. (2019) Strategic Marketing Management, 10th ed. Cerebellum Press
- Marshall, G. and Johnston, M. (2022), Marketing Management 3rd ed. McGraw-Hill

Dopunska:

- Baker, J. M. and Saren, M. (2010). Marketing Theory. SAGE Publication Ltd.
- Soundaian, S. (2019) Strategic Marketing Management, MJP Publishers
- Alsem, K. J. (2019). Applied Strategic Marketing. Routledge
- Zeithaml, V., Jaworski, B. J., Kohli, A. K., Tuli, K. R., Ulaga, W. and Zaltman, G. (2020). A Theories-in-Use Approach to Building Marketing Theory. Journal of Marketing 2020, Vol. 84(1) 32-51.
- Morgan, R. M. and Hunt, S. D. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing, Journal of Marketing, Vol. 58, No. 3 (Jul., 1994), pp. 20-38.

STRATEŠKI MARKETING MENADŽMENT

Syllabus

Ciljevi predmeta:

- Pomoć studentima da:
- razumiju značaj i ključne koncepte strateškog upravljanja marketingom
- usvoje znanja o ključnim elementima marketing strategija, strateškim izborima i izazovima za marketing menadžere
- razumiju značaj kreativnog razmišljanja u marketingu, te nove trendove značajne za strateški razvoj marketinga
- razviju kompetencije za razvoj i upravljanje projektima u marketingu

Tematske cjeline:

1. Tržišno vođene strategije i strategije koje vode tržište u marketing
2. Analiza tržišnih mogućnosti i analiza konkurencije
3. Razumijevanje kupaca i tržišnih kretanja
4. Strateško segmentiranje, targetiranje i pozicioniranje
5. Upravljanje odnosima s kupcima
6. Kreiranje vrijednosti i razvoj novih proizvoda
7. Upravljanje brendom
8. Upravljanje uslugama u marketing
9. Strategije cijena u implementaciji marketing strategije
10. Strategije komunikacije
11. Organizacija, implementacija i kontrola u marketing



HR menadžer (HR profesija) jedna je od najperspektivnijih karijera

Prema prognozama SAD Zavoda za statistiku rada (the Bureau of Labor Statistics BLS) iz 2015-te HR će biti među najbrže rastućim zanimanjima sa stopom rasta od 21% za specijaliste i 14% za menadžere do 2020. godine

"HR menadžer jedna je od najperspektivnijih karijera" - prema istraživanju Wall Street Journala u 2019-oj od 800 zanimanja koja su analizirana, HR menadžer zauzeo je 35. mjesto.

"Šanse za zaposlenje HR menadžera izgledaju sjajno u sljedećih nekoliko decenija"

Roy Maurer



Na listi Glassdoor-a, koja je objavljena u "Crosswater Job Guide -u" u augustu 2019. godine navedeno je 15 najpopularnijih zanimanja među osobama koje traže posao u Njemačkoj. Rad u HR odjelu se nalazi na poziciji 11.

HR je najbrže rastuće profesionalno područje u SAD -u s očekivanim godišnjim rastom od 7 posto do 2028., dok prosječni rast u drugim profesionalnim područjima iznosi 5,2 posto.

Živimo u turbulentnim vremenima, teško je davati predviđanja. Ipak, sigurno je da važnost HR -a nastavlja rasti. Budućnost pripada HR -u.

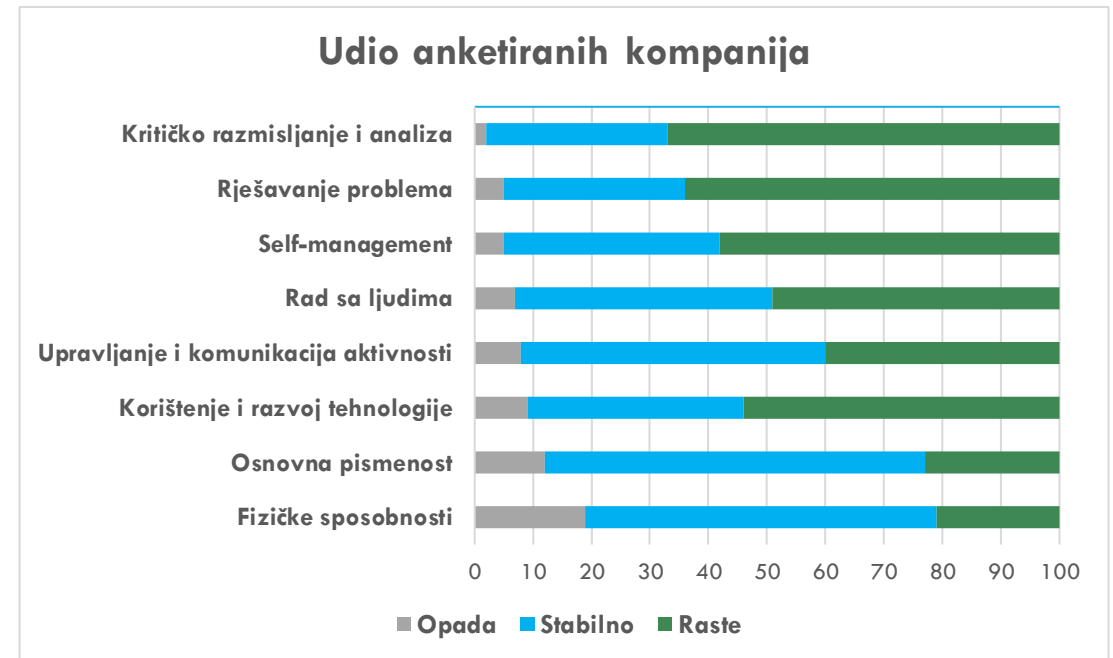
Zašto studenti trebaju upisati ovaj program?

Deset najpoželjnijih vještina zaposlenika

	2015	2020	2025
1.	Rješavanje kompleksnih problema	Rješavanje kompleksnih problema	Analitičko razmišljanje i inovacije
2.	Kritičko razmišljanje	Timski rad	Aktivno učenje i strategije učenja
3.	Kreativnost	Menadžment ljudskih resursa	Rješavanje kompleksnih problema
4.	Menadžment ljudskih resursa	Kritičko razmišljanje	Kritičko razmišljanje i analiza
5.	Timski rad	Pregovaranje	Kreativnost, originalnost i inicijativa
6.	Emocionalna inteligencija	Kontrola kvalitete	Liderstvo i društveni uticaj
7.	Prosudivanje i donošenje odluka	Orijentacija na uslugu	Korištenje tehnologije, monitoring i kontrola
8.	Orijentacija na uslugu	Prosudivanje i donošenje odluka	Tehnološko projektovanje i programiranje
9.	Pregovaranje	Aktivno slušanje	Otpornost na stres i fleksibilnost
10.	Kognitivna fleksibilnost	Kreativnost	Rasudivanje, rješavanje problema i inovativnost

Izvor: The Future of Jobs Reports, World Economic Forum.

Relativni značaj različitih vještina



Izvor: The Future of Jobs Report 2020, October 2020, World Economic Forum.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

„Postoje tri tipa ljudi na ovom svijetu: oni koji pokreću stvari, oni koji gledaju kako se stvari odvijaju i oni koji se pitaju šta se dogodilo.“
Mary Kay Ash, američka biznismenka

„Pohađanje master studija Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem je jedna od najboljih odluka koje sam donijela. Ciljane oblasti i teme kroz predavanja vrhunskih profesora; fokus na učenju kroz rješavanje problema i na stvarnim primjerima a ne na pukom reprodukovanju znanja. Dobili smo "živo" znanje koje svaki dan primjenjujem na svom radnom mjestu. Pored samog studija, moram istaći da je komunikacija i predanost studentima na izuzetnom nivou, kako profesora tako i cjelokupnog osoblja. Ovaj studij je osvježeno u obrazovnom sistemu naše države.“

Azra Behlulović

HR & Office Manager @ Represent d.o.o.

„Smjer Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem, na Ekonomskom fakultetu u Sarajevu, sa eminentnim profesorima, je sigurno najveći izvor znanja o ovom važnom području menadžmenta, gdje raste svjesnost o važnosti ljudskih resursa u postizanju rezultata i konkurentske prednosti. Na ovom smjeru, svaki student će imati priliku usvojiti znanja o značaju ljudskih resursa od planiranja ljudskih resursa, regrutiranja, selekcije, preko obuke, razvoja i selekcije ljudskih resursa.

Znanja koja sam stekla na ovom smjeru u potpunosti primjenjujem na svom radnom mjestu i pomogli su mi u planiranju, organizaciji, realizaciji poslovnih zadataka a time i ostvarivanju uspjeha. Praktični dio studija, različite studije slučaja, praktični radovi, simulacije situacija i aktivnosti, podstiču kreativan i menadžerski način razmišljanja u datim situacijama. Razvijaju senzibilnost za kulturu i klimu stalnih promjena u okolini te prilagođavanja zahtjevima tržišta. Teorijski dio studija nas je upoznao sa različitim modelima i strategijama menadžmenta neophodnim za upravljanje ljudskim resursima i znanjem.

Motivacija i znanje koje sam dobila kroz ovaj smjer me podstakao na nastavak doktorskih studija iz iste oblasti. Iz mog ličnog doživljaja: osim što usvajam vrijedna znanja, razvijam spoznaju o vrijednosti ljudi u organizaciji i utičem na mijenjanje organizacijskih vrijednosti u svojoj okolini, smjer je svojim programom rada interesantan, i u prilici ste učiti, razgovarati i savjetovati se sa najboljim profesorima Ekonomskog fakulteta u Sarajevu.

Ponovo bih upisala isti smjer.“

Meliha Redžić

Rukovodilac Gradske vijećnice, Sarajevo

“Magistarski studij iz oblasti Menadžmenta ljudskih resursa i upravljanja znanjem bio je odličan izbor za nastavak mog profesionalnog usavršavanja. Na ovom smjeru, kroz atraktivne teme naučila sam da su ljudski potencijali najdragocjeniji resurs za izgradnju i dugoročno očuvanje konkurentske prednosti na tržištu.

Najstručniji predavači iz ove oblasti, na našim područjima, kroz primjere iz prakse dočarali su mi stratešku važnost ljudskih resursa u ostvarivanju poslovne uspješnosti.

Interaktivni koncept nastave uz najkvalitetnije materijale, omogućio mi je da stečeno znanje primjenim u realnim poslovnim situacijama. Osim usvojenog znanja, na ovom sam smjeru izoštrila komunikacijske i prezentacijske vještine.”

Nelly Kubat

Asistent u Odjelu za ljudske resurse

Tech 387

O nama kažu

Alumni iskustvo

