

KADROLOGIJA						
Kod	3605	Godina studija	Druga/četvrti semestar			
Nositelji predmeta	Dr.sc. Jadranka Polović, viši predavač	Bodovna vrijednost (ECTS)	3			
Suradnici		Način izvođenja nastave (broj sati u semestru)	P	S	V	T
			30	0	30	
Status predmeta	Izborni	Postotak primjene e-učenja	40%			
OPIS PREDMETA						
Ciljevi predmeta	Cilj kolegija je osposobiti studente da u potpunosti ovladaju problemima kadrovanja, odnosno procesima kadrovske osposobljavanja organizacije, razvoja stručnosti i konkurentskih sposobnosti uz adekvatno strukturiranje tvrtke. Glavni je zadatak kadrovanja aktivnost menadžmenta usmjerenog na privlačenje, razvoj i održavanje efektivnih kadrova u poduzeću. Sadržaj predmeta obuhvaća pitanja kadrovske osposobljavanja organizacije, privlačenje sposobnih menadžera koji čine bazu izgradnje organizacije. Kadrovanje, dakako, ide dublje od popunjavanja menadžerskih poslova, prema većim profesionalnim izazovima i stvaranju snažne kompetitivne osnovice. Posebna pozornost pridaje se fazama procesa razvitka usklađivanja organizacijske strukture sa strategijom i regrutiranjem kadrova, prognozama, obuci kadrova, kompenzacijama, akcijskim planovima i dr.					
Uvjeti za upis predmeta i ulazne kompetencije potrebne za predmet	Nema					
Očekivani ishodi učenja na razini predmeta (4-10 ishoda učenja)	<ul style="list-style-type: none"> – Analizirati, osmišljavati i obavljati osnovne poslove iz domene upravljanja ljudskim potencijalima – Opisati praktične probleme menadžmenta ljudskih potencijala u organizacijama – Definirati i primjenjivati koncepte upravljanja ljudskim potencijalima – Argumentirati radnom uspješnošću – Napraviti plan razvoja poslovne karijere 					
Sadržaj predmeta detaljno razrađen prema satnici nastave	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza aktivnosti koja se ostvaruje preko neposrednog opažanja kritičnih incidenata, intervjua i klasifikacije različitih tipova aktivnosti. • Definiranje pojma kadrovanje • Temeljne kadrovske funkcije, procesi i vještine • Ključni ciljevi kadrovanja • Vođenje i vodstvo • Delegiranje zadataka • Temeljne odrednice "strategijskog kadrovanja" • Faze u razvoju strategijskog kadrovanja • Proces strategijskog kadrovanja model • Okolina poduzeća • Sustav strategijskog kadrovanja concept • Korporacijske kadrovske strategije • Planiranja djelatnika predstavlja ocjena potreba i analiza aktivnosti djelatnika koja uključuje: <ul style="list-style-type: none"> - godišnji pregled fluktuacije djelatnika; - predviđanje rasta poduzeća koje će trebati nove djelatnike; - prepoznavanje potrebnih profila; - razvoj obrazovnih programa za povećanje znanja i kompetencija djelatnika; - ocjenjivanje konačnih rezultata upotrebom unaprijed definiranih kriterija; - definiranje aktivnosti svakog položaja djelatnika u organizacijskoj strukturi; - definiranje razine odgovornosti svake razine djelatnika; 					

Vrste izvođenja nastave:	<input checked="" type="checkbox"/> predavanja <input checked="" type="checkbox"/> seminari i radionice vježbe <input type="checkbox"/> <i>on line</i> u cijelosti <input type="checkbox"/> mješovito e-učenje <input type="checkbox"/> terenska nastava		<input checked="" type="checkbox"/> samostalni zadaci <input type="checkbox"/> multimedija laboratorij <input type="checkbox"/> mentorski rad <input type="checkbox"/> (ostalo upisati)			
Obveze studenata						
Praćenje rada studenata (<i>upisati udio u ECTS bodovima za svaku aktivnost tako da ukupni broj ECTS bodova odgovara bodovnoj vrijednosti predmeta</i>):	Pohađanje nastave	1	Istraživanje		Praktični rad	
	Ekperimentalni rad		Referat		Samostalno učenje	
	Esej		Seminarski rad		(Ostalo upisati)	
	Kolokviji	2 x0.5	Usmeni ispit	1	(Ostalo upisati)	
	Pismeni ispit		Projekt		(Ostalo upisati)	
Ocjenjivanje i vrjednovanje rada studenata tijekom nastave i na završnom ispitu	Pohađanje nastave Pohađanje vježbi Kolokvij iz predavanja Ukupno bodova.					
Obvezna literatura (dostupna u knjižnici i putem ostalih medija)	Naslov			Broj primjeraka u knjižnici	Dostupnost putem ostalih medija	
	D.Ristić i suradnici, Odabrana poglavlja iz menadžmenta, Novi Sad 2008.			3		
	V.Vujić, Promjene u funkciji upravljanja ljudskim potencijalom, <i>Informatologija</i> 41, 2008, 3,189-195.				Sveučilišna knjižnica Split	
	Kadrovi i kadrologija, izbor iz literature (skripta), Pomorski fakultet, Split 2015.				Sveučilišna knjižnica Split	
Dopunska literatura	P.Kotter, What Leaders Really Do, Harvard Bussiness Review, MaY-June, 1990.					
Načini praćenja kvalitete koji osiguravaju stjecanje utvrđenih ishoda učenja	Detaljno je izloženo u dodatku.					
Ostalo (prema mišljenju predlagatelja)	Tijekom semestra bit će održana 2 kolokvija. Kolokviji će imati po 5 zadataka. Za prolaz pojedinog kolokvija, potrebno je skupiti najmanje 60% bodova. Studentima koji polože oba kolokvija, položeni kolokviji će se priznati kao položen pismeni dio ispita i tretirat će se na isti način. Usmenom ispitu se mora pristupiti na jednom od ispitnih rokova.					