

MENADŽMENT LJUDSKIH POTENCIJALA						
Kod	351	Godina studija	Treća/peti semestar			
Nositelji predmeta	Dr.sc. Jadranka Polović, viši predavač	Bodovna vrijednost (ECTS)	5			
Suradnici		Način izvođenja nastave (broj sati u semestru)	P	S	V	T
			30	0	15	
Status predmeta	Obvezni	Postotak primjene e-učenja	60%			
OPIS PREDMETA						
Ciljevi predmeta	Cilj kolegija je spoznaja ljudskih potencijala u gospodarskom razvitku kao ključnog faktora bez kojeg nema svestranog napretka. Uspješna gospodarska politika računa na stručnost, kredibilitet vodstva, dovođenje darovitih kadrova na odgovorna strategijska mjesta što pretpostavlja uključivanje znanstvenih istraživanja u upravljanje ljudskim potencijalima s dugoročnim zadacima i menadžerima sposobnim otkriti i potaknuti kreativne energije zaposlenika. Upravljanje ljudskim potencijalima je znanstvena disciplina koja se razvija kao interdisciplinarna teorija (psihologija, antropologija, teorija upravljanja, ekonomija i dr.) s ciljem poticanja ukupne intelektualne i psihičke energije koja određenu organizaciju ili tvrtku angažira na ostvarenju zadanih ciljeva poslovanja ali i zadovoljenja interesa zaposlenika. Studenti stječu sasvim određena znanja o vještinama kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima, o integrativnom procesu kontinuirane edukacije, sustavu motivacije, nagrađivanja i upravljanja raznim procesima, svjesni da bez ulaganja u model „intelektualnog kapitala“, odnosno dominaciju znanja, nema gospodarskog rasta i konkurentnosti.					
Uvjeti za upis predmeta i ulazne kompetencije potrebne za predmet	Nema posebnih uvjeta					
Očekivani ishodi učenja na razini predmeta (4-10 ishoda učenja)	<ul style="list-style-type: none"> Definirati iznimnu važnosti ljudskih potencijala i ljudskog kapitala u ekonomskom razvoju i poslovnom uspjehu suvremenih brodskih organizacija. Opisati temeljne teorijske i aplikativne probleme menadžmenta ljudskih potencijala u suvremenim organizacijama. Razlikovati znanja o funkcijama, modelima, metodama i programima menadžmenta ljudskih potencijala i o njihovoj primjeni u poslovnoj praksi u pomorstvu. Opisati specifične kompetencije za rješavanje praktičnih problema i razvoj LJP-a i MLJP-a u pomorskim organizacijama. 					
Sadržaj predmeta detaljno razrađen prema satnici nastave	<ol style="list-style-type: none"> Uvod u kolegij i određivanje glavnih pojmova. Pojam menadžmenta, Povijesni razvitak i globalizacijski trendovi. Funkcije, podjela i modeli menadžmenta. Pojam i značenje menadžmenta ljudskih resursa. Ljudski faktor u gospodarskom razvitku. Znanstvena istraživanja, interesi raznih znanstvenih područja. Upravljanje ljudskim potencijalima i pristup ljudima kao najvažnijem potencijalu (intelektualni kapital). Temeljni pojmovi upravljanja ljudskim potencijalima (znanstvena disciplina, menadžerska funkcija, zasebna filozofija upravljanja); interdisciplinarni koncept upravljanja (temelji u psihologiji, teoriji upravljanja, ekonomiji, pravu i dr.) Temeljni ciljevi upravljanja ljudskim potencijalima, promjenjivost i stalna strateška i razvojna analiza, kompatibilnost s organizacijskim ciljevima, individualan pristup, prepoznavanje problema i poticanje kreativne energije zaposlenika. Zaposleni u firmi ili organizaciji: organizacijska kultura (mjerjenje i trendovi), važnost planiranja ljudskih potencijala (unutrašnji i vanjski faktori, agencije). Strateški aspekti i razvitak ljudskih resursa; Planiranje ljudskih resursa. Cilj je primijeniti najnovija saznanja kako bi se stvarali najbolji kadrovi i kako bi se poticala želja za maksimalnim ulaganjima u stručna operativna znanja; dolazak do kandidata, načini selekcije, intervjuiranje. 					

	<p>7. Usporedno s porastom važnosti ljudskih resursa u poduzećima, raste i uloga menadžmenta ljudskih resursa koji naglašavaju potrebu za raznim znanjima od motiva i stavova, sustava vrijednosti, odnosa čovjeka i kulture i zadovoljstva na poslu.</p> <p>8. Motivacija zaposlenika, sadržaji motivacije i funkcioniranje poduzeća, uloga menadžera u pronalaženju „pravih ljudi“ sposobnih za uspješan rad. Selekcija znanja, obuka kadrova, sukobi i kako ih prevladati; zašto se ljudi mijenjaju.</p> <p>9. Zadovoljstvo poslom i uzroci nezadovoljstva, zadaci menadžera. Timski rad. Otkazi, arbitraže, kako procijeniti ljude i ne zanemariti sebe.</p> <p>10. Organizacijska kultura i funkcije kulture; oblikovanje stavova i ponašanja ljudi, obnova kulture i prenošenja na zaposlenike; osobine uspješnih ljudi.</p>					
Vrste izvođenja nastave:	<input checked="" type="checkbox"/> predavanja <input checked="" type="checkbox"/> seminari i radionice <input checked="" type="checkbox"/> vježbe <input type="checkbox"/> on line u cijelosti <input type="checkbox"/> mješovito e-učenje <input type="checkbox"/> terenska nastava		<input type="checkbox"/> samostalni zadaci <input type="checkbox"/> multimedija <input type="checkbox"/> laboratorij <input type="checkbox"/> mentorski rad <input type="checkbox"/> (ostalo upisati)			
Obveze studenata	Pohađanje nastave, obranjeni seminarski radovi					
Praćenje rada studenata (upisati udio u ECTS bodovima za svaku aktivnost tako da ukupni broj ECTS bodova odgovara bodovnoj vrijednosti predmeta):	Pohađanje nastave	1	Istraživanje		Praktični rad	
	Eksperimentalni rad		Referat		Samostalno učenje	
	Esej		Seminarski rad	1	(Ostalo upisati)	
	Kolokviji	2x0.5	Usmeni ispit	1	(Ostalo upisati)	
	Pismeni ispit	1	Projekt		(Ostalo upisati)	
Ocjenjivanje i vrjednovanje rada studenata tijekom nastave i na završnom ispitu	Pohađanje nastave 80% Pohađanje vježbi 100% Kolokvij iz predavanja 2 Ukupno bodova: 3					
Obvezna literatura (dostupna u knjižnici i putem ostalih medija)	Naslov			Broj primjeraka u knjižnici	Dostupnost putem ostalih medija	
	D.Gutić i S.Rudelja, Menadžment ljudskih resursa, Zagreb 2012.			1	Sveučilišna knjižnica Split	
	Bahtijarević-Šiber, F., Management ljudskih potencijala, Zagreb 1999.			1	Sveučilišna knjižnica Split	
	N.Raymond, J.Hollenbeck, B.Gerhart, P.Wright, Menadžment ljudskih potencijala (odabrana poglavlja)				Sveučilišna knjižnica Split	
Dopunska literatura	D.Miljković i M.Rijavac, Menadžerske vještine III, Zagreb 2002.					
Načini praćenja kvalitete koji osiguravaju stjecanje utvrđenih ishoda učenja	Kvaliteta i uspješnost realizacije nastavnog predmeta prati se studentskom anketom, uspjehom studenata na nastavnom kolegiju, povremenom vanjskom provjerom programa i periodičnom internom provjerom semestralnog detaljnog izvedbenog nastavnog programa i ispitnih procedura.					
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.					