

Opis programa cjeloživotnog učenja

Područje upravljanja ljudskim potencijalima

Upravljanje ljudskim potencijalima krovna je tema za osam nadopunjujućih programa cjeloživotnog učenja čiji je cilj stjecanje i unaprjeđivanje poslovnih i osobnih vještina i kompetencija.

Cilj ovih programa je osigurati prijenos znanja koji će omogućiti polaznicima da se nakon završetka programa cjeloživotnog učenja mogu na učinkovit način uključiti u radne i upravljačke procese organizacije. Svrha je programa polaznike upoznati s osnovama upravljanja ljudskim potencijalima te pružiti sustavan pregled sadržaja koji se detaljno i pojedinačno obrađuju u okviru zasebnih modula.

POLAZNICI:

Programima cjeloživotnog učenja iz područja upravljanja ljudskim potencijalima mogu pristupiti kandidati koji žele steći znanja iz područja upravljanja ljudskim potencijalima uz uvjet minimalno završenog četverogodišnjeg srednjoškolskog programa.

Programi su namijenjeni vlasnicima i voditeljima organizacija, te osobama koje se u okviru svog redovitog poslovanja bave upravljanjem timovima i ljudskim potencijalima neovisno o području njihovog ranijeg obrazovanja. Također, programi su osmišljeni na način da za praćenje njihovog sadržaja i usvajanje znanja nisu potrebna predznanja iz ekonomskog ili drugih područja.

Polaznici programa cjeloživotnog učenja mogu biti osobe koje su u svom dosadašnjem obrazovnom i/ili radnom iskustvu stekle određena znanja, vještine i kompetencije iz područja upravljanja ljudskim potencijalima, jednako kao i one osobe koje takvih iskustava nemaju, ali ovo područje prepoznaju kao važno za razvoj vlastite poslovne karijere.

Ovi programi cjeloživotnog učenja nastali su kao rezultat suradnje između poslovnog sektora i Ekonomskog fakulteta u Osijeku na temelju identificirane potrebe za nedostajućim znanjima i vještinama u poslovnom sektoru putem provedenog istraživanja. Programi se provode u suradnji između stručnjaka iz prakse s višegodišnjim iskustvom u upravljanju ljudskim potencijalima i nastavniciima Ekonomskog fakulteta u Osijeku koji se bave istraživanjem i praksom upravljanja ljudskim potencijalima.

Samostalni programi iz područja upravljanja ljudskim potencijalima su:

	<i>Popis programa</i>	<i>Nastavnici i suradnici</i>	<i>Teme</i>	<i>broj sati</i>	<i>Upisna cijena programa</i>
1	<u>Organizacija rada i upravljanja ljudskim potencijalima</u>	doc. dr. sc. Ana Živković i Vedrana Mataja, mag. psych.	<ul style="list-style-type: none"> • Uvod u upravljanje ljudskim potencijalima • Aktivnosti u upravljanju ljudskim potencijalima • Odnosi sa zaposlenicima • Organizacijska struktura • Organizacijsko ponašanje • Organizacijska kultura i klima 	10	146,00 EUR
2	<u>Administrativni poslovi u upravljanju ljudskim potencijalima</u>	Luka Strišković, mag. iur., MBA i prof. dr. sc. Željko Požega	<ul style="list-style-type: none"> • Proces zapošljavanja • Privlačenje kandidata • Odabir kandidata • Kako mjeriti uspješnost? 	10	146,00 EUR
3	<u>Brendiranje u upravljanju ljudskim potencijalima</u>	Vedrana Mataja, mag. psych. i doc. dr. sc. Ana Živković	<ul style="list-style-type: none"> • Definiranje brendiranja zaposlenika. • Sastavnice brendiranja zaposlenika. • Kako izgraditi brend zaposlenika? • Kako komunicirati brendiranje? • Kako mjeriti uspješnost? 	10	146,00 EUR
4	<u>Zapošljavanje (planiranje, privlačenje i odabir zaposlenika)</u>	Vedrana Mataja, mag. psych. i doc. dr. sc. Ana Živković	<ul style="list-style-type: none"> • Planiranje potrebe za djelatnicima • Proces zapošljavanja. • Privlačenje kandidata. • Odabir kandidata. • Kako mjeriti uspješnost? 	10	146,00 EUR

5	<u>Razvoj zaposlenika, upravljanje znanjem i nasljeđivanjem</u>	Marko Todorović, mag. psych. i prof. dr. sc. Željko Požega i doc. dr. sc. Ana Živković	<ul style="list-style-type: none"> Kako zaposlenika uvesti u posao? Planovi školovanja, zakonska školovanja, edukacija zaposlenika Kako zaposleniku omogućiti što brži razvoj? Upravljanje talentima i nasljeđivanje Odlazak djelatnika s radnog mjesta (offboarding) 	10	146,00 EUR
6	<u>Radni učinak zaposlenika</u>	Marko Marincel, mag. psych i Marko Todorović, mag. psych. i prof. dr. sc. Željko Požega	<ul style="list-style-type: none"> Uvod u proces upravljanja radnim učinkom Ciljevi Key Performance Indicators (KPI) Model kompetencija Uloga povratne informacije (<i>feedback</i>) Evaluacija Usklađivanje razvojnog potencijala sa radnim učinkom i upravljanjem karijerom 	15	212,36 EUR
7	<u>Zadovoljstvo i angažiranost zaposlenika</u>	izv. prof. dr. sc. Marina Stanić i prof. dr. sc. Željko Požega i Vedrana Mataja, mag. psych.	<ul style="list-style-type: none"> Kako do sretnog zaposlenika? (definicija i razlike zadovoljstva i angažiranosti, mjerenje i utjecaj) Kako motivirati i nagraditi zaposlenike? (različiti sustavi motiviranja i nagrađivanja zaposlenika, nematerijalne i materijalne kompenzacije) Kako osmisлити idealno iskustvo zaposlenika? (<i>employee experience</i>) Organizacijska i okupacijska predanost; zadržavanje zaposlenika <i>Work-life balance</i> 	10	146,00 EUR
8	<u>Kako mjeriti uspješnost procesa i praksi upravljanja ljudskim potencijalima?</u>	Marko Marincel, mag. psych. i doc. dr. sc. Ana Živković	<ul style="list-style-type: none"> Metrika u upravljanju ljudskim potencijalima Analitika u upravljanju ljudskim potencijalima Alati u upravljanju ljudskim potencijalima 	10	146,00 EUR

Kratki opisi svih programa se nalaze u nastavku dokumenta.

Za dodatne informacije o programima, zainteresirani se mogu javiti voditeljici programa cjeloživotnog učenja:

Voditeljica grupe programa cjeloživotnog učenja iz područja upravljanja ljudskim potencijalima:

Doc. dr. sc. Ana Živković

e-mail: ana.zivkovic@efos.hr

Pitanja vezana za administrativne poslove možete uputiti na:

Centar za cjeloživotno učenje:

Valentina Helajz, univ. spec. oec.

e-mail: cjelozivotno.ucenje@efos.hr

Tel: ++385 (0)31 22 44 00 (centrala)

Mob: ++385 (0)91 2244 183

Kratki opisi svih programa cjeloživotnog učenja:

Organizacija rada i upravljanja ljudskim potencijalima program je namijenjen osobama koje žele izgraditi ili nadograditi svoja znanja iz područja upravljanja ljudskim potencijalima te razviti vještine i kompetencije u području interorganizacijskih odnosa. Specifične kompetencije programa obuhvaćaju: strateško planiranje ljudskih potencijala u skladu s organizacijskim specifičnostima gospodarskog subjekta, analizu strukture radnih mjesta u skladu s potrebama organizacije, te; razvoj radne kulture i standarda organizacijskog ponašanja.

Administrativni poslovi u upravljanju ljudskim potencijalima program je koji se bavi temeljnim odrednicama iz šireg područja radnog prava, od procesa pripreme i sklapanja ugovora o radu, ali i prestanka radnog odnosa, pravne zaštite radnika i poslodavca, stabilnosti zaposlenja, definiranja granice između privatnog i poslovnog života, jednakosti na radnom mjestu, novih oblika rada i sl. Svrha je programa polaznike obučiti kako primjenjivati odgovarajuće pravne norme relevantne za područje upravljanja ljudskim potencijalima, kako ih tumačiti i koristiti u svakodnevnom radu. Cilj je polaznike upoznati s regulatornim okvirom koji utječe na funkcioniranje radnih odnosa. Program daje pregled prava i obveza u radno-pravnom odnosu što obuhvaća razdoblje od ulaska radnika u organizaciju, pravnog rješavanja različitih situacija tijekom trajanja radnog odnosa radnika, zaštite zakonom zajamčenih prava, ali i ispunjavanja obveza radnika, zaštite osobnih podataka do prestanka radnog odnosa i njegovog pravnog reguliranja.

Brendiranje u upravljanju ljudskim potencijalima program je koji se bavi temeljnim odrednicama izrade, njegovanja i promocije organizacije kao brenda kako bi bila privlačna trenutnim i potencijalnim zaposlenicima te tržištu općenito. Polaznici će moći ocijeniti povezanost brendiranja i uspjeha organizacije, analizirati stanje i postaviti ciljeve brendiranja u upravljanju ljudskim potencijalima; dizajnirati proces brendiranja u upravljanju ljudskim potencijalima odabrane organizacije; osmisлити plan komunikacije, te; ocijeniti uspješnost brendiranja u upravljanju ljudskim potencijalima i dati preporuke za poboljšanje. Vještine i znanja koja će polaznici steći u okviru ovog programa su osmišljavanje modela, provedba i mjerenje učinka brendiranja u upravljanju ljudskim potencijalima

Zapošljavanje (planiranje, privlačenje i odabir zaposlenika) program je koji se bavi temeljnim odrednicama planiranja potreba za djelatnicima, učinkovitog privlačenja, odabira djelatnika i zapošljavanja. Cilj je polaznike upoznati i s postavljanjem procesa zapošljavanja kroz definiranje potreba i izradu plana zapošljavanja, odabira odgovarajuće strukture selekcijskog procesa, privlačenja kandidata kroz brendiranje i oglašavanje, odabir najboljih kandidata te mjerenja uspješnosti provedenog procesa.

Razvoj zaposlenika, upravljanje znanjem i nasljeđivanjem program je koji se bavi temama ključnim za zadržavanje i zadovoljstvo zaposlenika. Posebno osjetljiva skupina su talenti, koje u otvorenom i digitalnom okruženju vrlo brzo mogu prepoznati i angažirati drugi poslodavci. Kroz kvalitetno i strateško upravljanje razvojem i talentima, organizacija osigurava kompetitivnu prednost nad konkurencijom. Svrha je programa omogućiti polaznicima usvajanje specifičnih znanja iz područja razvoja zaposlenika, upravljanja znanjem i nasljeđivanjem. Cilj programa je osposobljavanje polaznika za prepoznavanje i implementaciju prikladnih modela razvoja i nasljeđivanja usklađenim s razvojnom fazom, mogućnostima i potrebama organizacije.

Radni učinak zaposlenika program je koji se bavi pitanjem produktivnosti zaposlenika, praćenjem i analizom radne uspješnosti zaposlenika, te pravilnim vrednovanjem radnog učinka svakog zaposlenika. Kroz ujedinjavanje svih zaposlenika oko ciljeva organizacije, postavljanjem očekivanja, praćenjem i pružanjem redovne povratne informacije organizacijska jedinica upravljanja ljudskim resursima direktno doprinosi uspješnosti poslovanja poduzeća. Cilj programa je osigurati transfer znanja koji će pomoći polaznicima u upravljanju procesima radne uspješnosti za svako radno mjesto unutar poduzeća, odnosno, osigurati polaznicima nova znanja i vještine koje će im pomoći u analizi radnog učinka zaposlenika i povećanju radne uspješnosti.

Zadovoljstvo i angažiranost zaposlenika program je koji se bavi pitanjem posvećenosti poslu od strane zaposlenika i menadžera, te stvaranja radnih uvjeta i korporativne kulture koji će omogućiti svakom pojedincu unutar organizacije da se poveže s organizacijom i ostvari visoki angažman. Fokus programa je na kritičnim faktorima poticanja angažiranosti i zadovoljstva zaposlenika, te metodama pozitivnog utjecaja na njihovu motivaciju, a sve s ciljem povećanja produktivnosti zaposlenika. Cilj programa je osnažiti polaznike i povećati njihovu sposobnost izgradnje organizacijskog okruženja koje potiče posvećenost i uključenost zaposlenika u svakodnevne poslovne aktivnosti, povećava zadovoljstvo i motivaciju zaposlenika i menadžera, te pozitivno utječe na produktivnost i poslovne rezultate organizacije.

Kako mjeriti uspješnost procesa i praksi upravljanja ljudskim potencijalima? program je koji se bavi temeljnim odrednicama validacije uspješnosti procesa i praksi upravljanja ljudskim potencijalima, te donošenjem odluka baziranim na podacima kroz sustavno praćenje i razumijevanje ključnih metrika u području upravljanja ljudskim potencijalima. Naime, organizacijska jedinica upravljanja ljudskim potencijalima funkcija je koja često upravlja s jednim od najvećih budžeta u organizaciji i stoga je vrlo važno znati imaju li prakse i procesi koje provodi pozitivan utjecaj na poslovanje i jesu li opravdali provedena ulaganja. Upravljanje ljudskim potencijalima nije uspješno ako nije vidljiv pozitivan utjecaj na poslovanje poduzeća. Metrike i analitika upravljanja ljudskim potencijalima alat su koji može pomoći stručnjacima da kvantificiraju i prezentiraju svoj doprinos poslovanju, putem identificiranja poslovnih problema i donošenja kvalitetnih odluka. Usljed navedenog, ovaj program namijenjen je osobama koje donose odluke relevantne za upravljanja ljudskim potencijalima u organizacijama.