



MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU POLYTECHNIC OF MEĐIMURJE IN ČAKOVEC

SYLLABUS KOLEGIJA

AKADEMSKA GODINA: 2023./2024.

1. OPĆE INFORMACIJE O KOLEGIJU

1.1. Naziv kolegija	Menadžment ljudskih potencijala u turizmu i sportu		
1.2. Studijski program/i	Stručni diplomski studij Menadžment turizma i sporta		
1.3. Status kolegija (O, I)	Obavezni	1.6. Način izvođenja nastave (broj sati)	Predavanja 30
1.4. Šifra kolegija			Vježbe 30
1.5. Kratica kolegija	NLJP		Seminar
1.6. Semestar	I.		E-učenje
1.7. Bodovna vrijednost (ECTS)	6	1.7. Mjesto i vrijeme održavanja nastave	Prostorije Međimorskog veleučilišta u Čakovcu, prema rasporedu objavljenom na internetskim stranicama

2. NASTAVNO OSOBLJE

2.1. Nositelj/i-zvanje	Mr. sc. Željko Blagus, predavač	kontakt	zblagus@mev.hr
		kontakt	
2.2. Asistent/i-zvanje		kontakt	
		kontakt	
2.3. Izvođač/i-zvanje		kontakt	
		kontakt	

3. OPIS KOLEGIJA

3.1. Ciljevi kolegija	Veće razumijevanje uloge menadžmenata ljudskih potencija u današnjim okolnostima funkcioniranja turističkih i sportskih poslovnih subjekata, pridonijet će i shvaćanju važnosti kompetencija, vještina i pristupa menadžera za ljudske potencijale u usklađivanju različitih osobina ličnosti djelatnika i pronalaženju najboljih načina motivacije te osposobljavanja ljudi, kako bi se osiguralo ostvarivanje poslovnih ciljeva.							
3.2. Uvjeti za upis i polaganje kolegija	Nisu predviđeni posebni uvjeti.							
3.3. Ishodi učenja	Nakon položenog kolegija očekuje se da će studenti u određenoj mjeri moći: I1 - Procijeniti različite metode i stilove pristupa menadžera u upravljanju ljudskim potencijalima; I2 – Procijeniti potrebe organizacije za zaposlenicima na osnovu strategije i planiranja ljudskih potencijala; I3 - Provesti postupak pribavljanja i selekcije novih zaposlenika; I4 - Procijeniti razinu organizacijske kulture organizacije; I5 - Osmisliti mjere motiviranja, usavršavanja, nagrađivanja i kontrole zaposlenika;							
3.4. Sadržaj kolegija	Sadržaj kolegija se odnosi na proces upravljanja ljudskim potencijalima koji podrazumijeva sudjelovanje dviju strana: a) zahvaljujući upravljačkoj funkciji, organizacije dolaze do zaposlenih zainteresiranih za ostvarivanje planiranih zadataka i ciljeva, b) na drugoj strani su zaposleni, čijim ponašanjem i radom se upravlja, s ciljem da svoje potencijale usmjere u pravcu ostvarivanja ciljeva organizacije.							
	x	Predavanja	x	Vježbe	Mješovito e-učenje	x	Samostalni zadaci	Laboratorij

3.5. Vrste izvođenja nastave	Seminari i radionice		Obrazovanje na daljinu		Terenska nastava		Multimedija i mreža		Mentorski rad																																																						
	Ostalo:																																																														
3.6. Jezik izvođenja	Hrvatski																																																														
3.7. Praćenje rada studenata (upisati broj ECTS bodova za svaku aktivnost tako da ukupni broj ECTS bodova odgovara bodovnoj vrijednosti kolegija, 1 ECTS = 30 sati)		Pohađanje nastave		Seminarski rad		Esej																																																									
	2	Aktivnost na nastavi	3	Projekt		Referat																																																									
		Kolokviji		Praktični rad		Kontinuirana provjera znanja																																																									
	1	Pisani ispit		Ekperimentalni rad																																																											
		Usmeni ispit		Istraživanje																																																											
3.8. Ocjenjivanje i vrednovanje rada studenata tijekom nastave i na završnom ispitu	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Specifikacija aktivnosti</th> <th>Postotak %</th> <th>Bodovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Vrednovanje tijekom nastave</td> </tr> <tr> <td>Aktivnost na nastavi</td> <td>20%</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Seminarski rad/ projekt/ esej</td> <td>20%</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Kolokvij 1</td> <td>30%</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Kolokvij 2</td> <td>30%</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"><i>Vrednovanje rada na ispitu za studente koji nisu kolokvirali</i></td> </tr> <tr> <td><i>Pisмени ispit</i></td> <td><i>60%</i></td> <td><i>60</i></td> </tr> <tr> <td>Ukupno:</td> <td>100%</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>									Specifikacija aktivnosti	Postotak %	Bodovi	Vrednovanje tijekom nastave			Aktivnost na nastavi	20%	20	Seminarski rad/ projekt/ esej	20%	20	Kolokvij 1	30%	30	Kolokvij 2	30%	30	<i>Vrednovanje rada na ispitu za studente koji nisu kolokvirali</i>			<i>Pisмени ispit</i>	<i>60%</i>	<i>60</i>	Ukupno:	100%	100																											
Specifikacija aktivnosti	Postotak %	Bodovi																																																													
Vrednovanje tijekom nastave																																																															
Aktivnost na nastavi	20%	20																																																													
Seminarski rad/ projekt/ esej	20%	20																																																													
Kolokvij 1	30%	30																																																													
Kolokvij 2	30%	30																																																													
<i>Vrednovanje rada na ispitu za studente koji nisu kolokvirali</i>																																																															
<i>Pisмени ispit</i>	<i>60%</i>	<i>60</i>																																																													
Ukupno:	100%	100																																																													
3.9. Kriteriji ocjenjivanja –razrada po ishodima	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Način polaganja ishoda</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Aktivnost u nastavi</th> <th>Kolokvij 1</th> <th>Kolokvij 2</th> <th>Praktični rad</th> <th>Ukupno</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ishod 1</td> <td>4</td> <td>10</td> <td></td> <td></td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Ishod 2</td> <td>4</td> <td>10</td> <td></td> <td>5</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Ishod 3</td> <td>4</td> <td>10</td> <td></td> <td>5</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Ishod 4</td> <td>4</td> <td></td> <td>20</td> <td></td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Ishod 5</td> <td>4</td> <td></td> <td>10</td> <td>10</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Izvan ishoda</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ukupno</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>20</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Bodovanje ishoda (da bi položio kolokvij/ispit student mora ostvariti najmanje 50% bodova za svaki ishod učenja) Bodovi Ocjena 89 – 100 Izvrstan (5) 76 – 88 Vrlo dobar (4) 63 – 75 Dobar (3) 50 – 62 Dovoljan (2) 0 – 49 Nedovoljan (1)</p>									Način polaganja ishoda							Aktivnost u nastavi	Kolokvij 1	Kolokvij 2	Praktični rad	Ukupno	Ishod 1	4	10			14	Ishod 2	4	10		5	19	Ishod 3	4	10		5	19	Ishod 4	4		20		24	Ishod 5	4		10	10	24	Izvan ishoda						Ukupno	20	30	30	20	100
Način polaganja ishoda																																																															
	Aktivnost u nastavi	Kolokvij 1	Kolokvij 2	Praktični rad	Ukupno																																																										
Ishod 1	4	10			14																																																										
Ishod 2	4	10		5	19																																																										
Ishod 3	4	10		5	19																																																										
Ishod 4	4		20		24																																																										
Ishod 5	4		10	10	24																																																										
Izvan ishoda																																																															
Ukupno	20	30	30	20	100																																																										
3.10. Specifičnosti vezane uz polaganje kolegija	<p>Ispit se polaže putem kolokvija (2 kolokvija) ili na nekom od ispitnih rokova. Jednom ostvareni bodovi na kolokviju za svaki ishod učenja više se ne brišu osim u slučaju da sam student odluči popravljati rezultat za pojedini ishod učenja, pri čemu se do tada osvojeni bodovi brišu i upisuju se novo ostvareni bodovi za taj ishod učenja.</p> <p>Studenti koji nisu kolokvirali pristupaju pismenom dijelu ispita gdje se provjeravaju svi ishodi učenja</p>																																																														
3.11. Obveze studenata	<p>Redovni studenti dužni su prisustvovati na najmanje 70% od ukupnog broja sati predavanja i vježbi kako bi ostvarili pravo izlaska na ispit.</p> <p>Izvanredni studenti dužni su prisustvovati na najmanje 30% od ukupnog broja sati predavanja i vježbi da bi ostvarili pravo izlaska na ispit.</p>																																																														

	<p>Ukoliko student nije ispunio sve obveze predviđene kolegijem, dužan je ponovno pohađati predavanja i ispuniti uvjete za pristupanje ispitu. Dolaznost se može nadoknaditi online konzultacijama, organiziranim webinarima te dodanim zadacima zadanim od strane nastavnika. Jedan nastavni sat traje 45 minuta, a više sati čine nastavnu cjelinu. Izostanak s jedne nastavne cjeline broji se kao jedan izostanak. Kašnjenja i ispričnice se bilježe zasebno. U tom slučaju da je student izostao s više od 50% nastave, a ima opravdan razlog/ispriku treba predati zahtjev Vijeću odjela koje potom odlučuje o opravdanosti studentskih izostanaka uz obvezno mišljenje nositelja kolegija.</p>			
3.12. Pisani radovi				
3.13. Obvezna literatura				
	1.	Gutić, D., Rudelj, S. (2012). Menadžment ljudskih resursa, Osijek, Grafika		
	2.	Noe, R. A. i sur. (2006.), Menadžment ljudskih potencijala – Postizanje konkurentske prednosti, 3. izdanje, Zagreb, MATE		
3.14. Dopunska literatura				
	1.	Bahtijarević-Šiber, F. (2014.), Strateški menadžment ljudskih potencijala, Zagreb, Školska knjiga		
	2.	Dessler, G. (2010.), Human Resource Management, 12th ed., Pearson Education Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ		
4. DODATNE INFORMACIJE O KOLEGIJU				
4.1. Provjera kvalitete				
	Kvaliteta programa, nastavnog procesa, vještine poučavanja i razine usvojenosti gradiva ustanovit će se provedbom pisane evaluacije temeljeno na upitnicima, te na druge standardizirane načine a sukladno aktima Međimurskog veleučilišta u Čakovcu.			
4.2. Kontaktiranje s nastavnikom				
	Studenti mogu kontaktirati s nastavnikom tijekom termina konzultacija i za vrijeme nastave, dok se za kratka pitanja i objašnjenja mogu obratiti bilo koji dan tijekom radnog vremena dolaskom osobno ili fiksnim telefonom. Moguće je postaviti pitanja i e-mailom na koji će biti odgovoreno najkasnije za 48 sati. Poželjno je da studenti za sve nejasnoće dođu što češće na konzultacije.			
4.3. Informiranje o kolegiju				
	Obveza je svakog studenta redovito se informirati o odvijanju nastave. Sve obavijesti o održavanju ili eventualnoj odgodi nastave bit će izvještene na oglasnoj ploči i na web stranici Veleučilišta minimalno 24 sati ranije.			
4.4. Doprinos kolegija studijskom programu				
	Primijeniti principe strategijskog menadžmenta ljudskih potencijala. Kritički evaluirati argumente, pretpostavke i podatke u cilju stvaranja mišljenja i pridonosa rješenju problema.			
5. RAZRADA TEMATSKIH CJELINA (broj razrađenih sati istovjetan je broju predavanja i vježbi kolegija)				
PREDAVANJA				
Sati	Tema i opis predavanja	Metoda rada • izravno poučavanje (izlaganje, instrukcija, pp prezentacija)	Ishodi učenja predavanja	Ishod učenja kolegija

		<ul style="list-style-type: none"> • Učenje otkrivanjem (samostalno, vođeno, rasprava, debata) • Grupno/suradničko učenje • studija slučaja • terenska nastava... 		
1.	Uvod u kolegij – Važnost ljudskog potencija za suvremene organizacije	Izlaganje, pp prezentacija	Zaključiti da su ljudi značajni čimbenik za uspjeh organizacije.	11
2.	Upravljanje ljudskim potencijalima u uvjetima razvoja turizma i sporta	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Preispitati ispravnost pristupa upravljanja ljudskim potencijalima	11
3.	O zapošljavanju i njegovom značaju u životu suvremenog čovjeka	Izlaganje, grupno učenje, pp prezentacija, rasprava	Kreirati svoj pristup zapošljavanju	11, 12
4.	Strategija upravljanja ljudskim potencijalima i planiranje ljudskih potencijala	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Izabrati opcije radi uobličena koncepta planiranja i kreiranja strategije	12
5.	Proces primanja novih zaposlenika	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Analizirati korake koje treba učiniti da bi se proces primanja zaposlenika mogao realizirati	13
6.	Stvaranje imidža poželjnog poslodavca	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Kritički prosuđivati elemente koji čine imidž	13
7.	Proces i instrumenti selekcije kandidata	Grupno učenje, pp prezentacija, rasprava	Voditi proces selekcije kandidata	13
8.	Kolokvij		Potvrda ishoda I1, I2, I3	
9.	Uloga organizacijske kulture u menadžmentu ljudskih potencijala	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Procijeniti značenje organizacijske kulture	14
10.	Čimbenici ponašanja zaposlenika i menadžera	Vođeno učenje otkrivanjem, pp prezentacija, rasprava	Procijeniti čimbenike koji definiraju nečije ponašanje	14
11.	Uloga grupnog, odnosno timskog rada	Vođeno učenje otkrivanjem, pp prezentacija, rasprava	Kreirati grupni rad koji se temelji na suradnji	14, 15
12.	Komunikacija kao bitna komponenta menadžmenta ljudskih potencijala	Grupno učenje, pp prezentacija, rasprava	Voditi učinkovitiju komunikaciju	14, 15
13.	Rješavanje konfliktnih situacija	Izlaganje, vođeno učenje otkrivanjem, pp prezentacija, rasprava	Osmisliti načine rješavanja konflikata	15
14.	Obrazovanje i usavršavanje zaposlenika	Izlaganje, pp prezentacija, rasprava	Predložiti načine obrazovanja i usavršavanja radi stjecanja boljih kompetencija	15

15.	Kolokvij		Potvrda ishod I4, I5	
VJEŽBE/ SEMINARI				
Sati	Tema i opis predavanja	Metoda rada	Ishodi učenja predavanja	Ishod učenja kolegija
		<ul style="list-style-type: none"> • izravno poučavanje (izlaganje, instrukcija, pp prezentacija) • Učenje otkrivanjem (samostalno, vođeno, rasprava, debata) • Grupno/suradničko učenje • studija slučaja • terenska nastava... 		
1.	Važnost sposobnosti, znanja i kreativnosti menadžera za ljudske potencijale	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Procijeniti što je dobar, a što loš menadžer	I1
2.	Promjene i prilagodbe koje uvjetuju pristup upravljanju ljudskim potencijalima	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Preispitati potrebne prilagodbe današnjim uvjetima rada	I1
3.	Odnos poslodavca i tražitelja posla u osnovi se sastoji od „prodaje imidža“ i „susreta vrijednosti“	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Valorizirati razloge za stvaranje odnosa između poslodavca i tražitelja posla	I1, I2
4.	Funkcije strategije i čimbenici koji utječu na planiranje ljudskih potencijala	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Izabrati opcije i njihovo kritičko prosuđivanje	I2
5.	Pribavljanje ljudskih potencijala	Grupno učenje, pp prezentacija, studija slučaja,	Preporučiti pristup za prepoznavanje potencijalnih zaposlenika	I2
6.	Značaj publiciteta, oglašavanja u medijima i rubrike „Slobodan radna mjesta“	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Izabrati načine kvalitetne prezentacije u svrhu stvaranja kontakta između poslodavca i tražitelja posla	I3
7.	Proces selekcije kandidata	Grupno učenje, pp prezentacija, debata	Ustanoviti načine selekcije kandidata	I1, I2, I3
8.	Intervjuiranje kao način prikupljanja informacija	Grupno učenje, pp prezentacija, studija slučaja	Identificirati razloge upotrebe različitih oblika intervjua	I2, I3
9.	Uloga menadžera u stvaranju organizacijske kulture	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Preporučiti pristup stvaranja organizacijske kulture	I4
10.	Važnost poznavanja ljudske prirode	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Procijeniti koliko su određeni tipovi ličnosti skloni obavljanju određenih poslova	I4
11.	Upravljanje međusobnom komunikacijom u grupi	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Preporučiti pristup komunikaciji u grupi koji bi trebao dati pozitivne rezultate	I4, I5

12.	Uloga menadžera za ljudske potencijale kao voditelja grupe	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Ocijeniti potrebne kompetencije menadžera koja bi trebala osigurati uspješno upravljanje grupom	14, 15
13.	Značaj i utjecaj medija kao komunikacijskog sredstva	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Korištenje medija kao posrednika u komunikaciji	14, 15
14.	Razvoj i obuka kao važni elementi uspješnosti poslovanja	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Preporučiti oblike osposobljavanja zaposlenika koji bi trebali osigurati razvoj organizacije	15
15.	Važnost uvažavanja različitosti	Studija slučaja, pp prezentacija, rasprava	Preporučiti stvaranje okruženja u kojemu različitost postaje vrijednošću	14, 15