



## Политика развоја људских ресурса BLC-а

### Увод

Успјешне организације схватају потребу да максимизирају све своје ресурсе - физичке, финансијске, информације и људске. Најважнији ресурси једне организације су људи. Стручњаци за развој људских ресурса помажу организацијама да максимализирају људски капитал путем иницијатива за обуку и развој организације.

Развој људских ресурса као покретача и носиоца промјена у процесу изградње успјешнијег BLC-а, једно од наших најважнијих стратешких усмјерења. На тај начин BLC може постати значајан актер ширег друштвеног развоја.

Циљ Политике јесте да учинимо одрживим све наше студијске програме са најмање 50% властитог кадра, те да подмладимо наставно-истраживачки кадар, повећавањем учешћа студената, свршених студената и мастера.

Сврха ове Политике развоја са Акционим планом јесте да усклади визију развоја људских ресурса BLC-а са Квалификациони оквиром Европског простора образовања. Политике третирају сљедеће принципе:

- Етика и професионализам
- Запошљавање
- Обука
- Радни услови

Политика се бави дефинисањем задужења и одговорности, именовањем наставника и асистената и промовисањем, евалуацијом и праћењем рада кадрова и анализом оптерећења наставног академског кадра.

Политика управљања људским ресурсима јесте значајан сегмент Политике осигурања квалитета и Стратегије BLC -а. Политика предвиђа да у складу са створеним кадровским ресурсима треба интензивирати активности на покривености наставе на из властитог наставног кадра.

У досадашњем духу школе, Политика налаже да се настави политика ангажовања младог и перспективног кадра правилним одабиром и школовањем студената, затим наставити активности на унапређењу наставног процеса стварањем високог нивоа организованости и одговорности наставника и сарадника, стварањем услова у којима њихови таленати и вјештине долазе до изражaja и у складу с тим обезбиједити већу доступност наставника и сарадника студентима;

Кроз Политику се предвиђа реализација програма педагошког образовања за сараднике који нису слушали те програме у току основних студија, као и за наставнике који искажу спремност да одслушају такав програм.

Такођер, BLC има Правилник о образовању и усавршавању који поштује законске одредбе дефинисане у правцу мотивације и награђивања особља. Наиме, у Закону постоји одредба као мотивација за усавршавање дефинисана у члану 98, који гласи: „Наставнику послије пет година рада проведених на високошколској установи може

бити одобрено плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања, у складу са статутом“.

## **Методологија**

При изради Политика развоја људских ресурса BLC-а, коришћен је приступ спроведен у неколико фаза:

1. Развој интерне Анализе недостатака. Интерна анализа је урађена у неколико подфаза. У првој подфази је урађено секундарно истраживање, односно мапирање постојећих људских потенција, У другој подфази је урађена анализа слабости и потреба.
2. У другој фази је формирана радна група за израду политика развоја људских ресурса. Радну групу су сачињавали координатор групе, менаджмент BLC-а и представници администрације и ената.

## **Избор наставника и сарадника**

BLC врши избор наставника, односно сарадника, у складу са Законом о високом образовању (у даљем тексту: Закон), Поступак за избор наставника, односно сарадника покреће BLC под условима утврђеним Законом и Статутом BLC-а.

BLC врши за избор наставника, односно сарадника, на приједлог наставно-научног вијећа, у складу са потребама.

Најуспјешнији наставници се биратју за руководиоце студијских програма и одсјека.

## **Задужења, одговорности и оптерећења**

У складу са захтјевима образовног процеса, утврдиће се задужења и одговорности наставника у редовној настави и ваннаставним активностима. Задужења у ваннаставним активностима ће се одређивати на основу потреба наставног процеса и афинитетима наставника.

Оптерећења наставника се врше у складу са Законом.

## **Обука и образовање**

BLC улаже напоре да антиципира промјене. Из тог разлога, континуирано се проводи програме обуке и образовања. Спроводиће се континуирана обука из следећих области:

- 1) Е – образовање
- 2) Управљање пројектима
- 3) Савремене технике и методе интерактивног рада
  - 1) Наставници и сарадници ће једном мјесечно имати обуку за управљање апликацијама e - наставе уз коришћење office 365. На тај начин ће се подићи ниво квалитета наставе.
  - 2) Једном мјесечно ће се организовати радионице за писање пројектних апликација.
  - 3) Тромјесечно ће се организовати радионице примјена савремених техника интерактивног рада.

## **Мотивација и награђивање запослених**

Мотивација је један од кључних фактора стварања организационе климе за остваривање организационих циљева. Како би се обезбиједила мотивација запослених, а самим тим и студената, предвиђен је низ мјера нематеријалног и материјалног награђивања. При том ће се поштитавати одредбе правилника о образовању и усавршавању запослених BLC-а. Посебна пажња ће се посветити мотивацији и награђивању запослених. На тај начин се жели допринијети ефикасности наставног процеса и квалиитету исхода учења.

BLC ће примјењивати слједеће облике мотивације:

- Јавне похвале
- Материјална подршка учествовању наставника научним скуповима
- Материјална подршка објављивању књига
- Плаћена одсуства у сврху професионалног развоја
- Организовање студијских путовања
- Подршка повезивању школе са тржиштем рада

## **Праћење перформанси запослених**

Како би се одржала и развијала конкујрентност наставног кадра, континуирано ће се вршити мјерење перформанси запослених, кроз слједеће технике и методе:

- 1) Мјесечне извјештаје наставних и ваннаставних активности
- 2) Анализу и поређења задужења наставника и њихове реализације
- 3) Годишње самоевалуације наставника
- 4) Мишљења и ставова студената и степена њиховог задовољства радом наставника

Након утврђивања перформанси запослених, вршиће се идентификација слабости и посебних фоприноса и на основу тога дефинисати мјере. За наставнике код којих су идентификоване слабости, организоваће се подршка њиховом превазилажењу. За наставнике који покажу надпросјечне резултате, одредиће се мјере нематеријалног и материјалног награђивања.

## **Дугорочно планирање људских ресурса**

У складу са Стратегијом дугорочног развоја, утврђиваће се потребе за наставним и ненаставним особљем. На тај начин ће се смањити могућност нежељених отказа. Број кадрова за којима ће у дугорочном периоду нестати потреба ће се смањивати природним одливом и доквалификацијом.

## **Радни услови**

BLC ће континуирано пратити потребе и стварати повољн радне услове. То подразумијева припрему адекватних просторија, освјетљења и гријања. Исто тако, обезбеђиваће ће се адекватна информатичка опрема, софтвер и интернет веза са брзим протоком информација.

Број:03-08-14/16

Датум:18.05.2016.



Предсједник Сената

проф. др. Младен Мирошављевић