

STRATEGIJA LJUDSKIH RESURSA UNIVERZITETA ZA POSLOVNI INŽENJERING I MENADŽMENT 2017-2022

Usvojena na sjednici Upravnog odbora Univerziteta za poslovni inženjering i menadžment, dana 21.10.2016.godine.

Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka (u daljnjem tekstu: Univerzitet) je svjestan značaja i uloge koju ljudski resursi imaju u izvođenju i realizaciji nastavno-naučnog procesa kao osnovne djelatnosti Univerziteta.

S tim ciljem je na osnovu urađene interne analize, Univerzitet izradio Strategiju ljudskih resursa (u daljnjem tekstu: Strategija) i Akcioni plan, koji je njen sastavni dio. Kao osnova za izradu Strategije su konsultovani i sljedeći dokumenti:

- Commission Communication “A Mobility Strategy for the European Research Area” (2001)
- Communication “Researchers in the ERA: One profession, multiple careers” (2003)
- C&C Recommendation from Commission to MS - based on broad stakeholder consultation process (2005)
- Follow-up activities focusing on implementation: EU Presidency Conferences London (2005), Vienna (2006), Rennes (2008)
- ERA Green paper - Expert Group report on “Realising a single labour market for researchers” (2008)
- Commission Communication “Better careers and more mobility: a European partnership for researchers” (2008) proposing to develop a partnership with Member States to ensure the availability of the necessary researchers.

Interna analiza postojećeg stanja za potrebe izrade Strategije izvršena je u periodu septembar-oktobar 2016.godine.

Prorektor za nastavu je izvršio intervju sa nastavnim kadrom sa svih organizacionih jedinica, na osnovu kojih su definisana ključna područja razvoja ljudskih resursa Univerziteta.

Strategija razvoja ljudskih resursa sastoji se od četiri ključna područja:

1. Etički i profesionalni aspekti;
2. Zapošljavanje;
3. Radni uslovi;
4. Osposobljavanje.

1. ETIČKI I PROFESIONALNI ASPEKTI

Analiza je pokazala da se nastavni kadar pridržava Kodeksa etike u svom radu i da slijedi principe slobode istraživanja, priznatih etičkih praksi, profesionalne odgovornosti, profesionalnog odnosa na radu, odgovornosti i nediskriminacije.

Jedan od profesionalnih aspekata razvoja ljudskih resursa je svakako i saradnja s javnostima. Ovaj dio se i trenutno već uveliko izvodi, s obzirom da nastavnici permanentno rade na stručnim i naučnim objavama, a informacije o objavama nastavnika su dostupne u okviru Izvještaja o publicistici nastavnog osoblja, koji se radi za svaku školsku godinu, u procesu samovrednovanja. Osim toga, Univerzitet ograničuje javnu promociju udžbenika i monografija čiji su autori nastavni kadar Univerziteta.

Sistemi ocjenjivanja/evaluacije su na Univerzitetu u velikoj mjeri već implementirani i to sa aspekta evaluacije kvaliteta nastavnog procesa, zadovoljstva studenata radom nastavnog kadra kao i evaluacije nenastavne podrške od strane nastavnog osoblja.

U razvojnom periodu za koji se radi ova Strategija, aspekt evaluacije je neophodno proširiti na sljedeće segmente:

- Publikacije;
- Mentorstvo;
- Učestvovanje u projektima na nacionalnom i međunarodnom nivou;
- Mobilnost.

2. ZAPOŠLJAVANJE

U razvojnom periodu ove Strategije prvenstveno ćemo veći akcenat dati načelu preglednosti u postupku izbora nastavnika u nastavno naučna zvanja i njihovo zapošljavanje/angažman.

Takođe, izgradnja internih kriterijuma za ocjenjivanje kandidata je područje koje otvara prostor za poboljšanja na Univerzitetu.

To znači da u postupku izbora kandidata u zvanje treba uzeti u obzir sva dotadašnja iskustva kandidata, a ne samo kriterije koji su minimalno potrebni, u skladu sa zakonom i Pravilnikom o izboru u zvanja. Dodatnu pažnju treba usmjeriti na kreativnost kandidata i stepen samostalnosti u radu.

Dakle, adekvatnost kandidata treba procjenjivati kvalitativno i kvantitativno. Postupak izbora u zvanja ćemo obnoviti sa aspekta vrednovanja prekida nastavne karijere odnosno hronološkog odstupanja u biografiji.

Priznavanje iskustva i mobilnosti nastavnika, priznavanje kvalifikacija i radnog staža svakako su segmenti koji će biti ugrađeni u evaluaciju kandidata. Iskustvo u mobilnosti npr. boravak u drugoj državi ili drugoj visokoškolskoj ustanovi treba uzeti u obzir kao dragocjeni doprinos u profesionalnom razvoju nastavnika i visoko ponderisati u postupku izbora u zvanja.

Postdoktorske studije i imenovanja su sljedeća novost u kadrovskoj strategiji Univerziteta. Univerzitet će nastojati da postavi jasna pravila za zapošljavanje i izbor takvih kandidata, s tim da se akcenat daje da je cilj postdoktorskih studija karijerni razvoj kandidata usmjeren u dogoročnu opredjeljenost za rad u nastavi.

3. RADNI USLOVI

Prvi korak u realizaciji Strategije je da se izvrši analiza očekivanja nastavnog kadra (stimulativni radni uslovi) i prilagoditi kadrovsku strategiju tim očekivanjima u skladu sa mogućnostima ustanove.

Radni uslovi i stabilnost zaposlenja su preporuke u Strategiji koje su u velikoj mjeri povezane i uslovljene finansijskim mogućnostima ustanove/poslodavca. U okviru raspoloživih finansijskih mogućnosti nastojimo osigurati što bolje radne uslove, opremu i mogućnosti sufinansiranja istraživačkog rada.

Radni uslovi su u potpunosti usklađeni sa zahtjevima Zakona o visokom obrazovanju. U narednom periodu ćemo dodatno posvetiti pažnju fleksibilnom radnom vremenu i skraćenom radnom vremenu, kako bismo zaposlenima omogućili kvalitetno spajanje porodice i posla, djece i karijere.

Finansiranje i plate su u skladu sa postojećim nacionalnim zakonodavstvom. Isti princip i uslovi važe za sve platne razrede odnosno sve nastavnike, bez obzira na vrstu izbora u zvanje.

Ravnomjerna zastupljenost polova je preporuka koja se djelimično i sada ostvaruje kao nepisano

pravilo, ali implementacija ovog načela prvenstveno zavisi od pola prijavljenih kandidata na konkurse za izbor u zvanja.

U razvojnom periodu je neophodno dodatnu pažnju posvetiti permanentnom profesionalnom osposobljavanju nastavnika i saradnika, sa aspekta metodike u nastavi, za šta će Univerzitet izdvojiti finansijska sredstva na godišnjem nivou, u skladu sa mogućnostima.

Posebnu pažnju ćemo takođe posvetiti pritužbama nastavnog kadra, za šta će biti oformljena posebna komisija u okviru rektorata. S obzirom da nacionalno zakonodavstvo nema propisane uredbe koje bi definisale provođenje adekvatnih postupaka i izbor nepristrane osobe (slično ombudsmanu) za rješavanje pritužbi nastavnog osoblja, nastojaćemo na internom nivou sprovesti fer tretman eventualnih pritužbi nastavnog osoblja, kroz rad postojeće komisije.

Učešće nastavnog kadra u organima upravljanja je u potpunosti osigurana, u skladu sa Zakonom.

4. OSPOSOBLJAVANJE

Naučno usavršavanje je usavršavanje u naučnom području, struci ili nastavi. Naučno usavršavanje obuhvata usvajanje novih istraživačkih postupaka, tehnika i metodoloških pristupa, osposobljavanje za rad sa naučnim eksperimentalnim uređajima i kompjuterskim programima koji se koriste ponajprije u naučno-istraživačke svrhe, rad na poboljšanju tehnika diseminacije naučnih rezultata, te sve druge aktivnosti usmjerene na podizanje efikasnosti i kvaliteta naučnog rada te postizanje izvrsnih rezultata naučnih istraživanja.

Stručno usavršavanje obavlja se radi trajnog unaprjeđivanja stručnih kvalifikacija radnika. Osposobljavanje se obavlja radi sticanja novih potrebnih znanja i vještina za samostalno obavljanje poslova na kojima je angažovano radno osoblje Univerziteta.

Nastavno i nenastavno osoblje Univerziteta je u obavezi pratiti i pristupati naučnom ili stručnom usavršavanju, kao i kontinuirano raditi na sticanju novih znanja i vještina za efikasniji i kvalitetniji samostalni rad.

Naučno usavršavanje provodi se boravkom u domaćim i/ili inostranim obrazovno-istraživačkim ustanovama, i/ili preduzećima, nastavkom obrazovanja, studijskim putovanjem, učešćem na kongresu, simpozijumu, savjetovanju, ili drugim oblicima naučnog usavršavanja. Stručno usavršavanje provodi se učešćem na stručnim predavanjima, skupovima, kursevima, seminarima, radionicama, studijskim putovanjima i savjetovanjima koje organizuju obrazovno-istraživačke ustanove ili edukativni centri i udruženja koja pružaju usluge stručnog usavršavanja, kao i nastavkom obrazovanja na višim ciklusima studija, te drugim oblicima stručnog usavršavanja.

Osposobljavanje se provodi učestvovanjem na kursevima, nastavkom obrazovanja kroz programe cjeloživotnog učenja i obrazovanja, učešćem na seminarima i radionicama, te drugim oblicima stručnog osposobljavanja.

Naučno i stručno usavršavanje i osposobljavanje nastavnog i nenastavnog osoblja Univerziteta bliže je definisano Pravilnikom o naučnom i stručnom usavršavanju i osposobljavanju.

Broj: UO.1-8a/16

Predsjednik Upravnog odbora

AKCIONI PLAN ZA REALIZACIJU STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U PERIODU 2017-2023 GODINA

R.b.	Preporuke za sprovođenje strategije ljudskih resursa	Predložene aktivnosti	Početak izvođenja aktivnosti	Završetak izvođenja aktivnosti	Mjerilo	Odgovorni za sprovođenje	Financijska sredstva za sprovođenje
1.	Karijerno savjetovanje za pedagoške radnike	1.1. Analiza potreba i identifikacija sadržaja i potencijalnih predavača iz reda nastavnika Univerziteta i vanjskih saradnika	januar 2017.	decembar 2017.	Urađena analiza	Prorektor za nastavu	
		1.2. Izvođenje stručne i metodološke podrške pedagoškom kadru u karijernom razvoju i usavršavanju kompetencija	januar 2018	decembar 2022.	Broj izvedenih seminara/radionica na godišnjem nivou	Prorektor za nastavu	2% prihoda od školarine u školskoj godini
2.	Razvoj sistema nagrađivanja pedagoške izvrsnosti	2.1. Odrediti kriterijume/standarde za nagrađivanje pedagoške aktivnosti i aktivnosti vannastavne podrške na Univerzitetu	januar 2017.	decembar 2017.	Postavljeni kriteriji	Uprava Univerziteta	
		2.2. Sprovođenje godišnje evaluacije izvrsnosti pedagoškog i administrativnog osoblja	januar 2018	decembar 2022.	Analiza godišnje evaluacije	Prorektor za nastavu	
		2.3. Nagrađivanje pedagoškog i administrativnog osoblja za izvrsnost	januar 2018	decembar 2022.	Odluka o nagrađivanju	Direktor	2% prihoda od školarine u školskoj godini
3.	Uravnoteženje pedagoškog opterećenja izvršilaca	3.1. Modifikacija postojećih studijskih programa u optimalnije oblikovane, bolje povezane, privlačne i prilagođene potrebama društva	januar 2017.	decembar 2018.	Novi studijski programi	Rektorat	
		3.2. Usklađivanje kadrovske politike sa politikom upisa	januar 2017.	septembar 2017.	Revidirana sistematizacija radnih mjesta za novu školsku godinu	Uprava Univerziteta	
4.	Podrška razvoju kadrova i mobilnosti pedagoških radnika	4.1. Izrada finansijskog plana za omogućavanje međunarodne mobilnosti visokoškolskih nastavnika i saradnika sa akcentom na razmjenama odnosno osposobljavanju u	januar 2017.	decembar 2017.	Finansijski plan za segment	Uprava Univerziteta	

	4.2. Sprovođenje plana međunarodne mobilnosti visokoškolskih nastavnika i saradnika	januar 2018	decembar 2022.	Broj razmjena godišnje	Prorektor za nastavu	2% od školarine u školskoj godini
	4.3. Izrada finansijskog plana za podršku publicistike nastavnog osoblja, učešća na konferencijama i projektima značaja	januar 2017.	decembar 2017.	Finansijski plan za segment	Uprava Univerziteta	
	4.4. Sprovođenje plana podrške publicistiki i učešću na međunarodnim konferencijama	januar 2018	decembar 2022.	Broj (su)finansiranih publikacija i učešća godišnje	Prorektor za NIH	2% prihoda od školarine u školskoj godini
	4.5. Povećanje broja tribina i javnih rasprava sa učešćem inostranih predavača	januar 2018	decembar 2022.	Broj realizovanih tribina/javnih rasprava godišnje	Prorektor za nastavu	1% prihoda od školarine u školskoj godini