

OPĆE INFORMACIJE		
Nositelj kolegija	Suzana Dikonić, mag. iur., pred.	
Naziv kolegija	UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA I SLUŽBENIČKI ODNOSI	
Studijski program	Stručni diplomski studij Lokalna i područna (regionalna) samouprava	
Status kolegija	O	
Godina	1. (semestar 2.)	
Bodovna vrijednost i način izvođenja nastave	ECTS koeficijent opterećenja studenata	4
	Broj sati (P+V+S)	30+0+15
OPIS KOLEGIJA		
<i>Ciljevi kolegija</i>		
Cilj kolegija istražuje koncept ljudskih potencijala, njihovu ključnu ulogu u razvoju lokalne i područne (regionalne) samouprave, obuhvaća analizu različitih strategija zapošljavanja, procesa selekcije kandidata te metode procjene kako bi se uspostavio kvalitetan odabir zaposlenika, fokusira se na razvoj vještina i tehnika za unaprjeđenje stručnosti zaposlenika, uključujući identifikaciju obrazovnih potreba i izvedbu programa obuke. Kolegij se također bavi uređenjem službeničkih odnosa u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi		
<i>Uvjeti za upis kolegija</i>		
Nema uvjeta.		
<i>Očekivani ishodi učenja za kolegij</i>		
1. procijeniti važnost ljudskih potencijala u kontekstu razvoja lokalne i regionalne samouprave i njihovu ulogu u organizacijskom napretku. 2. analizirati različite strategije zapošljavanja, procese selekcije i metode procjene kandidata kako bi uspostavili kvalitetan odabir zaposlenika. 3. primijeniti znanje o pravnom okviru i etičkim načelima koji reguliraju službeničke odnose u stvarnim situacijama unutar jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave. 4. Kritički preispitati administrativne procedure, dokumentacije te važećih pravila relevantnih za službeničke odnose. 5. pripremiti analizu stvarnih slučajeva gdje će primijeniti stečeno znanje kako bi analizirali stvarne slučajeve iz područja službeničkih odnosa, pružajući rješenja i strategije za njihovo poboljšanje.		
<i>Sadržaj kolegija</i>		
1. Uvodno o ljudskim potencijalima 2. Modeli upravljanja ljudskim potencijalima 3. Strategijski i integralni fokus upravljanja ljudskim potencijalima 4. Individualne komponente upravljanja ljudskim potencijalima		

5. Odabir i zapošljavanje ljudskih potencijala u lokalnoj i regionalnoj samoupravi 6. Obrazovanje i usavršavanje službenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi i novi trendovi u razvoju ljudskih potencijala 7. Pojam službenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi i službeničkog prava 8. Položaj namještenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave 9. Službenički sustavi i značajke 10. Vrste službenika i načini zasnivanja službeničkih odnosa 11. Nagrađivanje i napredovanje službenika 12. Obrazovanje i usavršavanje javnih službenika i novi trendovi u razvoju ljudskih potencijala 13. Hrvatsko službeničko zakonodavstvo i komparativni službenički sustavi							
<i>Vrste izvođenja nastave (staviti X)</i>				☒ predavanja ☒ seminari i radionice ☐ vježbe ☒ obrazovanje na daljinu ☐ terenska nastava	☒ samostalni zadaci ☐ multimedija i mreža ☐ laboratorij ☐ mentorski rad ☐ ostalo _____ _____		
<i>Obveze studenata</i>							
Redovno pohađanje nastave i izrada seminarskog rada. Student ostvaruje pravo izlaska na pisani i usmeni dio ispita ako ispunjava uvjet dolaznosti na nastavu od najmanje 70% održanih nastavnih sati.							
<i>Praćenje rada studenata (dodati X uz odgovarajući oblik praćenja)</i>							
Pohađanje nastave	x	Aktivnost u nastavi	x	Seminarski i rad	x	Eksperimentalni rad	
Pismeni ispit	x	Usmeni ispit	x	Esej		Istraživanje	
Projekt		Kontinuirana provjera znanja		Referat		Praktični rad	
Portfolio							
<i>Ocjenjivanje i vrednovanje rada studenata tijekom nastave i na završnom ispitu</i>							
Elementi praćenja i vrednovanja		Opterećenje u ECTS			Udio (%) u konačnoj ocjeni		
Pohađanje nastave		1.5			0		
Seminarski rad		0.5			0		

Kolokvij 1	1	50%	
Kolokvij 2	1	50%	
Cjeloviti ispit (pisani i usmeni)*	2	100%	

**Student samostalno bira polaganje ispita putem dva kolokvija (tijekom semestra) ili putem cjelovitog ispita (pisani i usmeni ispit na ispitnom roku). Pohađanjem nastave i izradom seminarskog rada student ne ostvaruje udio (bodove) u ukupnoj ocjeni.*

Konačna ocjena oblikuje se ovisno o načinu provjere znanja – tijekom semestra ili nakon semestra.

U slučaju provjere znanja *tijekom semestra*, konačna se ocjena oblikuje prema modelu težinskih ocjena tako da svaki od dva kolokvija (kolokvij 1 i kolokvij 2) ima 50%-tni udio u konačnoj ocjeni. Uvjet za izlazak na drugi kolokvij je položen prvi kolokvij i izrađen seminarski rad. Za prolaz na kolokvij potrebno je ostvariti minimalno 50% bodova. Raspodjela broja bodova i dodjela ocjena na pisanim provjerama znanja vrši se sukladno Pravilniku o ocjenjivanju (čl. 6. st. 5.). Student ima mogućnost odgovarati usmeno za veću ocjenu nakon svakog kolokvija. Pohađanje nastave nema udjela u oblikovanju konačne ocjene, ali student mora ostvariti minimalnu dolaznost od 70% održane nastave.

Primjer izračuna konačne ocjene:

Student je iz prvog kolokvija dobio ocjenu vrlo dobar (5) te iz drugog kolokvija ocjenu dobar (4). Konačna ocjena iznosi: $5 \times 0,5 + 4 \times 0,5 = 2,5 + 2 = 4,5$, odnosno 5.

U slučaju da student ne položi oba kolokvija ili samostalno izabere polaganje ispita *nakon semestra*, student pristupa polaganju cjelovitog ispita kojeg čini pisani i usmeni dio.

Uvjet za izlazak na pisani dio je izrađen seminarski rad. Uvjet za izlazak na usmeni dio je položen pisani dio ispita. Za prolaz na pisanom i usmenom dijelu ispita potrebno je ostvariti minimalno 50% bodova. Raspodjela broja bodova i dodjela ocjena na provjerama znanja vrši se sukladno Pravilniku o ocjenjivanju (čl. 6. st. 5.). Konačna ocjena oblikuje se također prema modelu težinskih ocjena tako da ocjene iz pismenog i usmenog dijela ispita imaju 50%-tni udio u konačnoj ocjeni. Pohađanje nastave nema udjela u oblikovanju konačne ocjene, ali student mora ostvariti minimalnu dolaznost od 70% održane nastave.

Primjer izračuna konačne ocjene:

Student je iz pisanog dijela ispita dobio ocjenu dobar (3) te iz usmenog dijela ispita ocjenu izvrstan (5).

Konačna ocjena iznosi: $3 \times 0,5 + 5 \times 0,5 = 1,5 + 2,5 = 4,0$.

Raspodjela bodova i oblikovanje ocjene na kolokvijima i cjelovitom ispitu vrši se na sljedeći način (prema Pravilniku o ocjenjivanju, čl. 6. st. 5.):

- 90-100% bodova – ocjena 5 (izvrstan)

• 80-89,9% bodova – ocjena 4 (vrlo dobar) • 65-79,9% bodova – ocjena 3 (dobar) • 50-64,9% bodova – ocjena 2 (dovoljan).		
<i>Obvezna literatura i broj primjeraka u odnosu na broj studenata koji trenutačno pohađaju nastavu na kolegiju</i>		
<i>Naslov</i>	<i>Broj primjeraka</i>	<i>Broj studenata</i>
Gordana Marčetić; Upravljanje ljudskim potencijalima u javnoj upravi; Društveno veleučilište u Zagrebu (2007)	Dostupn o online	
Zoran Pičuljan, Sandra Pipunić, Službeničko pravo, Zbirka propisa 1, Novi informator, Zagreb 2008.	Dostupn o online	
Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 1/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22.	Dostupn o online	
Zakon o službenicima i namještenicima u područnoj (regionalnoj) samoupravi, NN. 86/08, 61/11, 04/18, 112/19.	Dostupn o online	
<i>Dopunska literatura</i>		
Musa, Anamarija, Europski standardi u pogledu službeničkog prava i Zakon o državnim službenicima iz 2005. Željko Potočnjak, Radni odnosi državnih službenika, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar za javnu upravu i javne financije, Zagreb, 2013.		
<i>Načini praćenja kvalitete koji osiguravaju stjecanje izlaznih znanja, vještina i kompetencija</i>		
Izvedba predmeta se prati putem anonimne studentske ankete (vrednovanje kvalitete održane nastave).		