

Strategija ljudskih resursa Univerziteta PIM (2023-2030. god.)



STRATEGIJA LJUDSKIH RESURSA UNIVERZITETA ZA POSLOVNI INŽENJERING I MENADŽMENT 2023-2030

Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka (*u daljem tekstu: Univerzitet*) je visokoškolska ustanova koja prepoznaje značaj i ulogu koju ljudski resursi imaju u izvođenju i realizaciji nastavno-naučnog procesa kao osnovne djelatnosti Univerziteta.

S tim ciljem je, uvažavajući akte i politike Univerziteta definisana je Strategija ljudskih resursa (*u daljem tekstu: Strategija*) i Akcioni plan, koji je njen sastavni dio. Prilikom izrade ove 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 2022. godine.

Rektorat je izvršio usmene intervjue sa nastavnim kadrom sa svih organizacionih jedinica, kao i administrativnim osobljem, 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, da u prethodnom periodu nije bilo kršenja etičkog kodeksa, da se slijede principi 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 sa javnosti. Ovaj dio se uveliko izvodi, s obzirom na to da nastavnici permanentno rade na stručnim i naučnim objavama, a informacije o objavama nastavnika su dostupne na službenoj veb stranici Univerziteta i u okviru Izvještaja o publicistici nastavnog osoblja, koji se radi za svaku akademsku godinu, u procesu samovrednovanja. Osim toga, Univerzitet organizuje javnu promociju udžbenika i monografija čiji su autori nastavnici i saradnici Univerziteta.

Sistem ocjenjivanja/evaluacije je proces koji se u kontinuitetu sprovodi i u velikoj mjeri je već implementiran 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 akcenat će biti prvenstveno usmjeren na načelo preglednosti u postupku izbora nastavnika u nastavno naučna zvanja i njihovo zapošljavanje/angažman.

Izgradnja internih kriterijuma za ocjenjivanje kandidata je područje koje otvara prostor za poboljšanja na Univerzitetu.

U postupku izbora kandidata u zvanje uzimaće se u obzir sva dotadašnja iskustva kandidata, a ne samo minimalno potrebni kriterijumi, u skladu sa Zakonom i Pravilnikom o izboru u zvanja. Dodatna pažnja će biti usmjerena na kreativnost kandidata i stepen samostalnosti u radu.

Adekvatnost kandidata će se procjenjivati kvalitativno i kvantitativno. Postupak izbora u zvanja će se obnavljati sa aspekta vrednovanja prekida nastavne karijere odnosno hronološkog odstupanja u biografiji.

Priznavanje iskustva i mobilnosti nastavnika, priznanjanje 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 uzeće se u obzir kao dragocjeni doprinos u profesionalnom razvoju nastavnika i visoko ponderisati u postupku izbora u zvanja, u zavisnosti od ustanove na kojoj je boravio i njenog rangiranja na *webometrics* listi.

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 usmjerava na to da cilj postdoktorskih studija predstavlja karijerni razvoj kandidata usmjeren u dugoročnu pijeljenost za rad u nastavi.

3. RADNI USLOVI

Prvi korak u realizaciji Strategije je da se izvrši analiza očekivanja nastavnog kadra (stimulativni radni uslovi), i da se prilagodi kadrovska strategija tim očekivanjima u skladu sa mogućnostima Univerziteta.

Radni uslovi i stabilnost zaposlenja su preporuke u Strategiji koje su u velikoj mjeri povezane i uslovljene finansijskim mogućnostima Univerziteta. U okviru raspoloživih finansijskih mogućnosti opredjeljenje Univerziteta će biti da se osiguraju što je moguće bolji radni uslovi, odgovarajuća oprema i podrška sufinansiranja istraživačkog rada.

Radni uslovi su u potpunosti usklađeni sa zahtjevima Zakona o visokom obrazovanju. U narednom periodu dodatno će se posvetiti pažnja fleksibilnom radnom vremenu i skraćenom radnom vremenu, kako bi se zaposlenima omogućilo kvalitetno spajanje porodice i posla, djece i karijere.

Finansiranje i lična primanja 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.

Ravnomyerna 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.

Posebna pažnja biće posvećena žalbama nastavnog kadra, za šta će biti oformljena posebna komisija u okviru rektorata. S obzirom na to da nacionalno zakonodavstvo nema propisane uredbe koje bi definisale sprovođenje adekvatnih postupaka i izbor nepristrasne osobe (*slično ombudsmanu*) za

rješavanje žalbi nastavnog osoblja, nastojeće se, na internom nivou, sprovesti korektan tretman eventualnih žalbi nastavnog osoblja, kroz rad navedene komisije.

Učešće nastavnog kadra u organima upravljanja je u potpunosti osigurano u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju Republike Srpske.

4. OSPOSOBLJAVANJE

Naučno usavršavanje podrazumijeva 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 najprije 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 unapređivanja 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 sprovodi se boravkom u domaćim i/ili inostranim obrazovno-istraživačkim ustanovama, i/ili preduzećima, nastavkom obrazovanja, studijskim putovanjima, učešćem na kongresima, simpozijumima, savjetovanjima, ili drugim oblicima naučnog usavršavanja. Stručno usavršavanje sprovodi 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 sprovodi 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: 24/23

Dana: 23.11.2023. godine

Predsjednik Upravnog odbora

AKCIONI PLAN ZA REALIZACIJU STRATEGIJE RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U PERIODU 2023-2030 GODINA

Red. br.	Preporuke za sprovođenje strategije ljudskih resursa	Predložene aktivnosti	Period izvođenja aktivnosti	Mjerilo	Odgovorne osobe 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	Do početka akademske 2024/2025.	Urađena analiza	Prorektor za nastavu	
		1.2. Izvođenje stručne i metodološke podrške pedagoškom kadru u karijernom razvoju i usavršavanju kompetencija	U kontinuitetu	Broj izvedenih seminara/ radionica na godišnjem nivou	Prorektor za nastavu	1% prihoda od školarine u akademskoj godini
2.	Razvoj sistema nagrađivanja pedagoške izvrsnosti	2.1. Određivanje kriterijuma/standarda za nagrađivanje pedagoške aktivnosti i aktivnosti vannastavne podrške na Univerzitetu	Do početka akademske 2024/2025	Postavljeni kriterijumi/standardi	Uprava Univerziteta	
		2.2. Sprovođenje godišnje evaluacije izvrsnosti pedagoškog i administrativnog osoblja	Svake akademske godine	Analiza godišnje evaluacije	Prorektor za nastavu	
		2.3. Nagrađivanje pedagoškog i administrativnog osoblja za izvrsnost	Na kraju svake akademske godine	Odluka o nagrađivanju	Direktor	3% prihoda od školarine u akademskoj godini
3.	Uravnoteženje pedagoškog opterećenja izvršilaca	3.1. Modifikacija postojećih studijskih programa u optimalnije oblikovane, bolje povezane, privlačne i prilagođene potrebama društva	U kontinuitetu	Novi studijski programi	Rektorat	

		3.2. Usklađivanje kadrovske politike sa politikom upisa	Do početka svake naredne akademske godine	Sistematizacija radnih mjesta za svaku narednu akademsku godinu	Uprava univerziteta	
4.	Podrška razvoju kadrova i mobilnosti pedagoških radnika	4.1. Izrada finansijskog plana za omogućavanje međunarodne mobilnosti nastavnika i saradnika sa akcentom na razmjenama, odnosno osposobljavanju	Početak svake kalendarske godine za narednu godinu	Finansijski plan za svaku narednu godinu	Uprava Univerziteta	
		4.2. Sprovođenje plana međunarodne mobilnosti nastavnika i saradnika	U kontinuitetu	Broj razmjena tokom jedne godine	Prorektor za NIR	2% prihoda od školarine u akademskoj godini
		4.3. Izrada finansijskog plana za podršku publicistike nastavnog osoblja, učešća na konferencijama i projektima međunarodnog značaja	Početak kalendarske godine za narednu godinu	Finansijski plan za svaku narednu akademsku godinu	Uprava Univerziteta	
		4.4. Sprovođenje plana podrške publicistici i učešću na međunarodnim konferencijama	U kontinuitetu	Broj (su)finansiranih publikacija i učešća godišnje	Prorektor za NIR	3% prihoda od školarine u akademskoj godini
		4.5. Povećanje broja tribina i javnih rasprava sa učešćem inostranih predavača	U kontinuitetu	Broj realizovanih tribina/javnih rasprava godišnje	Prorektor za nastavu	1% prihoda od školarine u akademskoj godini