

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU

Interdisciplinarni poslijediplomski
sveučilišni specijalistički studij

**Upravljanje ljudskim
potencijalima**

Zagreb, lipanj 2015.

SADRŽAJ

1. UVOD	3
1.1. Razlozi za pokretanje studija	3
1.2. Mogući partneri koji su pokazali interes za program ili koji bi mogli biti zainteresirani za njegovo pokretanje te vidovi potpore takvih partnera provođenju studija	5
1.3. Analiza zapošljivosti studenata nakon završetka studijskog programa	6
1.4. Dosadašnja iskustva predlagača u provođenju ekvivalentnih ili sličnih programa te usporedba s inozemnim akreditiranim programima uglednih visokih učilišta (posebice akreditiranim studijima iz zemalja Europske unije)	11
1.5. Otvorenost studija prema pokretljivosti polaznika	17
1.6. Ostalo	17
2. OPĆI DIO	18
2.1. Naziv studija	18
2.2. Nositelj studija i izvođač studija	18
2.3. Znanstveno područje i polja	18
2.4. Trajanje studija	18
2.5. Uvjeti upisa na studij	18
2.6. Kompetencije koje polaznik stječe završetkom studija	19
2.7. Akademski naziv koji se stječe završetkom studija	19
3. OPIS PROGRAMA	20
3.1. Popis razlikovnih, obveznih i izbornih predmeta s brojem sati aktivne nastave potrebnih za njihovu izvedbu i brojem ECTS bodova	20
3.1.1. Popis razlikovnih predmeta s brojem sati	20
3.1.2. Popis obveznih predmeta s brojem sati i ECTS bodovima	20
3.1.3. Popis izbornih predmeta s brojem sati i ECTS bodovima	21
3.2. Opis svakog predmeta	21
3.2.1. Opis razlikovnih predmeta	21
3.2.2. Opis obveznih predmeta	25
3.2.3. Opis izbornih predmeta	34
3.3. Struktura studija, ritam studiranja i obveze polaznika (uvjeti upisa studenta u sljedeći semestar, odnosno sljedeću godinu studija te preduvjeti upisa pojedinog predmeta ili skupine predmeta)	46
3.4. Popis predmeta, modula i drugih dijelova programa koje polaznik može izabrati s drugih poslijediplomskih (specijalističkih i doktorskih) studija	46
3.5. Kriteriji i uvjeti prijenosa ECTS bodova (pripisivanje bodovne vrijednosti kolegijima koje studenti mogu izabrati s drugih studija na Sveučilištu ili drugim visokim učilištima)	47
3.6. Popis predmeta i/ili modula koji se mogu izvoditi na stranom jeziku	47
3.7. Uvjeti pod kojima studenti koji su prekinuli studij ili su izgubili pravo studiranja na jednom studijskom programu mogu nastaviti studij	47
3.8. Uvjeti pod kojima polaznik stječe pravo na potvrdu (certifikat) o apsolviranom dijelu studijskog programa, kao dijelu cjeloživotnog obrazovanja	47
3.9. Način završetka studija, tj. uvjeti za odobrenje teme završnog rada, te postupak ocjene i obrane završnog rada i broj ECTS bodova koje nosi	47
3.10. Maksimalna duljina razdoblja od početka do završetka studiranja	48
4. UVJETI IZVOĐENJA STUDIJA	49
4.1. Mjesto realizacije studijskog programa	49
4.2. Podaci o prostoru i opremi	49
4.3. Imena nastavnika koji će sudjelovati u izvođenju predmeta pri pokretanju studija	49
4.4. Podaci o svakom angažiranom nastavniku	50
4.5. Popis potencijalnih studijskih savjetnika i mentora završnog rada	105
4.6. Optimalan broj studenata koji se mogu upisati s obzirom na prostor, opremu i broj nastavnika	105
4.7. Procjena troškova studija po polazniku	105
4.8. Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe studijskog programa	106

1. UVOD

Naziv studija	Poslijediplomski specijalistički studij Upravljanje ljudskim potencijalima
Predlagači studija	<p>Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu Trg J. F. Kennedyja 6, 10 000 Zagreb Tel.: 01/238-3333 E-mail: dekan@efzg.hr Web: www.efzg.unizg.hr</p> <p>i</p> <p>Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu Ivana Lučića 3, 10 000 Zagreb Tel.: 01/4092-111 E-mail: dekan@ffzg.hr Web: www.ffzg.unizg.hr</p>
Tko je odobrio prijedlog	<p>Fakultetsko vijeće Ekonomskog fakulteta u Zagrebu na 12. sjednici održanoj 29.09.2015., odluka pod Ur. broj: 251-56-06/15-77</p> <p>Fakultetsko vijeće Filozofskog fakulteta u Zagrebu na sjednici održanoj 29.10.2015., odluka pod Ur. broj: 3804-850/2816-15-2</p>
Nastavnici koji su sudjelovali u izradi elaborata	<p>prof. dr. sc. Željko Jerneiđ polje izbora: Psihologija</p> <p>prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić polje izbora: Ekonomija</p> <p>doc. dr. sc. Zvonimir Galić polje izbora: Psihologija</p> <p>doc. dr. sc. Tomislav Hernaus polje izbora: Ekonomija</p>

1.1. Razlozi za pokretanje studija

Tri su osnovna razloga za pokretanje poslijediplomskog specijalističkog studija iz područja upravljanja ljudskim potencijalima (ULJP):

- 1. Poslijediplomski studij iz područja upravljanja ljudskim potencijalima (ULJP) trenutno ne postoji niti na jednoj visokoškolskoj sveučilišnoj instituciji u Republici Hrvatskoj usprkos aktualnosti, relevantnosti i razvijenosti tog znanstvenog i stručnog područja, kako za akademsku zajednicu, tako i za suvremene organizacije.** Naime, područje upravljanja ljudskim potencijalima jest: (1.) priznata znanstvena disciplina širom svijeta, (2.) jedna od pet funkcija menadžmenta odnosno ključnih aktivnosti koje moraju provoditi menadžeri te (3.) jedna od sedam osnovnih poslovnih funkcija zastupljenih u svakoj profitnoj i neprofitnoj organizaciji.

Ad (1.) Područje upravljanja ljudskim potencijalima pripada znanstvenom području društvenih znanosti, polje ekonomije, grana organizacija i menadžment (prema Pravilniku o znanstvenim i umjetničkim područjima, poljima i granama u Republici Hrvatskoj (NN 118/09)). Riječ je o

području koje pokriva kategorije M5 i M12 prema klasifikaciji Časopisa za ekonomsku literaturu (JEL klasifikacija). Pod nazivom „upravljanje ljudskim potencijalima“ područje se intenzivno proučava i razvija od 1980-ih godina, prvenstveno u SAD-u i zapadno-europskim zemljama. Međutim, temelje područja postavili su još početkom 20-og stoljeća tzv. klasični teoretičari menadžmenta, poput F. W. Taylora i H. Fayola, u čijem je periodu područje bilo poznato pod nazivom „personalni menadžment“ odnosno „kadrovski menadžment“.

Ad (2.) Posao menadžera sastoji se od planiranja, organiziranja, upravljanja ljudskim potencijalima, vođenja i kontrole. No, uslijed povećane važnosti ljudi odnosno njihovih znanja, vještina i sposobnosti za organizacijsku uspješnost u suvremenom društvu znanja, funkcija upravljanja ljudskim potencijalima postaje posebice važna. Ljudski kapital, dakle dodana vrijednost koju zaposlenici stvaraju putem svojeg rada i inovacija, smatra se osnovnim razvojnim resursom suvremenih organizacija odnosno izvorom njihove konkurentске prednosti. Samim time angažirano bavljenje ljudima postaje neupitno poželjna poslovna praksa.

Ad (3.) Među sedam osnovnih poslovnih funkcija odnosno skupina poslovnih aktivnosti koje su prisutne u svakoj organizaciji spadaju istraživanje i razvoj, nabava, proizvodnja, marketing/prodaja, računovodstvo, financije i upravljanje ljudskim potencijalima. Dodatno, s obzirom na obimnost aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima (strategijsko upravljanje ljudskim potencijalima, planiranje ljudskih potencijala, analiza posla, privlačenje ljudskih potencijala, selekcija ljudskih potencijala, obrazovanje i razvoj zaposlenika, upravljanje radnom uspješnosti, materijalne i nematerijalne strategije motiviranja i nagrađivanja, upravljanje karijerom, administracija upravljanja ljudskim potencijalima, radni odnosi, izgradnja željene organizacijske klime i kulture), suvremene organizacije shvatile su potrebu zapošljavanja posebnog profila stručnjaka – stručnjaka za ljudske potencijale (LJP). Ti stručnjaci zapošljavaju se u zasebnim, specijaliziranim organizacijskim jedinicama odnosno odjelima za LJP zaduženima za potporu menadžerskim aktivnostima upravljanja ljudskim potencijalima, najčešće u odnosu jedan stručnjak za LJP na svakih 100 zaposlenika.

- 2. Praksa upravljanja ljudskim potencijalima u hrvatskim profitnim i neprofitnim organizacijama, još uvijek je nedostatno razvijena.** Prema rezultatima istraživanja provedenog 2014. godine od strane međunarodnog udruženja znanstvenika-istraživača u području upravljanja ljudskim potencijalima – CRANET (u kojem je Ekonomski fakultet u Zagrebu predstavnik za Republiku Hrvatsku), u prosjeku se u najuspješnijim hrvatskim organizacijama s više od 500 zaposlenika radna uspješnost prati za manje od 60% zaposlenika a zaposlenici se u prosjeku dodatno obrazuju manje od 7 sati godišnje. U velikom broju velikih hrvatskih organizacija još uvijek ne postoje odjeli za LJP niti se odjeli/stručnjaci za LJP smatraju strateškim partnerima kako to nalaže suvremena teorija i praksa upravljanja organizacijama (Urlich, 2011.). Potreba za unapređenjem prakse upravljanja ljudskim potencijalima posebice je naglašena i vidljiva u javnom sektoru (državne institucije, tijela lokalne uprave i javna poduzeća), ali i malim i srednje velikim organizacijama u privatnom vlasništvu.

Jedan od razloga za nedostatno razvijenu praksu upravljanja ljudskim potencijalima u hrvatskim organizacijama je **nedostatnost kompetencija pojedinaca koji rade na poslovima stručnjaka za LJP**. Ključni razlog za to jest što su kolegiji iz područja upravljanja ljudskim potencijalima na visokoškolskim institucijama u Hrvatskoj slabo zastupljeni. Problematika ULJP-a izučava se tek na nekolicini tih institucija a i na njima tek od prelaska Republike Hrvatske na tržišnu ekonomiju. Štoviše, radi se o pojedinačnim kolegijima a ne o cjelovitim studijskim usmjerenjima kako je to uobičajeno u razvijenim tržišnim ekonomijama Zapadne Europe i Sjeverne Amerike. Naime, na

kvalitetnim sveučilišnim studijima poslovne ekonomije uključujući i one u susjednim zemljama, uobičajeni su programi odnosno smjerovi iz područja upravljanja ljudskim potencijalima. U Republici Hrvatskoj za sada na sveučilišnoj razini ne postoji niti jedan preddiplomski, diplomski ili poslijediplomski program iz ovog područja. To je posebice nedostatak na poslijediplomskoj razini, koja je namijenjena razvoju stručnjaka u specijalističkim područjima.

3. Predloženi program rezultat je promišljanja dvije hrvatske visokoškolske institucije koje su prepoznate, kako u području obrazovanja općenito, tako i u području školovanja stručnjaka za upravljanje ljudskim potencijalima. Pri kreiranju programa problematici upravljanja ljudskim potencijalima prišlo se holistički odnosno interdisciplinarno, s namjerom da **program osigura razvoj kompetentnih stručnjaka za ljudske potencijale**. Na programu su okupljeni stručnjaci (znanstvenici i praktičari) iz različitih područja koja zahvaćaju problematiku upravljanja ljudskim potencijalima iz perspektive različitih struka – ekonomisti, psiholozi, sociolozi, pravnici – kako bi se osiguralo da sva podpodručja i teme koja obilježavaju suvremenu teoriju i praksu upravljanja ljudskim potencijalima budu zastupljena. Polaznicima se na taj način osigurava da prikupe znanja i razviju vještine iz svih segmenata svoga rada, kako u praktičnom, tako i znanstveno-istraživačkom smislu.

1.2. Mogući partneri koji su pokazali interes za program, ili koji bi mogli biti zainteresirani za njegovo pokretanje, te vidovi potpore takvih partnera provođenju studija

Interes za pokretanje studijskog programa iz područja upravljanja ljudskim potencijalima do sada su iskazali mnogi pojedinci, neprofitne i profitne organizacije, a što se može vidjeti i iz priloženih mišljenja organizacija vezanih za tržište rada u dijelu 1.3.

Strukovne udruge iz područja ULJP-a, koje promiču razvoj ULJP-a kao struke i nastoje doprinijeti razvoju kompetencija stručnjaka za LJP, kao što su U4HR (www.u4hr.hr) i HR Centar (www.hrcentar.hr), zainteresirane su za uspostavljanje specijalističkog poslijediplomskog programa iz područja upravljanja ljudskim potencijalima jer je to sukladno njihovim misijama. Specifično, udruga U4HR izrazila je svoju zainteresiranost za sudjelovanje u realizaciji praktičnog dijela studijskog programa sudjelovanjem u istraživačko-stručnim dijelovima programa, tj. sudjelovanjem u istraživanjima čija je funkcija prikupljanje praktičnih iskustava i poboljšanje prakse upravljanja ljudskim potencijalima u hrvatskim organizacijama. Dodatno, od strukovnih se udruga u ovom području očekuje da sudjeluju u promociji programa te potaknu svoje članove da na predloženom programu produbljuju svoja znanja.

Brojne **poslovne organizacije odnosno njihovi direktori/voditelji ljudskih potencijala** upoznati s predloženim programom iskazali su svoju zainteresiranost za ovaj program zbog njegove fokusiranosti na problematiku ULJP-a, sveobuhvatnosti pristupa, ali i stručnosti predloženih predavača. Kontaktirani stručnjaci iz područja ULJP-a predloženi program prepoznaju kao prvi takav program na sveučilišnoj razini u Republici Hrvatskoj, ali i kao mjesto objedinjavanja različitih znanja iz područja ULJP-a potrebnih pojedincima koji svakodnevno rade na tim poslovima (npr. znanja iz područja ekonomije, psihologije, sociologije, radnog prava). Njihova potpora programu trebala bi uključivati poticanje i (su)financiranje obrazovanja vlastitih zaposlenika u području ULJP-a, kako onih iz odjela za ljudske potencijale, tako i rukovoditelja/menadžera općenito s obzirom da je upravljanje ljudskim potencijalima jedna od njihovih ključnih odgovornosti. Također, od poslovnih se organizacija očekuje sudjelovanje u istraživačko-stručnom dijelu programa, točnije da podrže odvijanje praktičnog dijela studija i provođenje istraživačkog rada na njihovom primjeru. Dodatno, od pojedinih se

stručnjaka za LJP zaposlenih u uspješnim hrvatskim organizacijama očekuje sudjelovanje u izvođenju nastave kao gosti predavači. Sve oblike navedene potpore najviše očekujemo od velikih javnih i privatnih organizacija, zbog njihovih većih potreba za sustavnim i sveobuhvatnim upravljanjem zaposlenicima.

Konačno, očekujemo da će i veliki broj **neprofitnih organizacija** (npr. ministarstva, bolnice, škole i udruge civilnog društva) prepoznati koristi predloženog programa za svoje djelovanje jer i te organizacije, u jednakoj mjeri kao i profitne, trebaju kompetentne menadžere sposobne ostvariti viziju i misiju svojih institucija kvalitetnim privlačenjem, motiviranjem i zadržavanjem najboljih zaposlenika. Od njih se također očekuje podrška u vidu (su)financiranja školarina svojim zaposlenicima i sudjelovanja u istraživačko-stručnom dijelu programa.

1.3. Analiza zapošljivosti studenata nakon završetka studijskog programa

Nakon završetka studijskog programa očekuje se da će polaznici biti **zapošljivi na radnim mjestima stručnjaka za LJP (rukovoditelja i specijalista)** zbog toga što su predviđeni ishodi učenja komplementarni potrebama koje postoje na tržištu rada. Naime, zbog nedostatka sustavnog obrazovanja iz područja upravljanja ljudskim potencijalima u Republici Hrvatskoj u odjelima za ljudske potencijale često rade pojedinci različitih struka čije kompetencije nisu usklađene sa širokim rasponom radnih zadataka koji se pred njih postavljaju. Zato je u Republici Hrvatskoj trenutno prisutna velika potražnja za stručnim pojedincima koji imaju potrebna znanja i vještine te su sposobni uspostaviti odjel za ljudske potencijale odnosno unaprijediti postojeću praksu upravljanja ljudskim potencijalima.

Također, polaznici će nakon završenog programa steći kompetencije koje će im omogućiti **zapošljavanje na rukovoditeljskim/menadžerskim pozicijama** s obzirom da je, kako je prethodno navedeno, upravljanje ljudskim potencijalima jedna od ključnih funkcija/aktivnosti suvremenih menadžera.

Mišljenja organizacija o predloženom programu, odnosno njegovoj svrhovitosti, primjerenosti i mogućim koristima za pojedince, organizacije i društvo u cjelini, priložena su u nastavku. Priložena pozitivna razmišljanja o predloženom programu prikupljena su od strane raznorodnih organizacija zainteresiranih za razvoj područja upravljanja ljudskim potencijalima u Republici Hrvatskoj, i to:

1. mišljenje poslovne organizacije – Erste&Steiermarkische Bank d.d. (Prikaz 1.),
2. mišljenje konzultantske kuće za područje upravljanja ljudskim potencijalima – Adecco Hrvatska d.o.o. (Prikaz 2.),
3. mišljenje znanstveno-stručne udruge u području upravljanja ljudskim potencijalima – Hrvatsko psihološko društvo (Prikaz 3.) i
4. mišljenje udruge poslodavaca – Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) (Prikaz 4.).



ERSTE&STEIERMÄRKISCHE BANK D.D.

Jarmanski trg 3a, 51000 Rajeka
Tel: 072 37 5000
Fax: 072 37 6000

Ivana Lučića 2, 10000 Zagreb
Tel: 072 37 1000
Fax: 072 37 2000

www.erstebank.hr
service@erstebank.hr

Sveučilište u Zagrebu
Ekonomski fakultet

Predmet: *Mišljenje organizacije o predloženom programu, odnosno njegovoj svrhovitosti, primjerenosti i mogućim koristima za pojedince, organizacije i društvo u cjelini u svrhu dobivanja dopusnice za izvođenje specijalističkog poslijediplomskog studija Upravljanja ljudskim potencijalima*

Poštovani,

Kao predstavnik struke odnosno funkcije upravljanja ljudskim potencijalima jedne od većih tvrtki u Hrvatskoj, iznosim mišljenje o predloženom programu rada ovog studija.

Svrhovitost i primjerenost

Područje upravljanja ljudskim potencijalima je u godinama ekonomskih poteškoća dodatno marginalizirano na način da se nedovoljno ulaže u sam razvoj struke te postoji vrlo mali broj stručnih edukacija koje su na tržištu prisutne. U isto vrijeme, potreba za dodatnim usavršavanjem ulaganom na kako znanstvenom tako i praktičnom pristupu sve je veća te upravljanje ljudskim potencijalima počinje predstavljati dodatnu vrijednost za tvrtke koje prepoznaju važnost.

Predloženi program rada u potpunosti je cjelovit odnosno predstavlja i objedinjuje sve područja djelovanja funkcije upravljanja ljudskim potencijalima. U isto vrijeme navedeni program nije ograničavajući za određena zvanja odnosno prilagođen je pravnicima, ekonomistima, psiholozima i drugim vezanim strukama.

Moguće koristi za pojedince i organizaciju

Veliki broj pojedinaca koji djeluju u području upravljanja ljudskim potencijalima nemaju priliku steći cjeloviti prikaz struke koji je izuzetno širok i složen te zahtjeva umrežavanja viša disciplina. Kroz predloženi program pojedinac će, bez obzira dotad li iz prakse upravljanja ljudskim potencijalima ili nekog drugog područja, dobiti potrebna saznanja o složenosti navedenog područja te će upoznati praktične pristupe i alate koji se koriste u praksi.

Za organizacije je vrijednost ovog programa višestruka iz nekoliko razloga. Naime, trenutno dostupne edukacije na tržištu iz područja ljudskih potencijala uglavnom nisu ovako cjelovite te se ne temelje se na znanstvenom radu i istraživanju. Za unapređivanje struke i njene primjene unutar organizacija potrebno je područje ljudskih potencijala sagledati kao cjelinu, a ne kao izdvojene i nevezane procese.

Zaključno, mišljenja sam da je ovakav program potreban za daljnji razvoj struke upravljanja ljudskim potencijalima u Republici Hrvatskoj te da može doprinijeti širem boljitku odnosno imati direktan utjecaj na rast i razvoj.

S poštovanjem,

Maša Grnjak


Direktorica Sektora ljudskih potencijala

Štampar: Tiskara u registru. Trgovnički sud u Rijeci MBS: 040004037 - Matični broj: 9937987 - OIB: 23057038320 - IBAN: HR8624020061001252160 - SWIFT/BIC: ESBCHR22 - Temeljni kapital 1.688.417.500,00 kn, uplaćen u cjelosti i podijeljen na 16.984.175 dionica, svaka nominalne vrijednosti 100,00 kn.
Uprava: Christoph Schochböck, Borislav Četovec, Martin Holnjak, Silvana Jagar, Zdenko Matić - Predsjednik Nadzornog odbora: Andreas Golejshing

Prikaz 2. Mišljenje o programu direktora Adecco Hrvatska d.o.o.



better work, better life

Adecco Hrvatska d.o.o.
Zagreb, Ulica Iza Grge Tuškara 37
Tel.: +385 1 4002 170
Fax: +385 1 4002 164
Info@adecco.hr

Sveučilište u Zagrebu
Trg maršala Tita 14
10000 Zagreb
Hrvatska

Poštovani,

ovim putem bismo htjeli izraziti svoju potporu specijalističkom poslijediplomskom studiju Upravljanje ljudskim potencijalima kojeg u suradnji pokreću Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Kao pružatelj usluga na području ljudskih resursa smatramo da je predloženi program svrhovit, sveobuhvatan i prilagođen potrebama hrvatskog tržišta rada. Vjerujemo da će budući studenti poslijediplomskog specijalističkog studija nakon svladavanja gradiva koje ovaj program pokriva steći vrijedno znanje koje će im značajno pomoći u njihovoj daljnjoj karijeri. Također, vjerujemo da su znanja iz predloženih kolegija neophodna za rad u području upravljanja ljudskim potencijalima. Multidisciplinarnost područja ljudskih potencijala dolazi do izražaja i u ovom programu čija satnica prema našem mišljenju dobro pokriva područja iz radnog prava, psihologije, ekonomike rada, menadžmenta i svih funkcija upravljanja ljudskim potencijalima. Nadalje, smatramo da su kao nositelji programa odabrani eminentni stručnjaci iz svog područja interesa te da će to svakako značajno povećati kvalitetu ovog programa.

Zaključno, ocijenili bismo program specijalističkog poslijediplomskog studija Upravljanje ljudskim potencijalima korisnim i prilagođenim potrebama hrvatskog tržišta rada.

S poštovanjem,

Bojan Poljičak
Direktor
Adecco d.o.o.
Adecco Hrvatska d.o.o.
Adecco outsourcing d.o.o.



ADECCO
Hrvatska d.o.o.
Zagreb, Ulica Iza Grge Tuškara 37

Prikaz 3. Mišljenje o programu predsjednika Hrvatskog psihološkog društva



Hrvatsko psihološko društvo
Lavinova 5, sprat 201
10000 Zagreb
T: +385 1 251 2733
F: +385 1 251 1912
www.psihologija.hr
e-mail: psd@psihologija.hr
psd@psihologija.hr

Zagreb, 24. lipanj 2015.
Broj: 47/15

prof. dr. sc. Željko Jemešić
doc. dr. Zvonimir Galić
Katedra za psihologiju rada i ergonomiju
Odsjek za psihologiju
Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Poštovani kolego,

u ime Hrvatskog psihološkog društva dajem vam punu podršku u pokretanju poslijediplomskog specijalističkog studija upravljanja ljudskim potencijalima koji zajednički predlažu Ekonomski fakultet i Filozofski fakultet u Zagrebu

Na temelju dostavljenih materijala o planu i programu te nastavnicima, može se zaključiti da se radi o suvremenom i sveobuhvatnom studiju upravljanja ljudskim potencijalima. Tako koncipiran studij čini se vrlo vrijednim iz više razloga. Prvo, u ovom studiju se problematici upravljanja ljudskim potencijalima pristupa interdisciplinarno koristeći spoznaje različitih struka – ekonomije, psihologije, sociologije i pravnih znanosti. Upravo tako psiholozi – polaznici ovog programa će, osim što će usavršiti znanja koja su stekli na studiju psihologije, usvojiti spoznaje iz drugih područja potrebne za adekvatno upravljanje ljudskim potencijalima. Drugo, ovaj studij našim kolegama pruža priliku za sustavno obrazovanje u dinamičnom području upravljanja ljudskim potencijalima i tako zadovoljava potrebe za cjeloživotnim učenjem za koje se Hrvatsko psihološko društvo osobito zalaže. Treće, smatramo da će nakon završetka ovog studija i stjecanja naziva specijalista upravljanja ljudskim potencijalima psiholozi biti atraktivniji na tržištu rada odnosno biti još zapošljiviji kao stručnjaci u službama za upravljanje ljudskim potencijalima i/ili traženi kao samostalni konzultanti. Konačno, činjenica da je ovaj studij nastao na temelju interdisciplinarne suradnje te da će biti otvoren i polaznicima drugih struka vidimo i kao priliku za daljnju promociju psihologijske znanosti i struke.

Predsjednik
Hrvatskog psihološkog društva
Josip Lopičić

HRVATSKO PSIHOLŠKO DRUŠTVO

Prikaz 4. Mišljenje o programu savjetnice glavnog direktora HUP-a za tržište rada i razvoj ljudskih potencijala



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca

FILOZOFSKI FAKULTET SVEUČILIŠTA U ZAGREBU
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU
Doc.dr.sc. Zvonimir Galić
Ivana Lučića 3
10 000 Zagreb

HUP-263/15-I

Zagreb, 1. lipnja 2015.

PREDMET: Specijalistički studij upravljanja ljudskim potencijalima

- mišljenje, dostavlja se

Poštovani,

Vezano za Vašu inicijativu pokretanja poslijediplomskog specijalističkog studija upravljanja ljudskim potencijalima, ovim putem Hrvatska udruga poslodavaca daje Vam punu podršku u otvaranju ovakvog specijalističkog studija.

Kompetencije koje bi se stekle ovakvim specijalističkim studijem svakako su potrebne na tržištu rada upravo iz razloga što takvo obrazovanje trenutno u Hrvatskoj ne postoji, a s druge strane imamo puno specijalista i managera ljudskih potencijala, raznih profila i edukacija.

Posebno je zanimljivo da ovakvu specijalizaciju otvara Odsjek za psihologiju, jer među specijalistima ljudskih potencijala veliki je broj psihologa, koji na žalost zbog neusmjerenog obrazovanja zauvijek ostaju na specijalističkim radnim mjestima i ne uspijevaju postati HR manageri.

Zaključno smatram da je ovakav specijalistički studij nužan, te da za njim postoji potreba na tržištu rada.

S poštovanjem,

Nataša Novaković
Savjetnica glavnog direktora za tržište rada i razvoj ljudskih potencijala

Središnji ured: Radnička cesta 52, 10 000 Zagreb, tel: 01 48 97 555, fax: 01 48 97 556, e-mail: hup@hup.hr, www.hup.hr
Šifra radnog mjesta: 2340009100051718, OIB: HR92 2340 0091 0005171 8, matični broj: 0410128, OIB: 8097833255

Podružnica Osijek: Trg Ljudevita Gaja 6, 31 000 Osijek, tel: 031 251 012, tel/fax: 031 251 013, e-mail: hup-osijek@hup.hr

Podružnica Rijeka: Drljeac 8/II, 51 000 Rijeka, tel: 051 321 494/495, fax: 051 321 499, e-mail: hup-rijeka@hup.hr

Podružnica Dalmacija: Bernardinova 1, 21 000 Split, tel: 021 368 288/296, tel/fax: 021 368 212, e-mail: hup-split@hup.hr

Podružnica Varaždin: Zagrebačka 89, 42 000 Varaždin, tel/fax: 047 352 434, e-mail: hup-varazdin@hup.hr

1.4. Dosadašnja iskustva predlagača u provođenju ekvivalentnih ili sličnih programa te usporedba s inozemnim akreditiranim programima uglednih visokih učilišta (posebice akreditiranim studijima iz zemalja Europske unije)

Dosadašnja iskustva predlagača programa u provođenju sličnih programa prikazana su u sljedećoj tablici, zasebno za institucije koje stoje iza programa te za nastavnike koji su osmislili program.

Dosadašnja iskustva u provođenju sličnih programa	
Institucije	
Ekonomski fakultet u Zagrebu	<ul style="list-style-type: none">▪ od 2005. godine izvodi se znanstveni doktorski studij iz ekonomije i poslovne ekonomije▪ od 2007. godine nude se 33 specijalistička poslijediplomska studija iz područja ekonomije i poslovne ekonomije (svi studiji imaju dopusnice Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske)▪ 45-godišnja tradicija poslijediplomskog obrazovanja (prva generacija studenata znanstvenog poslijediplomskog studija upisana ak. god. 1969./1970.)▪ 25-godišnja tradicija suvremenog poslijediplomskog obrazovanja u skladu s postulatima ekonomije otvorenog tržišta (ak. god. 1990./1991. upisana prva generacija MBA studenata, a npr. ak. god. 1994./1995. prva generacija studenata znanstvenog poslijediplomskog studija „Organizacija i management“)▪ od 1969. do danas ukupno promovirano 5565 poslijediplomanata (znanstvenih, stručnih i specijalističkih poslijediplomskih studija), od čega više od 4100 magistara znanosti te više od 1200 sveučilišnih specijalista (SPDS)
Filozofski fakultet u Zagrebu	<ul style="list-style-type: none">▪ trenutačno se izvodi 19 znanstvenih doktorskih studija iz humanističkih i društvenih znanosti (arheologija; etnologija i kulturna antropologija; filozofija; glotodidaktika; hrvatska kultura; književnost, izvedbene umjetnost, film i kultura; kroatistika; lingvistika; medievistika; moderna i suvremena hrvatska povijest u europskom i svjetskom kontekstu; povijest umjetnosti; rani novi vijek; informacijske i komunikacijske znanosti; pedagogija; psihologija i sociologija)▪ postoje i četiri specijalistička poslijediplomska studija (klinička psihologija; prevođenje; konferencijsko prevođenje; interkulturalne njemačko-hrvatske poslovne komunikacije)▪ trenutno je na poslijediplomske (doktorske i specijalističke) studije na fakultetu upisano oko 1000 studenata▪ od ak. god. 1970./1971. do ak. god. 2004./2005. izvođen je specijalistički poslijediplomski studij psihologije rada i organizacijske psihologije, koji je dijelom pokrivao sadržaje opisane u predloženom studiju ULJP-a

Nastavnici

- Prof. dr. sc. Željko Jerneić
- voditelj modula „Psihologija rada i organizacijska psihologija“ na Doktorskom studiju psihologije
 - nositelj kolegija „Predviđanje radnog ponašanja i radne uspješnosti“ na Doktorskom studiju psihologije
 - nastavnik na doktorskom studiju kineziologije Kineziološkog fakulteta u Zagrebu
 - nositelj kolegija „Psihologijski aspekti novih tehnologija“ i nastavnik na magistarskom i doktorskom studiju psihologije te specijalističkom studiju psihologije rada i organizacijske psihologije (1998. – 2005.)
-

- Prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić
- voditeljica SPDS „Organizacija i menadžment“ od ak. god. 2012./2013.
 - suvoditeljica SPDS „Organizacija i menadžment“ u ak. god. 2011./2012.
 - tajnica PDS „Organizacija i management“ od 1997. do 2004. godine
 - nositelj i izvođač kolegija iz područja menadžmenta i menadžmenta ljudskih potencijala (npr. „Upravljanje ljudskim potencijalima“, „Kontroling ljudskih potencijala“, „Suvremeni menadžment“) na većem broju znanstvenih i specijalističkih poslijediplomskih studija od 2003. godine (PDS i SPDS Poslovno upravljanje – MBA, SPDS „Organizacija i menadžment“, SPDS „Kontroling“ i SPDS „Menadžment turizma“ pri Ekonomskom fakultetu u Zagrebu; PDS i SPDS „MBA u građevinarstvu“ pri Građevinskom fakultetu u Zagrebu; SPDS „Menadžment u zdravstvu“ pri Medicinskom fakultetu u Zagrebu; DSM poslijediplomski studij Fakulteta elektrotehnike i računarstva u Zagrebu; SPDS iz teorije i metodologije socijalnog rada pri Pravnom fakultetu u Zagrebu)
-

- Doc. dr. sc. Zvonimir Galić
- nositelj kolegija „Ličnost i radno ponašanje“ na Doktorskom studiju psihologije
 - nastavnik na specijalističkom poslijediplomskom studiju „Medicine rada i sporta“ Medicinskog fakulteta u Zagrebu (nositelj kolegija „Psihologija rada i sporta“)
-

- Doc. dr. sc. Tomislav Hernaus
- tajnik PDS „Organizacija i management“ odnosno SPDS „Organizacija i menadžment“ od 2005. do danas
 - nositelj i izvođač kolegija iz područja organizacije i upravljanja poslovnim procesima na SPDS „Organizacija i menadžment“ od 2012. godine (kolegiji „Organizacijski dizajn“ i „Menadžment poslovnih procesa“)
-

Odabrani poslijediplomski programi iz područja upravljanja ljudskim potencijalima koji su korišteni kao referentne točke pri razvoju predloženog programa kratko su prikazani u sljedećoj tablici. Prvenstveno su korišteni/prikazani akreditirani programi u zemljama Europske unije, ali i na dva ugledna visoka učilišta u SAD-u, kolijevci područja upravljanja ljudskim potencijalima.

Naziv programa	Izvođač	Kolegiji na studiju
Programi u SAD-u		
1. Master of Professional Studies in Human Resources and Employment Relations	Penn State University, SAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obvezni kolegiji: (1) Labor and employment law (Pravo rada i zapošljavanja), (2) Seminar in employment relations (Seminar iz odnosa sa zaposlenicima), (3) Seminar in human resources (Seminar iz upravljanja ljudskim potencijalima), (4) International and comparative employment relations (Međunarodni i komparativni odnosi sa zaposlenicima), (5) Organizations in the workplace (Organizacija posla), (6) Labor market analysis (Analiza tržišta rada), (7) Strategic business tools for HRER professionals (Strateški poslovni alati za stručnjake za ljudske potencijale), (8) Diversity in the workplace (Različitosti na radu). ▪ Izborni kolegiji: (1) The law of labor-management relations (Zakonodavstvo odnosa između rada i menadžmenta), (2) Employment compensation (Kompenzacije zaposlenika), (3) Employee benefits (Beneficije zaposlenika), (4) Staffing and training (Zapošljavanje i trening), (5) Labor relations in the public sector (Radni odnosi u javnom sektoru), (6) Workplace dispute resolution (Rješavanje sporova na radu), (7) Workplace safety and health: principles and practices (Sigurnost i zdravlje na radnom mjestu: principi i prakse), (8) Ethics seminar (Seminar iz etike), (9) Work-life practices and policies (Prakse i politike ravnoteže privatnog i poslovnog života), (10) Labor and employment law II (Pravo rada i zapošljavanja II). ▪ Program se sastoji od obveznih i izbornih kolegija te završnog istraživačkog projekta.
2. M.S. in Human Resource Management and Development (Concentration Human Resource Management)	SCPS, New York University, SAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obvezni kolegiji: (1) Managing in global economy (Menadžment u globalnoj ekonomiji), (2) Quantitative methods and metrics for decision making (Kvantitativne metode i metrika za odlučivanje), (3) Financial management (Financijski menadžment), (4) Information technology (Informacijska tehnologija), (5) Foundations of human resource management (Temelji upravljanja ljudskim potencijalima), (6) Organizational behavior (Organizacijsko ponašanje), (7) Business strategy & ethics (Poslova strategija i etika), (8) Business writing and presentations (Poslovno pisanje i prezentacije). ▪ Izborni kolegiji: (1) Research process & methodology (Istraživački proces i metodologija), (2) Managing inclusion & cultural diversity (Upravljanje uključivanjem i kulturalnom različitosti), (3) International human resource management (Međunarodni menadžment ljudskih potencijala), (4) Dispute resolution & conflict management (Rješavanje nesuglasica i upravljanje sukobima), (5) Compensation & benefits: strategy & plan design (Kompenzacije i beneficije: dizajniranje strategije i plana), (6) Advanced employee recruitment, selection & retention (Napredno privlačenje, selekcija i zadržavanje), (7) Advanced labor relations & employment law

(Napredni radni odnosi i radno pravo), (8) The future of human resource management innovation (Budućnost inovacija u upravljanju ljudskim potencijalima).

- Program se sastoji od obveznih i izbornih kolegija te završnog projekta.
-

Programi u Europskoj uniji

3. Human Resource Management	Birkbeck University of London, Velika Britanija	<ul style="list-style-type: none">▪ Obvezni kolegiji: (1) Research methods (Istraživačke metode), (2) Professional development and learning (Profesionalni razvoj i učenje), (3) Leading and developing people (Vođenje i razvoj ljudi), (4) Comparative employment relations (Komparativni radni odnosi), (5) Human resource strategies (Strategije ljudskih potencijala), (6) International HRM (Međunarodni menadžment ljudskih potencijala), (7) Selection and assessment (Selekcija i procjena), (8) Leadership and performance management (Vođenje i upravljanje radnom uspešnosti).▪ Osim polaganja obveznih kolegija potrebno izraditi istraživački projekt.
4. Human Resource Management MSc	University of Surrey – Guildford, Velika Britanija	<ul style="list-style-type: none">▪ Obvezni kolegiji: (1) Management of human resources (Upravljanje ljudskim potencijalima), (2) Human resource development (Razvoj ljudskih potencijala), (3) Employment law (Radno pravo), (4) Research methods (Istraživačke metode), (5) Accounting and finance for business (Računovodstvo i financije za poslovnu ekonomiju), (6) Industrial relations (Industrijski odnosi).▪ Izborni kolegiji: (1) Advanced organization theory (Napredna organizacijska teorija), (2) International human resource management (Međunarodni menadžment ljudskih potencijala) ili kolegiji s drugih poslijediplomskih studija koje sveučilište nudi.▪ Program se sastoji od 6 obveznih i 2 izborna kolegija te izrade završnog rada.
5. Management and Human Resources Master's programme	London School of Economics, Velika Britanija	<ul style="list-style-type: none">▪ Obvezni kolegiji: (1) Foundations of business and management (Osnove poslovne ekonomije i menadžmenta), (2) Management of human resources (Upravljanje ljudskim potencijalima), (3) Organisational behaviour (Organizacijsko ponašanje).▪ Izborni kolegiji: (1) Contemporary issues in human resource management (Suvremene teme iz upravljanja ljudskim potencijalima), (2) Globalisation and human resource management (Globalizacija i upravljanje ljudskim potencijalima), (3) International and comparative human resource management (Međunarodni i komparativni menadžment ljudskih potencijala), (4) Cross cultural management (Kros-kulturalni menadžment), (5) Leadership in organizations: theory and practice (Vodstvo u organizacijama: teorija i praksa), (6) Organizational change

		<p>(Organizacijske promjene), (7) International employment relations (Međunarodni odnosi sa zaposlenicima), (8) Negotiation analysis (Analiza pregovora), (9) Managing diversity in organizations (Upravljanje različitostima u organizacijama), (10) Corporate social responsibility and international labour studies (Društvena odgovornost poduzeća i međunarodni studij rada), (11) Organisational theory (Organizacijska teorija), (12) Reward systems: key models and practices (Sustavi nagrađivanja: ključni modeli i prakse), (13) The dark side of organization (Tamna strana organizacije), (14) Human resource management and employment regulation (Regulativa upravljanja ljudskim potencijalima i zapošljavanja), (15) Personnel economics (Ekonomija upravljanja ljudima), (16) Employment law (Radno pravo), (17) Human rights in the workplace (Ljudska prava na radu), (18) Leading entrepreneurial organisations in global markets (Upravljanje poduzetničkom organizacijom na globalnim tržištima).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Program se sastoji od 3 obvezna i 3 izborna kolegija iz jednog područja te izrade završnog rada.
6. Postgraduate Certificate in Human Resource Management	Edinburgh Business School, Heriot-Watt University, Velika Britanija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolegiji od kojih je potrebno položiti 3 (kolegij HRM i dva po izboru) za dobivanje prve razine diplome: (1) Employee resourcing (Privlačenje zaposlenika), (2) Human resource development (Razvoj ljudskih potencijala), (3) Human resource management (Upravljanje ljudskim potencijalima), (4) Managing people in changing contexts (Upravljanje ljudima u promjenjivom okruženju), (5) Performance management (Upravljanje radnom uspjehom).
7. Master in Human Resource Management	Ludwig-Maximilians-Universität München, Njemačka	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolegiji: (1) Basics & Foundation (Osnove i temelji), (2) Strategy and HRM (Strategija i ULJP), (3) Transformation and changes in the globalized world (Transformacija i promjene u globaliziranom svijetu), (4) The people dimension (Ljudska dimenzija). ▪ Osim polaganja obveznih kolegija potrebno je izraditi projektne zadatke na temelju slučajeva iz prakse, izraditi istraživački rad i napisati završni rad.

8. Postgraduate Course in Human Resource Management and Labour Relations	Barcelona School of Management, Španjolska	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolegiji: (1) Personnel policies as a strategic factor (Personalne politike kao strateški čimbenik), (2) Motivation, leadership and teams (Motivacija, vodstvo i timovi), (3) Communication, atmosphere and culture (Komunikacija, atmosfera i kultura), (4) Professional planning, selection, training and development (Profesionalno planiranje, selekcija, trening i razvoj), (5) Performance assessment, evaluation of places and salary scales (Procjena radne uspješnosti, evaluacija radnih mjesta i platne skale), (6) Competence analysis (Analiza kompetencija), (7) Legal updating (Pravna usklađenost), (8) Labour risk prevention (Upravljanje rizicima na radu), (9) Labour relations (Radni odnosi).
9. Specialized Executive Master in Strategic Human Resource Management	SDA Bocconi School of Management, University Bocconi, Italija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obvezni kolegiji: (1) People strategy (Strategija upravljanja ljudima), (2) Finance (Financije), (3) HR performance (Uspješnost upravljanja ljudskim potencijalima), (4) HR global and European context (Globalno i europsko okruženje upravljanja ljudskim potencijalima), (5) Talent acquisition and development (Privlačenje i razvoj talenata), (6) Organizational design and change (Organizacijski dizajn i promjene), (7) Performance management and compensation (Upravljanje radnom uspješnosti i kompenzacijama), (8) HR leadership (Vođenje upravljanja ljudskim potencijalima). ▪ Osim polaganja obveznih kolegija potrebno je izraditi i četiri samostalna projekta.
10. Master in Human Resource Management	Graduate school of management, The University of Toulouse, Francuska	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolegiji: (1) Corporate human resource management (Korporativno upravljanje ljudskim potencijalima), (2) Staffing and managing people (Pribavljanje i upravljanje ljudima), (3) Organizational behavior (Organizacijsko ponašanje), (4) Organizational change and development (Organizacijske promjene i razvoj), (5) International labor law and relations (Međunarodno radno pravo i odnosi), (6) Information systems and communication (Informacijski sustavi i komunikacije), (7) Managing compensation and performance (Upravljanje kompenzacijama i radnom uspješnosti), (8) Leadership, team and intercultural management (Vođenje, timovi i međukulturalni menadžment), (9) Management control and HR planning (Menadžerska kontrola i planiranje ljudskih potencijala). ▪ Osim polaganja obveznih kolegija potrebno je odraditi praksu (internship), timski projekt, sudjelovati na konferencijama i izraditi magistarski rad.

Uspoređujući predloženi program s prikazanim akreditiranim programima inozemnih sveučilišta moguće je zaključiti sljedeće:

- Svi ključni sadržaji koji se izvode na inozemnim programima u području upravljanja ljudskim potencijalima pokriveni su predloženim programom.
- Predloženi program sustavno pokriva široku lepezu podpodručja unutar područja upravljanja ljudskim potencijalima. Njegova opsežnost i sveobuhvatnost čine ga usporedivim i s najopsežnijim od prikazanih **studija** (npr. vidi programe br. 1 i 6).
- Predloženi program sadržava čak i kolegije koji se tek povremeno izvode na sličnim programima u Zapadnoj Europi i SAD-u, a koji su izrazito važni za sveobuhvatno i temeljito razumijevanje područja upravljanja ljudskim potencijalima (npr. „Makroekonomika tržišta rada“, „Stres i zdravlje na radu“ i „Selekcijski intervju“).
- Predloženi program je jasno usmjeren na područje upravljanja ljudskim potencijalima odnosno svi predloženi kolegiji su najuže povezani s tom problematikom.

1.5. Otvorenost studija prema pokretljivosti polaznika

Predloženi program omogućava horizontalnu pokretljivost polaznika prema kolegijima drugih poslijediplomskih specijalističkih studija na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu i vertikalnu pokretljivost polaznika prema Doktorskom studiju poslovne ekonomije Ekonomskog fakulteta u Zagrebu te Doktorskom studiju psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. **Horizontalna pokretljivost** ogleda se u činjenici da je prema „Pravilniku o poslijediplomskim specijalističkim studijima na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu“ iz 2008. godine predviđeno da studenti mogu, uz suglasnost voditelja studija, za izborni kolegij slušati predavanja i polagati ispite iz kolegija koji su u programima drugih specijalističkih poslijediplomskih studija. **Vertikalna pokretljivost** ogleda se u činjenici da se prema „Pravilniku o poslijediplomskom sveučilišnom (doktorskom) studiju na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu“ iz 2013. godine osobama koje su stekle akademski naziv sveučilišni specijalist iz područja ekonomije priznaje 30 ECTS bodova. Na Odsjeku za psihologiju, priznavanje bodova stečenih na specijalističkim studijima nije posebno uređeno pravilnikom, no Program dokorskog studija predviđa mogućnost priznavanja aktivnosti stečenih u drugim oblicima poslijediplomske nastave. Svaka zamolba za priznavanjem tretira se pojedinačno, a dosadašnja praksa pokazuje da su priznavane obveze u rasponu od 9 i 12 ECTS bodova.

1.6. Ostalo

Predloženi program predviđa polaganje razlikovnih kolegija za studente koji temeljna znanja potrebna za praćenje područja upravljanja ljudskim potencijalima nisu stekli u sklopu svojeg preddiplomskog odnosno diplomskog sveučilišnog obrazovanja. Predviđena su **tri razlikovna kolegija**: Osnove ekonomije i menadžmenta, Osnove psihologije u upravljanju ljudskim potencijalima i Osnove statistike za upravljanje ljudskim potencijalima. Nastava i polaganje tih kolegija bit će organizirani prije početka izvođenja 1. semestra programa.

2. OPĆI DIO

2.1. Naziv studija

Predlagani studij nosi naziv: Interdisciplinarni poslijediplomski specijalistički studij „Upravljanje ljudskim potencijalima“.

2.2. Nositelj studija i izvođač studija

Nositelj studija je Sveučilište u Zagrebu, Centar za poslijediplomske studije. Predlagači studija su Ekonomski fakultet i Filozofski fakultet. U izvedbi sudjeluju nastavnici i suradnici Ekonomskog fakulteta, Filozofskog fakulteta i Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

2.3. Znanstveno područje i polja

Područje interdisciplinarnih društvenih znanosti.

2.4. Trajanje studija

Nastava na sveučilišnom interdisciplinarnom poslijediplomskom specijalističkom studiju „Upravljanje ljudskim potencijalima“ traje tri semestra tijekom kojih će se slušati nastava iz obveznih i izbornih kolegija, provesti praktični rad u organizacijama pod vodstvom mentora te izraditi završni rad. Student je obavezan završiti studij u roku od tri godine.

2.5. Uvjeti upisa na studij

Upis na poslijediplomski specijalistički studij provodi se na temelju javnog natječaja koji raspisuje Centar za poslijediplomske studije najmanje 2 mjeseca prije početka nastave. Natječaj se raspisuje na temelju iskazanog interesa potencijalnih polaznika i oglašava se u dnevnom tisku i na internetskim stranicama Sveučilišta te web stranicama sastavnica koje učestvuju u izvođenju nastave na Studiju. Stručno vijeće studija donosi konačnu odluku o izvođenju programa za koji je raspisan javni natječaj ako utvrdi da postoji dovoljan broj pristupnika koji ispunjavaju uvjete za upis.

Pristupnik je dužan podnijeti prijavu na natječaj za upis na poslijediplomski specijalistički studij u roku utvrđenom u natječaju. U izvanrednim okolnostima Stručno vijeće studija može odobriti upis izvan tog roka. Uvjet za upis na studij je završen sveučilišni diplomski studij iz jednog od znanstvenih područja. Na studij se mogu upisati i strani državljani koji su završili odgovarajući sveučilišni diplomski studij, a kojima je diploma priznata prema važećim zakonskim propisima Republike Hrvatske. Ako se na objavljeni natječaj prijavi veći broj pristupnika od broja koji se upisuje na Studij, provest će se selekcijski postupak u skladu s kriterijima koje odredi Stručno vijeće studija.

S pristupnikom koji ostvari pravo upisa poslijediplomskog specijalističkog studija Upravljanje ljudskim potencijalima sklapa se Ugovor o studiranju uz plaćanje. Ugovorom se utvrđuje status studenta, visina naknade te prava i obveze ugovornih strana. Materijalni troškovi izrade završnog specijalističkog rada, ocjena i obrana završnog specijalističkog rada i studijska putovanja, nisu uračunati u cijenu školarine, o čemu pristupnik potpisuje izjavu o suglasnosti prilikom upisa.

2.6. Kompetencije koje polaznik stječe završetkom studija

Očekuje se da će polaznici završetkom studija znati:

- argumentirati važnost i ulogu strateškog promišljanja o ljudskim potencijalima i upravljanja ljudskim potencijalima u organizacijama,
- osmisliti strategiju upravljanja ljudskim potencijalima sukladnu viziji, misiji, strategijama i ciljevima organizacije (na nacionalnoj i međunarodnoj razini),
- identificirati potrebe i ponudu ljudskih potencijala nužne za ostvarivanje strateških ciljeva organizacije,
- provesti analizu posla te izraditi opise poslova i liste kompetencija izvršitelja potrebne za uspješno obavljanje posla,
- razviti i evaluirati postupke privlačenja i selekcije ljudskih potencijala potrebne za ostvarivanje strateških ciljeva organizacije,
- razviti učinkovite sustave upravljanja radnom uspješnosti koji rezultiraju većom proizvodnosti i produktivnosti radnika, pravednim i poticajnim kompenzacijama za rad zaposlenika te usredotočenim programima dodatnog obrazovanja i razvoja zaposlenika,
- utvrditi potrebe te oblikovati, implementirati i evaluirati programe obrazovanja i razvoja te upravljanja karijerom,
- oblikovati i metodološki ispravno provesti istraživanje o praksi upravljanja ljudskim potencijalima u organizacijama,
- prepoznati i opisati kretanja na tržištu rada te utvrditi njihove implikacije na uspješnost upravljanja ljudskim potencijalima,
- objasniti problematiku radnog prava i opisati radne odnose odnosno ulogu sindikata i kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj,
- izračunati pokazatelje aktivnosti i monetarnih/financijskih koristi od ulaganja u različite aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima,
- razviti strategije internih komunikacija koje će rezultirati pozitivnom organizacijskom klimom i kulturom,
- prepoznati i ostvariti koristi koje proizlaze iz različitosti zaposlenika s obzirom na njihovu dob, spol, nacionalnost itd.,
- upotrijebiti vještine upravljanja grupama, sukobima i stresom u organizacijama.

2.7. Akademski naziv koji se stječe završetkom studija

Završetkom studija stječe se akademski naziv sveučilišni specijalist upravljanja ljudskim potencijalima odnosno univ. spec. (piše se iza imena i prezimena) prema Zakonu o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (Narodne novine br. 107/07 i 118/12).

3. OPIS PROGRAMA

3.1. Popis razlikovnih, obveznih i izbornih predmeta s brojem sati aktivne nastave potrebnih za njihovu izvedbu i brojem ECTS bodova

3.1.1. Popis razlikovnih predmeta s brojem sati

Kolegij	Nositelj	Semestar	Broj sati			ECTS
			P	V	S	
Osnove ekonomije i menadžmenta	prof. dr. sc. Lorena Škuflić	0	15	5		-
Osnove psihologije u upravljanju ljudskim potencijalima	izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec	0	15	5		-
Osnove statistike za upravljanje ljudskim potencijalima	izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec	0	15	5		-

3.1.2. Popis obveznih predmeta s brojem sati i ECTS bodovima

Kolegij	Nositelj	Semestar	Broj sati			ECTS
			P	V	S	
Makroekonomika tržišta rada	prof. dr. sc. Alka Obadić	1.	15	5		4
Organizacija ljudskih potencijala	doc. dr. sc. Tomislav Hernaus	1.	15	5		5
Privlačenje i selekcija zaposlenika	prof. dr. sc. Željko Jerneić	1.	15	5		5
Psihologija organizacijskog ponašanja	doc. dr. sc. Zvonimir Galić	1.	15	5		4
Razvoj ljudskih potencijala	prof. dr. sc. Željko Jerneić	1.	15	5		5
Upravljanje radnom uspješnosti	prof. dr. sc. Lovorka Galetić	1.	15	5		5
Uvod u industrijske odnose	doc. dr. sc. Dragan Bagić	1.	15	5		4
Mjerenje i analiza upravljanja ljudskim potencijalima	prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić	2.	15	5		5
Radno pravo	doc. dr. sc. Viktor Gotovac	2.	15	5		4
Praktični rad pod vodstvom mentora		3.				10
Završni rad		3.				20

3.1.3. Popis izbornih predmeta s brojem sati i ECTS bodovima

Kolegij	Nositelj/i	Semestar	Broj sati			ECTS
			P	V	S	
Dizajn organizacije i posla	doc. dr. sc. Tomislav Hernaus	2.	10	5		4
Odgovorna uloga poduzeća i pojedinaca u društvu	izv. prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić	2.	10	5		4
Poslovna statistika	prof. dr. sc. Mirjana Čižmešija	2.	10	5		4
Vođenje i donošenje odluka	doc. dr. sc. Zvonimir Galić doc. dr. sc. Domagoj Hruška	2.	10	5		4
Selekcijski intervju	prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić	2.	10	5		3
Sociologija rada i zanimanja	izv. prof. dr. sc. Jasmina Lažnjak	2.	10	5		4
Stres i zdravlje na radu	prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić	2.	10	5		3
Upravljanje internom komunikacijom	prof. dr. sc. Ana Tkalac Verčič	2.	10	5		3
Upravljanje ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju	doc. dr. sc. Najla Podrug	2.	10	5		4
Upravljanje različitostima	prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić	2.	10	5		3
Vještine upravljanja sukobima u radnim organizacijama	prof. dr. sc. Lidija Arambašić	2.	10	5		4

3.2. Opis svakog predmeta

U nastavku su redoslijedom kako su navedeni u prethodnim tablicama priloženi opisi svih razlikovnih, obveznih i izbornih predmeta koji će se izvoditi na studijskom programu.

3.2.1. Opis razlikovnih predmeta

1.	Naziv predmeta	Osnove ekonomije i menadžmenta
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Lorena Škuflić (nositelj) prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić (suradnik)
3.	Vrsta predmeta	razlikovni
4.	ECTS bodovi	-
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Temelji ponude i potražnje, koncept elastičnosti. Poduzeće i analiza troškova. Tržišne strukture. Bruto domaći proizvod: koncept mjerenja. Potrošnja, štednja, investicije i poslovne fluktuacije. Model multiplikatora. Monetarna politika i centralno bankarstvo. Okolina menadžmenta. Funkcije menadžmenta: planiranje, organiziranje, upravljanje ljudskim potencijalima, kontroliranje. Metode i tehnike menadžmenta.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: 1. razumjeti osnovne koncepte stanja na tržištu u ovisnosti o promijenjenim uvjetima 2. odrediti optimalnu količinu proizvodnje i cijenu proizvoda

		<p>na različitim tržišnim strukturama</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. analizirati i izračunati osnovne makroekonomske kategorije 4. opisati glavne makroekonomske probleme te znati primijeniti odgovarajuće instrumente 5. identificirati čimbenike iz okruženja organizacije koji na nju utječu 6. postaviti okvire obavljanja pojedinih funkcija menadžmenta (postaviti temelje za planiranje poslovanja, odrediti čimbenike koji utječu na dizajniranje organizacijske strukture poduzeća, identificirati ključne aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima te postaviti sustav kontrole poslovanja) 7. opisati suvremene metode i tehnike menadžmenta
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Benić, Đ. (2014). <i>Uvod u ekonomiju</i> (2. izd.). Zagreb: Školska knjiga. • Mankiw, G. E. (2006). <i>Ekonomija</i> (3. izd.). Zagreb: MATE. • Samuelson, P. A. i Nordhaus, D. W. (2011). <i>Ekonomija</i> (19. izd.). Zagreb: MATE. • Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F. i Pološki Vokić, N. (2008). <i>Temelji menadžmenta</i>. Zagreb: Školska knjiga.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Begg, D., Fischer, S., & Dornbusch, R. (2003). <i>Foundations of Economics</i> (2nd ed.). London: McGraw-Hill. • Certo, S. C., & Certo, S. T. (2008). <i>Modern Management</i> (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. • Clark, P., Golden, P., O’Dea, M., Woolrich, P., Weiner J., & Olmos, J. (2009). <i>Business and Management</i>. Oxford, NY: Oxford University Press. • Griffiths, A., & Wall, S. (2011). <i>Economics for Business and Management</i> (3rd ed.). Harlow: Financial Times/Prentice Hall. • Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). <i>Management</i> (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. • Salvatore, D., & Diulio, E. (2003). <i>Principles of Economics</i>. New York: McGraw-Hill & Schaum’s Outline. • Sloman, J., & Jones, E. (2014). <i>Essential Economics for Business</i> (4th ed.). Harlow: Pearson.
10.	Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Osnove psihologije u upravljanju ljudskim potencijalima
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec (nositelj) dr. sc. Maja Parmač Kovačić, viši asistent (suradnik)
3.	Vrsta predmeta	razlikovni
4.	ECTS bodovi	-
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom, 5 sati vježbi s analizom

		zadataka; konzultacije
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Psihologija kao znanost o ljudskom doživljavanju i ponašanju. Važnost psihologije za upravljanje ljudskim potencijalima. Osnovne zakonitosti kognitivnih procesa: percepcija, učenje i pamćenje te mišljenje. Osnove emocija i motivacije. Psihologija individualnih razlika: sposobnosti, znanje i vještine, interesi i vrijednosti, ličnost. Psihologijski testovi kao metoda mjerenja. Osnove socijalne psihologije: socijalna percepcija, stavovi i socijalni utjecaji.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. navesti, identificirati i opisati osnovne psihologijske pojmove i procese 2. navesti i identificirati temeljne psihološke osnove individualnih razlika 3. razumjeti i vrednovati ulogu socijalnih odnosa u individualnom ponašanju 4. prepoznati važnost psihologije u upravljanju ljudskim potencijalima 5. prepoznati i analizirati primjenu osnovnih psihologijskih načela u upravljanju ljudskim potencijalima
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Čorkalo Biruški, D. (ur.) (2009). <i>Primijenjena psihologija: pitanja i odgovori</i>. Zagreb: Školska knjiga. (poglavlja 2., 3., 8., 13. i 14.) • Petz, B. (2001). <i>Uvod u psihologiju</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Feldman, R. S. (2005). <i>Essentials of understanding psychology</i>. New York, NY: McGraw-Hill. • Gerring, R. J., & Zimbardo, P. G. (2012). <i>Psychology and life</i>. Auckland: Pearson. • Lahey, B. B. (2010). <i>Psychology: An introduction</i>. Boston, MA: McGraw-Hill Higher Education. • Rathus, S. A. (2001). <i>Temelji psihologije</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Frederickson, B.L., Loftus, G. R., Bem, D. J. i Maren, S. (2007). <i>Atkinson/Hilgard Uvod u psihologiju</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima tijekom nastave te pisanim i usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Osnove statistike za upravljanje ljudskim potencijalima
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec
3.	Vrsta predmeta	razlikovni
4.	ECTS bodovi	
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom, 5 sati vježbi s analizom zadataka, konzultacije
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Deskriptivna statistika: vrste distribucija rezultata, središnje

		vrijednosti i mjere raspršenja. Mjerne skale i baždarene skale (z-vrijednosti, skale decila i centila). Osnove testiranja statističkih hipoteza. Parametrijski postupci pri testiranju nul-hipoteze za dva ili više uzoraka. Neparametrijski postupci pri testiranju nul-hipoteze za dva ili više uzoraka. Korelacijske analize (Personov koeficijent korelacije, Spearmanov koeficijent korelacije, multipla korelacija). Pouzdanost i valjanost mjerenja. Osnove generalizacije valjanosti i meta-analize.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. opisati i usporediti različite mjere središnjih vrijednosti i objasniti uvjete njihova korištenja 2. prepoznati i opisati skale mjerenja i osnovne baždarne skale 3. objasniti osnovnu logiku testiranja statističkih hipoteza te prepoznati varijacije statističkih postupaka za testiranje statističkih hipoteza i razlikovati uvjete primjene 4. protumačiti statističke ishode postupaka kojima se testiraju statističke hipoteze 5. opisati i usporediti osnovne postupke utvrđivanja povezanosti među varijablama te protumačiti ishode statističkih postupaka za utvrđivanje povezanosti 6. prepoznati i opisati osnovne koncepte valjanosti u znanstvenom radu
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (2012). <i>Petzova statistika. Osnovne statističke metode za nematematičare</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Kolesarić, V. i Petz, B. (2003). <i>Statistički rječnik</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Mejovšek, M. (2008). <i>Metode znanstvenog istraživanja u društvenim i humanističkim znanostima</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (2012). <i>Petzova statistika. Osnovne statističke metode za nematematičare</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Aron, A., & Aron, E.N. (2002). <i>Statistics for Psychology</i>. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. • Dancey, C. P., & Reidy, J. (1999). <i>Statistics without maths</i>. New York, NY: Prentice Hall. • Hinton, P. R. (2004). <i>Statistics Explained</i> (2nd ed.). London: Routledge. • Jackson, S. L. (2012). <i>Research methods and statistics: a critical thinking approach</i> (4th ed.). Belmont: Wadsworth Cengage Learning. • Kolesarić, V. (2006). <i>Analiza varijance u psihologijskim istraživanjima</i>. Osijek: Filozofski fakultet Sveučilišta u Osijeku.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se stalnom interakcijom sa studentima. Na vježbama se provjerava povezivanje usvojenog teorijskog znanja i njegove primjene na konkretnim statističkim problemima i zadacima. Studenti na završetku nastave evaluiraju primjerenost sadržaja kolegija i izvedbu predavanja,

	način provedbe vježbi te općenito rad nastavnika i odnos prema studentima.
--	--

3.2.2. Opis obveznih predmeta

1.	Naziv predmeta	Makroekonomika tržišta rada
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Alka Obadić
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Osnovni pojmovi tržišta rada. Agregatna ponuda rada. Agregatna potražnja za radom. Ravnoteža na tržištu rada. Usporedba makroekonomskih varijabli na tržištu rada – RH i odabrane zemlje. Nezaposlenost: uzroci i vrste. Nezaposlenost i domaći proizvod: Okunov zakon. Dinamička kretanja na tržištu rada. Uloga institucija na tržištu rada. Uloga politika zapošljavanja na tržištu rada. Efikasnost politika zapošljavanja. Sigurnost i fleksibilnost. Danski model koncepta fleksigurnosti. Uloga sindikata na tržištu rada.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. razlikovati agregatnu ponudu i potražnju za radom 2. analizirati i usporediti makroekonomske varijable na tržištu rada 3. razlučiti različite uzroke nezaposlenosti 4. razumjeti probleme usklađivanja tržišta rada 5. grafički prikazati i komentirati odnos nezaposlenosti i domaćeg proizvoda 6. usporediti efikasnost pojedinih mjera politika zapošljavanja 7. kritički prosuditi snagu sindikata na tržištu rada
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Boeri, T., & Van Ours, J. (2008). <i>The Economics of Imperfect Labor Markets</i>. Princeton & Oxford, NY: Princeton University Press. • Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2015). <i>Modern Labor Economics: Theory and Public Policy</i> (12th ed.). Essex: Pearson Education Limited. • Obadić, A. (2005). <i>Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada – S posebnim osvrtom na Hrvatsku</i>. Zagreb: Politička kultura.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (2014). <i>The Economics of Women, Men, and Work</i> (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. • Greenaway, D., Upward, R., & Wright, P. (2008). <i>Globalisation and Labour Market Adjustment</i>. London: Palgrave Macmillan. • Layard, R. S., Nickell, S., & Jackman, R. (2005). <i>Unemployment</i>. New York, NY: Oxford University Press. • Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.) (2012). <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>. Zagreb:

		<p>Ekonomski fakultet.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rogowski, R., Salais, R., & Whiteside, N. (2011). <i>Transforming European Employment Policy – Labour Market Transitions and the Promotion of Capability</i>. Cheltenham: Edward Elgar.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska i praktična znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i završnim pisanim i usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Organizacija ljudskih potencijala
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Tomislav Hernaus
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	5
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Poslovna strategija i upravljanje ljudskim potencijalima. Sustav upravljanja ljudskim potencijalima (ULJP). Poslovna funkcija ULJP-a. Uloga i važnost odjela za ULJP. Organizacijski položaj i aktivnosti odjela za ULJP. Outsourcing i konzalting u području ULJP-a. Strateško i operativno planiranje ljudskih potencijala. Analiza i sistematizacija posla. Optimizacija radne snage i asigniranje zaposlenika. Sukcesija zaposlenika i pozicija. Napredovanje i democija.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> objasniti važnost strateškog menadžmenta ljudskih potencijala kreirati sustave upravljanja ljudskim potencijalima prepoznati specifičnosti različitih uloga stručnjaka za ULJP unutar organizacija planirati potrebe za ljudskim potencijalima analizirati poslove i provoditi sistematizaciju radnih mjesta rasporediti zaposlenike na odgovarajuće poslove upravljeti organizacijskim aspektima razvoja karijere
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> Bahtijarević-Šiber, F. (2014). <i>Strateški menadžment ljudskih potencijala</i>. Zagreb: Školska knjiga. Sikavica, P. i Hernaus, T. (2011). <i>Dizajniranje organizacije: strukture, procesi, poslovi</i>. Zagreb: Novi informator.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> Bechet, T. P. (2008). <i>Strategic Staffing: A Comprehensive System for Effective Workforce Planning</i>. AMACOM, NY: New York. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2009). <i>The Differentiated Workforce: Transforming Talent into Strategic Impact</i>. Boston, MA: Harvard Business Press. Lawler III, E. E., & Boudreau, J. (2009). <i>Achieving Excellence in Human Resources Management: An Assessment of Human Resource Functions</i>. Stanford, CA: Stanford Business

		<p>Books.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulrich, D., & Huselid, M. A. (2001). <i>The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance</i>. Boston, MA: Harvard Business Review Press. • Wright, P. M., Boudreau, J., Pace, D., Sartain, L., McKinnon, P., & Antoine, R. (2011). <i>The Chief HR Officer</i>. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
10.	Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Privlačenje i selekcija zaposlenika
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Željko Jerneić
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	5
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja, konzultacije
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Regrutacija unutar i izvan organizacije. Postupci regrutiranja pristupnika i evaluacija regrutacije. Radna uspješnost i radno ponašanje: taksonomije i mjerenje. Standardi za vrednovanje selekcijskih metoda. Selekcijske metode i njihova valjanost: školske i radne kvalifikacije, pristupni i biografski upitnici, psihologijski testovi, selekcijski intervju, standardizirana radnja kušnja, situacijski testovi, testovi situacijskih prosudbi, prosudbena središta. Generalizirana i dodatna valjanost selekcijskih metoda. Oblikovanje, provedba i validacija selekcijskog programa. Strategije donošenje selekcijskih odluka. Pravni i etički aspekti selekcijskih odluka.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opisati i usporediti različite dimenzije radne uspješnosti te odabrati prikladne kriterijske mjere za validaciju selekcijskih postupaka 2. identificirati, oblikovati i provesti primjerene načine privlačenja novih zaposlenika 3. kritički prosuditi prednosti i nedostatke različitih selekcijskih metoda 4. planirati i provesti selekcijski program prema potrebama organizacije i u skladu s etičkim načelima struke 5. validirati selekcijski program u organizaciji i procijeniti njegovu korisnost
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2011). <i>Applied psychology in human resource management</i> (7th ed.). Boston, MA: Prentice Hall. • Cook, M. (2009). <i>Personnel selection: Adding value through people</i> (5th ed.). Chichester: Wiley and Sons.

		<ul style="list-style-type: none"> Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. <i>Annual Review of Psychology</i>, 65, 693-717.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> Guion, R.M. (2010). <i>Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions</i> (2nd ed.). London: Taylor & Francis. Farr, J.L., & Tippins, N.T. (eds.) (2010). <i>Handbook of employee selection</i>. New York, NY: Routledge. Schmitt, N. (ed.) (2012). <i>The Oxford handbook of personnel assessment and selection</i>. New York, NY: Oxford University Press. Šverko, B. (2012). <i>Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje</i>. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima, pisanim i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje.

1.	Naziv predmeta	Psihologija organizacijskog ponašanja
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Zvonimir Galić
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i demonstracijama
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Važnost razumijevanja organizacijskog ponašanja za upravljanje ljudskim potencijalima. Motivacija za rad: teorije motivacije za rad i njihova primjena u organizacijama. Stavovi prema radu: zadovoljstvo poslom, radna angažiranost, radoholizam i odanost organizaciji. Emocije na poslu: pravednost u organizacijama, emocionalni trud i emocionalna inteligencija; utjecaj emocija na donošenje odluka. Rad u timu: odabir članova tima, dizajn timskih zadataka i timsko donošenje odluka. Suvremeni pristupi vođenju u organizacijama. Organizacijska klima i kultura; sukladnost pojedinca i organizacije.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> definirati organizacijsko ponašanje i opisati važnost njegovog razumijevanja za upravljanje ljudskim potencijalima usporediti individualne, grupne i organizacijske odrednice organizacijskog ponašanja primijeniti znanstveno utvrđene spoznaje o organizacijskom ponašanju u upravljanju ljudskim potencijalima kritički analizirati istraživanja o organizacijskom ponašanju
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). <i>Organizational psychology: A scientist-practitioner approach</i>. New Jersey, NJ: John Wiley and Sons. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). <i>Organizational Behavior</i>

		(15 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Yukl, G. (2008). <i>Rukovođenje u organizacijama: Teorijske spoznaje, pojmovi i praktične smjernice</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Pinder, C. G. (2008). <i>Work motivation in organizational behavior</i>. New York, NY: Psychology Press. • Sušan, Z. (2005). <i>Organizacijska klima i kultura</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • West, M. A. (2004). <i>Effective teamwork: practical lessons from organizational research</i>. Malden, MA: BPS Blackwell.
10.	Način polaganja ispita	seminarski rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem seminarskog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete o zadovoljstvu kolegijem.

1.	Naziv predmeta	Razvoj ljudskih potencijala
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Željko Jernei dr. sc. Veseljka Lovrić (suradnica) dr. sc. Maša Tonković Grabovac (suradnica)
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	5
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja, konzultacije
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Obrazovanje kao čimbenik razvoja ljudskih potencijala. Korisnost profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja za pojedinca i organizaciju. Psihologijski principi usvajanja znanja i razvoja vještina. Proces obrazovanja u radnim organizacijama. Procjena obrazovnih potreba: analiza organizacije, analiza radne aktivnosti i analiza osoblja. Postavljanje obrazovnih ciljeva i oblikovanje obrazovnog programa. Provedba i evaluacija obrazovnog programa. Metode i tehnike osposobljavanja i izobrazbe osoblja. Izobrazba i organizacijska uspješnost. Razvoj karijere: teorijske osnove i glavni postupci profesionalnog usmjeravanja. Planiranje i upravljanje karijerom, cjeloživotno obrazovanje i zapošljivost.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. objasniti ulogu i korisnost profesionalnog osposobljavanja i usavršavanja u organizacijama 2. objasniti i primijeniti temeljne psihologijske principe profesionalne izobrazbe 3. identificirati obrazovne potrebe u svojoj organizaciji i odabrati primjerene metode i tehnike osposobljavanja osoblja 4. evaluirati obrazovne rezultate i odrediti korisnost obrazovnog programa za organizaciju 5. objasniti teorijsku osnovu i postupke profesionalnog usmjeravanja

		6. identificirati čimbenike i procese o kojima ovisi planiranje i razvoj karijere pojedinca unutar i izvan njegove radne organizacije
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2012). <i>Effective Training: Systems, Strategies, and Practices</i> (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. • DeSimone, R. L., & Werner, J. M. (2012). <i>Human Resource Development</i> (6th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Beebe, S. A., Mottet, T. P., & Roach, K. D. (2012). <i>Training and Development: Communicating for Success</i> (2nd ed.). Boston, MA: Pearson. • Biech, E. (ed.) (2014). <i>ASTD Handbook: The Definitive Reference for Training & Development</i>. Alexandria, VA: ASTD Press. • Feldman, D. C. (ed.). <i>Work careers: A developmental perspective</i>. San Francisco, CA: Jossey Bass. • Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). <i>Training in Organizations</i> (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth. • Noe, R. A. (2012). <i>Employee Training and Development</i> (6th ed.). Boston, MA: Irwin-McGraw Hill.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima, pisanim i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje.

1.	Naziv predmeta	Upravljanje radnom uspješnosti
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Lovorka Galetić (nositelj) dr. sc. Ivana Načinović Braje (suradnica)
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	5
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Pojmovno određivanje, karakteristike i važnost upravljanja radnom uspješnosti. Proces upravljanja radnom uspješnosti. Primjena motivacijskih principa u upravljanju radnom uspješnosti. Ciljevi i strategije upravljanja radnom uspješnosti. Materijalne strategije motiviranja. Stimulativni sustavi nagrađivanja. Praćenje i ocjenjivanje radne uspješnosti. Financijska participacija: podjela profita, zaposleničko dioničarstvo, dioničke opcije. Nagrađivanje i stimuliranje menadžera. Beneficije. Nematerijalne strategije motiviranja.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. razumjeti važnost i proces upravljanja radnom uspješnosti 2. usporediti materijalne i nematerijalne strategije motiviranja te shvatiti nužnost njihovog objedinjavanja 3. izabrati adekvatne metode praćenja i ocjenjivanja radne uspješnosti

		<p>4. kritički analizirati prednosti i nedostatke različitih oblika financijske participacije</p> <p>5. predložiti adekvatne strategije nagrađivanja i stimuliranja menadžera</p> <p>6. planirati i implementirati upravljanje radnom uspješnošću prema potrebama organizacije s ciljem ostvarivanja kulture uspješnosti</p>
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Armstrong, M. (2009). <i>Performance Management</i> (4th ed.). London: Kogan Page. • Galetić, L. (2015). <i>Kompensacijski menadžment</i>. Zagreb: Sinergija d.o.o.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Armstrong, M. (2012). <i>Armstrong's Handbook of Reward Management Practice</i>, London: Kogan Page. • Henderson, R. I. (2006). <i>Compensation Management in a Knowledge-Based World</i>, New Jersey, NJ: Pearson Prentice Hall. • Milkovich, G. T. i Newman, J. M. (2006). <i>Plaće i modeli nagrađivanja</i>. Zagreb: Masmedia. • Shields, J. (2008). <i>Managing Employee Performance and Reward</i>. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem pisanog ispita i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Uvod u industrijske odnose
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Dragan Bagić
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Pojmovi „industrijski odnosi“, „radnički odnosi“, „individualni radni odnos“ i „kolektivni radni odnosi“. Povijest discipline. Pregled modela i režima industrijskih odnosa u Europi. Uloga sindikata u industrijskim odnosima. Uloga kolektivnog pregovaranja. Uloga tripartitnog dijaloga. Obilježja industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj. Modeli radničke participacije i suodlučivanja. Radnička participacija u Republici Hrvatskoj. Pojam industrijske demokracije.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. opisati različite modele industrijskih odnosa i njihova specifična obilježja 2. opisati obilježja industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj 3. razumjeti ulogu kolektivnih radnih odnosa na razini organizacije 4. vrednovati prednosti i nedostatke različitih pristupa

		<p>organizacije industrijskih odnosa</p> <p>5. primijeniti alate industrijskih odnosa u upravljanju ljudskim potencijalima na razini organizacije.</p>
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Bagić, D. (2010). <i>Industrijski odnosi u Hrvatskoj : društvena integracija ili tržišni sukob</i>. Zagreb: TIM press. • Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.) (2012). <i>Evolucija sindikata: uloga sindikata u suvremenome društvu</i>. Zagreb: Ekonomski fakultet.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • de Silva, S. R. (1996). <i>Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives</i>. Geneva: ILO. • Edwards, P. (2003). <i>Industrial relations: theory and practice</i>. Oxford: Blackwell Publishing. • Hyman, R. (1994). Theory and industrial relations. <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 32(2): 165–80. • Kelly, J. E. (1998). <i>Rethinking industrial relations</i>. London: Routledge. • Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.) (2013). <i>Zbornik radova okruglog stola: Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>. Zagreb: Ekonomski fakultet.
10.	Način polaganja ispita	usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva. Interakcija sa studentima tijekom nastave će također poslužiti kao ulazna informacija za praćenje kvalitete.

1.	Naziv predmeta	Mjerenje i analiza upravljanja ljudskim potencijalima
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	5
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Određenje, važnost i razlozi mjerenja upravljanja ljudskim potencijalima (ULJP-a). Vrste pokazatelja ULJP-a. Mjerenje vrijednosti ljudskog kapitala. Mjerenje pojedinačnih aktivnosti ULJP-a. Agregatni načini mjerenja ULJP-a. Specifični pristupi mjerenju ULJP-a. Mjerenje uspješnosti odjela za ljudske potencijale. Vrste i metode prikupljanja podataka vezanih uz ULJP. Implementacija sustava mjerenja ULJP-a.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. izračunati različite pokazatelje vrijednosti ljudskog kapitala 2. izračunati različite pokazatelje aktivnosti i kvalitete upravljanja ljudskim potencijalima 3. na temelju vrijednosti pokazatelja ULJP-a procijeniti u kojem se smjeru trebaju donositi odluke vezane uz ULJP 4. kritički odabrati prikladne metode i ključne pokazatelje uspjeha aktivnosti ULJP-a za neku organizaciju 5. kreirati sustav mjerenja ULJP-a u organizaciji 6. implementirati sustav mjerenja ULJP-a u organizaciji

8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Cascio, W. F. (2000). <i>Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations</i> (4th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing. • Fitz-enz, J. (2010). <i>The new HR analytics – Predicting the Economic Value of Your Company's Human Capital Investments</i>. New York, NY: AMACOM. • Phillips, J. J., & Pulliam Phillips, P. (2005). <i>Proving the Value of HR – How and Why to Measure ROI</i>. Alexandria, VA: Society of Human Resource Management.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Burkholder, N. C. (2007). <i>Ultimate Performance – Measuring Human Resources at Work</i>. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. • Fitz-enz, J. (2000). <i>The ROI of Human Capital – Measuring the Economic Value of Employee Performance</i>. New York, NY: AMACOM. • Fitz-enz, J. (2002). <i>How to measure human resources management</i>. New York, NY: McGraw-Hill. • Mayo, A. (2001). <i>The human value of the enterprise: Valuing people as assets – Monitoring, measuring, managing</i>. London: Nicholas Brealey Publishing. • Phillips, J. J., Stone, R. D., & Pulliam Phillips, P. (2001). <i>The Human Resource Scorecard: Measuring the Return on Investment</i>. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
10.	Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Radno pravo
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Viktor Gotovac
3.	Vrsta predmeta	obvezni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	15 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Rad i ustavna načela o radu: pojam i predmet radnog prava, povijesni razvitak radnog prava, podjela i sustav radnog prava, radno pravo i srodne discipline, izvori radnog prava, radni odnosi državnih službenika. Ugovor o radu: sklapanje ugovora o radu, prestanak ugovora o radu, prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca, dijelovi ugovora o radu. Zabrana diskriminacije u radnim odnosima. Sudjelovanje radnika u odlučivanju. Pojam i predmet socijalnog prava.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. definirati pojam, predmet, povijesni razvitak, podjele i izvore radnog prava 2. razumjeti ukupnost pravnih instituta koji u vezi s obavljanjem rada postoje na ili u vezi s tržištem rada

		<p>3. razumjeti pravno uređenje rada i specifičnosti radnih odnosa u privatnom sektoru</p> <p>4. prepoznati značajke pravnog uređenja rada i specifičnosti radnih odnosa u javnom sektoru</p> <p>5. definirati pojam, predmet, povijesni razvitak, podjele i izvore socijalnog prava</p>
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Bejaković, P. i dr. (2015). <i>Radni odnosi u Republici Hrvatskoj</i> (2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje). Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator. (u pripremi)
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Potočnjak, Ž. i Grgić. A. (2014). Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu. U Ž. Potočnjak, I. Grgurev i A. Grgić (ur.), <i>Perspektive antidiskriminacijskog prava</i> (str. 1-48). Zagreb: Pravni fakultet. • Potočnjak, Ž. (2013). <i>Radni odnosi državnih službenika</i>. Zagreb: Pravni fakultet. • Ravnić, A. (2004). <i>Osnove radnog prava</i>. Zagreb: Pravni fakultet. • Milković, D. (2015). Novo uređenje individualnih radnih odnosa. U I. Crnić (ur.), <i>Radno i ovršno pravo u praksi</i> (str. 1-37). Zagreb: Organizator. • Gotovac, V. (2015). Novi Zakon o radu – sudjelovanje radnika u odlučivanju i kolektivni radni odnosi. U I. Crnić (ur.), <i>Radno i ovršno pravo u praksi</i> (str. 39-199). Zagreb: Organizator.
10.	Način polaganja ispita	usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

3.2.3. Opis izbornih predmeta

1.	Naziv predmeta	Dizajn organizacije i posla
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Tomislav Hernaus
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Diferencijacija i integracija organizacije. Definiranje i uloga organizacijskog dizajna. Elementi i modeli organizacijskog dizajna. Proces dizajniranja organizacije. Alati i tehnike dizajniranja organizacije. Klasične i organske organizacijske strukture. Štabne i linijske organizacijske jedinice. Analiza i dizajn poslovnih procesa. Dimenzije i karakteristike dizajniranja posla. Strategije dizajniranja posla. Pojedinačni i grupni dizajn posla. Kvaliteta posla.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. objasniti važnost i ulogu dizajniranja organizacije kao izvora konkurentske prednosti 2. prepoznati osnovne karakteristike i mogućnost primjene

		<p>različitih organizacijskih struktura poduzeća</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. razumjeti složenost dizajniranja posla na individualnoj i grupnoj razini 4. analizirati i procijeniti postojeće organizacijsko rješenje 5. primijeniti alate, tehnike i metode dizajniranja organizacije i posla 6. razviti prijedlog i unaprijediti postojeće organizacije.
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Sikavica, P. i Hernaus, T. (2011). <i>Dizajniranje organizacije: strukture, procesi, poslovi</i>. Zagreb: Novi informator.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Galbraith, J. R. (2014). <i>Designing Organizations: Strategy, Structure and Process at the Business Unit and Enterprise Levels</i>. San Francisco, CA: Jossey-Bass. • Harrison, M. I., & Shirom, A. (1999). <i>Organizational diagnosis and assessment: bridging theory and practice</i>. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. • Kalleberg, A. L. (2011). <i>Good jobs, bad jobs</i>. New York, NY: Russell Sage Foundation. • Sikavica, P. (2011). <i>Organizacija</i>. Zagreb: Školska knjiga. • Worren, N. (2012). <i>Organisation Design: Re-defining Complex Systems</i>. London: Pearson.
10.	Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Odgovorna uloga poduzeća i pojedinaca u društvu
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	izv. prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Značaj društveno odgovornog poslovanja (DOP) u kontekstu modernog poduzeća. Važnost i značaj poslovne etike (PE) za razumijevanje suvremenih ekonomskih tijekova. Važnost održivog razvoja (OR) i konstruktivna uloga poslovnog sektora u OR. Nefinancijsko izvještavanje i mjerenje vrijednosti DOP-a. Utjecaj PE i DOP-a na ključne pokazatelje organizacijske izvrsnosti. Dionički vs. dioničarski pogled na poduzeće. Specifičnosti DOP-a i njegova važnost u Europskoj uniji.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	<p>Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. razviti svijest o važnosti i nužnosti donošenja etičnih odluka kroz pokazatelje korisnosti takvog djelovanja 2. razumjeti svrhu i važnost provođenja društveno odgovornih projekata u suvremenom društvu 3. primijeniti princip skalabilnosti i prepoznati priliku za provedbu društveno odgovornog projekta u širem

		<p>kontekstu (nacionalnom, regionalnom ili europskom)</p> <p>4. razumjeti osnovne procese i specifična područja znanja pri upravljanju društveno odgovornim projektima</p> <p>5. analizirati okruženje, prepoznati potencijalne prilike za suradnju s različitim dionicima te odabrati i primijeniti adekvatne alate i vještine u izradi i provođenju društveno odgovornog projekta</p>
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Bačun, D., Matešić, M. i Omazić, M. A. (2012). <i>Leksikon održivog razvoja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj. • Beal, B. D. (2013). <i>Corporate social responsibility: Definition, Core Issues and Recent Developments</i>. Los Angeles, CA: SAGE Publications. • Omazić, M. A. (ur.) (2012). <i>Zbirka studija slučaja društvene odgovornog poslovanja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J., & Siegel, D. S. (eds.) (2013). <i>The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility</i>. Oxford, NY: Oxford University Press. • Pedersen, E. R. G. (ed.) (2015). <i>Corporate Social Responsibility</i>. Los Angeles, CA: SAGE Publications. • Williams, O. F. (2013). <i>Corporate Social Responsibility: The Role of Business in Sustainable Development</i>. New York, NY: Routledge.
10.	Način polaganja ispita	Studenti polažu ispit kroz aktivno sudjelovanje u nastavi, obradu aktualnih tema putem studija slučaja, izradu projekta te njegovu prezentaciju.
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima dok se primjena spoznaja provjerava putem studija slučaja i projektnog rada. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Poslovna statistika
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Mirjana Čižmešija
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi s izradom programskih zadataka primjenom odgovarajuće statističke programske potpore
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Statistički modeli odlučivanja u uvjetima rizika i neizvjesnosti. Koncept korisnosti i sklonost donositelja odluke riziku. Kriterij očekivane vrijednosti i kriterij očekivane korisnosti. Bayesova metoda odlučivanja. Ocjena smislenosti i financijske opravdanosti postupka pribavljanja novih informacija. Statističke pretpostavke primjene multivarijatne analize i odabrane metode multivarijatne statistike. Poslovno prognoziranje. Mjere efikasnosti prognostičkog sustava. Metode predviđanja na osnovi vremenskih serija. Kvalitativne

		metode predviđanja. Indikatori cikličnih kretanja.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. koristiti statističke metode u analizi i predviđanju u upravljanju ljudskim potencijalima 2. opisati, usporediti i razlikovati teorijske osnove te praktično primijeniti odabrane statističke metode i modele u poslovnom odlučivanju i prognoziranju 3. uočiti i kritički prosuditi prednosti i nedostatke primjene pojedinih metoda analiziranja, odlučivanja i poslovnog prognoziranja. 4. ispravno odabrati metode analize primjerene pojedinoj situaciji (problemu) i raspoloživim podacima 5. pravilno interpretirati rezultate istraživanja uz isticanje potencijalnih ograničenja u provedbi istraživanja i načina na koji su se ona odrazila na kvalitetu zaključivanja
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Camm, J. D., & Cochran, J. J. (2012). <i>Quantitative Methods for Business</i> (12th ed.). Mason, OH: Cengage Learning. • Čižmešija, M. i Sorić, P. (2012). <i>Statističke metode za poslovno upravljanje</i> (2. izd.). Zagreb: Element.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Bahovec, V. i Erjavec, N. (2009). <i>Uvod u ekonometrijsku analizu</i>. Zagreb: Element. • Čižmešija, M. (2008). <i>Konjunktorni testovi Europske unije i Hrvatske</i>. Zagreb: Privredni vjesnik. • Dumičić, K. i Bahovec, V. (ur.) (2011). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element. • Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). <i>Multivariate Data Analysis</i> (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. • Render, B., Stair, R. M., Hanna, M. E., & Hale, T. S. (2014). <i>Quantitative Analysis for Management</i> (12th ed.). New York, NY: Prentice Hall.
10.	Način polaganja ispita	pisani i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska i praktična znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i završnim pisanim i usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

1.	Naziv predmeta	Vođenje i donošenje odluka
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Zvonimir Galić doc. dr. sc. Domagoj Hruška
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i demonstracijama
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Vodstvo, menadžment i donošenje odluka u organizacijama. Normativni i naturalistički pristup donošenju odluka. Kognitivna paradigma poslovnog odlučivanja. Psihologija prosuđivanja i donošenja odluka u organizacijama: ograničena

		racionalnost i uobičajene pristranosti u odlučivanju; utjecaj emocija na odlučivanje. Situacijski čimbenici koji utječu na učinkovitost odabranog stila odlučivanja. Psihološke karakteristike (ne)uspješnih vođa. „Klasični“ stilovi vođenja: usmjerenost na odnose i usmjerenost na zadatak. Karizmatično i transformacijsko vođenje. Situacijski pristupi vođenju. Vodstvo kao element konstrukcije osobnog i organizacijskog identiteta. Tamna strana vođenja.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. usporediti osobinske i situacijske odrednice uspješnosti u vođenju i donošenju poslovnih odluka 2. objasniti ulogu vodstva u izgradnji organizacijskog identiteta 3. primijeniti suvremene spoznaje o psihologiji vođenja u upravljanju ljudskim potencijalima 4. prepoznati uobičajene psihološke pristranosti u individualnom i grupnom donošenju odluka 5. oblikovati sustave odlučivanja tako da se minimaliziraju psihološke pristranosti u donošenju odluka.
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D (2015). <i>Radical Decision Making: Leading Strategic Change in Complex Organizations</i>, New York, Palgrave Macmillan • Bazerman, M., & Moore, D. A. (2012). <i>Judgment in managerial decision making</i>. Hoboken, NJ: Wiley. • Yukl, G. (2008). <i>Rukovođenje u organizacijama: Teorijske spoznaje, pojmovi i praktične smjernice</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Hruška D. (2011). <i>Kognitivni proces donošenja poslovnih odluka</i>, Zagreb, Sinergija • Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). <i>Transformational leadership</i>. Mahwah, NJ: Psychology Press. • Kahneman, D. (2011). <i>Thinking, fast and slow</i>. New York, NY: Macmillan. • Northouse, P. G. (2012). <i>Leadership: Theory and practice</i>. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. • Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). <i>Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness</i>. New Haven, CT: Yale University Press. • Sikavica, P., Hunjak, T., Begičević Ređep, N. i Hernaus, T. (2014.) <i>Poslovno odlučivanje</i>. Školska knjiga, Zagreb.
10.	Način polaganja ispita	Seminarski rad i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem seminarskog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete o zadovoljstvu kolegijem.

1.	Naziv predmeta	Selekcijski intervju
2.	Nositelj i suradnici na	prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić

	predmetu	
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	3
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja i 5 sati vježbi
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Ciljevi i forme selekcijskog intervjua. Nestrukturirani, polustrukturirani i situacijski intervjui. Individualni, serijalni i panel intervjui. Seleksijski intervjui i biografski upitnik. Determinante valjanosti selekcijskog intervjua u procjeni radnih kompetencija. Protokol i trajanje selekcijskog intervjua. Bilježenje i analiza prikupljenih podataka, izvještavanje o rezultatima. Tehnike procjene radne motivacije, komunikacijskih i socijalnih kompetencija u selekcijskom intervjuu. Drugi tipovi intervjua u organizacijskoj praksi.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. nabrojati i opisati ciljeve selekcijskog intervjua 2. razlikovati različite forme selekcijskog intervjua te identificirati ostale tipove intervjua u organizacijskoj praksi 3. odabrati primjereni tip i formu intervjua s obzirom na ciljeve 4. analizirati metrijske karakteristike i kriterijsku valjanost pojedinog intervjua te predložiti metode za njihovo unaprjeđenje u pojedinim slučajevima 5. planirati i provesti selekcijski intervjui prema potrebama organizacije i u skladu s etičkim načelima struke.
1.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Breakwell, G. M. (2007). <i>Vještine vođenja intervjua</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Cook, M., & Cripps, A. (2005). <i>Psychological Assessment in the Workplace: A Manager's Guide</i>. Chichester: John Wiley and Sons. • Huffcutt, A. I., & Culbertson, S. S. (2011). Interviews. In S. Zedeck (ed.), <i>APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology: Volume 2, Selecting and developing members for the organization</i> (pp. 185-203). Washington, DC: American Psychological Association.
2.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Dipboye, R. L. (2005). The selection/recruitment interview: Core processes and contexts. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuil (eds.), <i>The Blackwell Handbook of Personnel Selection</i> (pp. 121–142). Malden, MA: Blackwell. • Huffcutt, A. I. (2010). From science to practice: Seven principles for conducting employment interviews. <i>Applied H.R.M. Research</i>, 12, 121-136. • Huffcutt, A. I., & Youngcourt, S. S. (2007). Employment interviews. In D. L. Whetzel, & G. R. Wheaton (eds.), <i>Applied Measurement: Industrial Psychology in Human Resource Management</i> (pp. 181-199). London: Psychology Press. • Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014) The structured employment interview: narrative and quantitative review of the research literature. <i>Personnel Psychology</i>, 67, 241-293. • Stevens, C. K. (2000). Structure interviews to hire the best

		people. In E. A. Locke (ed.), <i>The Blackwell handbook of principles of organizational behavior</i> (pp. 29-40). Oxford: Blackwell.
3.	Način polaganja ispita	seminarski rad: prikaz i analiza slučaja
4.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Po završetku nastave, studenti anonimno procjenjuju kvalitetu izvedbe i ostvarenost planiranih ishoda.

1.	Naziv predmeta	Sociologija rada i zanimanja
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	izv. prof. dr. sc. Jasminka Lažnjak
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Društvena podjela rada i razvoj društva. Vlasništvo i kontrola u suvremenom kapitalizmu. Klase, zanimanja i nejednakost u organizaciji. Socijalni status i zanimanja. Zanimanja i profesije. Sociologija profesija. Elementi profesija i obilježja profesionalnog djelovanja. Rodna perspektiva rada. Feminizacija zanimanja i profesija. Rad, brak i obitelj. Budućnost i transformacija rada. Nemonetarizirani rad i višeslojna zaposlenost.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. definirati i usporediti temeljne koncepte sociologije rada i srodnih disciplina 2. interpretirati i kritički analizirati različite teorijske perspektive s područja rada 3. primijeniti različite sociološke koncepte u analizi fenomena vezanih uz rad i organizaciju 4. identificirati, opisati i analizirati probleme transformacije oblika i sadržaja rada u suvremenom društvu 5. prepoznati i demonstrirati relevantnost sociološkog znanja (teorijskih i empirijskih istraživanja) za javne politike rada i zapošljavanja
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Hodson, R., & Sullivan, T. (2007). <i>The Social Organization of Work</i>. Belmont, CA: Wadsworth Publishing. • Šporer, Ž. (1999). <i>Sociologija profesija</i>. Zagreb: Sociološko društvo Hrvatske.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Beck, U. (2000). <i>The Brave New World of Work</i>. Cambridge: Polity Press. • Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.) (2009). <i>Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti</i>. Zagreb: Centar za demokraciju pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet. • Giarini, O., & Liedtke, P. M. (2006). <i>The Employment Dilemma and the Future of Work</i>. Geneva: Geneva Association. • Peračković, K. (2010). <i>(Za)što raditi u postindustrijskom društvu?</i> Zagreb: Alinea.
10.	Način polaganja ispita	pisani seminarski rad u obliku kratkog eseja i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se

	primjena spoznaja provjerava putem seminarskog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.
--	---

1.	Naziv predmeta	Stres i zdravlje na radu
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	3
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja i 5 sati vježbi
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Biološki model stresa. Transakcijski model stresa. Teorija očuvanja resursa. Povezanost rada i zdravlja. Opći i specifični izvori stresa na radu. Psiho-socijalni izvori stresa. Posljedice stresa na psihofizičku dobrobit zaposlenika, radnu motivaciju i radno ponašanje. Povezanost stresa na radu i radnog učinka mjenog na individualnoj i organizacijskoj razini. Organizacijske strategije prevencije stresa na radu, očuvanja i unaprjeđenja psihičkog i tjelesnog zdravlja zaposlenika. Pravni i organizacijski okviri zaštite na radu, uloga psihologa. Zdrava organizacija: primjeri dobre prakse u Republici Hrvatskoj i svijetu.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. opisati mehanizam utjecaja doživljaja stresa na individualnu dobrobit 2. analizirati učinke stresa na individualno radno ponašanje i povezati individualnu dobrobit zaposlenika s organizacijskom učinkovitosti 3. identificirati različite vrste rizika na radu i prepoznati ulogu zaštite na radu 4. višerazinski mjeriti učinke stresa na radno ponašanje 5. oblikovati organizacijske strategije unaprjeđenja i očuvanja psihofizičkog zdravlja zaposlenika.
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Cartwright, S., & Cooper, C. (eds.) (2011). <i>Inovations in Stress and Health</i>. New York, NY: Palgrave Macmillan. • Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (eds.) (2012). <i>Handbook of Occupational Health Psychology</i>. Washington, DC: American Psychological Association.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Kroemer, K. H. E. (2008). <i>Fitting the Human: Introduction to Ergonomics</i>. Boca Raton: Taylor & Francis. • Payne, R. L., & Cooper, C. L. (eds.) (2001). <i>Emotions at Work: Theory, Research and Applicants for Management</i>. Chichester: Wiley. • Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (eds.) (2003). <i>The Handbook of Work & Health Psychology</i> (2nd ed.). Chichester: Wiley. • Stranks, J. (2005). <i>Stress at Work</i>. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
10.	Način polaganja ispita	seminarski rad: prikaz i analiza slučaja; usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i	Po završetku nastave, studenti anonimno procjenjuju kvalitetu

uspješnosti izvedbe predmeta	izvedbe i ostvarenost planiranih ishoda.
-------------------------------------	--

1. Naziv predmeta	Upravljanje internom komunikacijom
2. Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Ana Tkalac Verčić
3. Vrsta predmeta	izborni
4. ECTS bodovi	3
5. Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6. Okvirni sadržaj predmeta	Uvod u internu komunikaciju. Upravljanje internom komunikacijom: interni dionici, strategije i taktike interne komunikacije, interna korporativna komunikacija, organiziranje funkcije interne komunikacije, dimenzije upravljanja internom komunikacijom. Evaluacija interne komunikacije: komunikacija i organizacijski uspjeh, komunikacijska revizija, intervjui i fokus grupe u internoj komunikaciji, sociometrija, ECCO, dijagnostika upitnicima. Odabrane teme u internoj komunikaciji.
7. Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. jasno definirati i odrediti obuhvat interne komunikacije kao organizacijske funkcije 2. opisati obilježja ključnih kanala interne komunikacije 3. opisati načine mjerenja i specifične metodologije u mjerenju uspješnosti interne komunikacije 4. planirati upravljanje kanalima i porukama interne komunikacije
8. Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Ruck K. (ed). <i>Exploring Internal Communication</i>, London: Pearson. • Downs, C., & Adrian, A. D. (2004). <i>Assessing Organizational Communication: Strategic Communication Audits</i>. New York, NY: The Guilford Press. • Tkalac Verčić, A., Verčić, D., & Sriramesh, K. (2012). Internal communication: Definition, parameters, and the future. <i>Public Relations Review</i>, 38(2), 223-230.
9. Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Downs, C., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. <i>The Journal of Business Communication</i>, 14(3): 63-73. • Elving, W. J. (2005). The role of communication in organizational change. <i>Corporate Communications: An International Journal</i>, 10(2): 129-138. • Friedl, J., & Tkalac Verčić, A. (2011). Media preferences of digital natives' internal communication: A pilot study. <i>Public Relations Review</i>, 37(1): 84-86. • Hargie, O., & Tourish, D. (2000). (Eds.), <i>Handbook of Communication Audits for Organisations</i>. London: Routledge. • Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: a stakeholder approach. <i>Corporate Communications: An International Journal</i>, 12(2): 177-198.
10. Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit
11. Način praćenja kvalitete i	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa

	uspješnosti izvedbe predmeta	studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.
--	-------------------------------------	---

1.	Naziv predmeta	Upravljanje ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	doc. dr. sc. Najla Podrug
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Određenje i razvoj upravljanja ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju. Strategije i aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju. Vrste međunarodnih zadataka. Kulturološka adaptacija i repatrijacija. Upravljanja zaposlenicima u podružnicama međunarodnih poduzeća.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. argumentirati i usporediti izazove s kojima se susreću stručnjaci za ljudske potencijale u poduzećima koja posluju na domaćem te onima koja posluju na međunarodnim tržištima 2. kreirati sustav aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima koji je usklađen s korporativnom i međunarodnom strategijom poduzeća te čimbenicima međunarodnog okruženja 3. dizajnirati procese ekspatrijacije i repatrijacije u svrhu ostvarivanja željene radne učinkovitosti ekspatrijata za vrijeme i nakon međunarodnih zadataka 4. preporučiti adekvatnu strategiju upravljanja zaposlenicima za svaku podružnicu međunarodnog poduzeća
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Thomas, D. C., & Lazarova, M. B. (2014). <i>Essentials of International Human Resource Management: Managing People Globally</i>. London: Sage Publications. • Rahimić, Z., & Podrug, N. (2013). <i>Međunarodni menadžment</i>. Sarajevo: Ekonomski fakultet Sarajevo.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Edwards, T., & Rees, C. (2011). <i>International Human Resource Management – Globalization, National Systems and Multinational Companies</i>. Harlow: Pearson Education Limited. • Harzing, A.-W., & Pinnington, A. (2015). <i>International Human Resource Management</i> (4th ed.). London: Sage Publications. • Podrug, N., Rahimić, Z., & Vrdoljak Raguž, I. (2016). <i>Međunarodni menadžment ljudskih potencijala</i> (u pripremi)
10.	Način polaganja ispita	projektni rad i usmeni ispit

11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem projektnog rada i dijelom završnim usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.
-----	--	--

1.	Naziv predmeta	Upravljanje različitostima
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	3
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom i 5 sati vježbi sa zadacima i analizama slučaja
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Odrednice različitosti. Odnos afirmativnih akcija, cijenjenja različitosti i upravljanja različitostima. Ekonomske i poslovne koristi od upravljanja različitostima. Aktivnosti upravljanja različitostima. Upravljanje različitim generacijama zaposlenika. Upravljanje starijim zaposlenicima. Upravljanje međukulturalnim razlikama. Upravljanje talentima.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. objasniti razlike između afirmativnih akcija, cijenjenja različitosti i upravljanja različitostima 2. argumentirati važnost upravljanja različitostima 3. postaviti formalni okvir odnosno normirati aktivnosti upravljanja različitostima u organizaciji 4. osmisliti aktivnosti upravljanja pojedinim skupinama zaposlenika (baby-boom generacija, generacija X, generacija Y, stariji zaposlenici, manjinske nacionalne skupine, talenti)
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Bell, M. P. (2012). <i>Diversity in Organizations</i> (2nd ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Cappelli, P. (2008). <i>Talent on Demand</i>. Boston, MA: Harvard Business Press. • Eurofound. (2006). <i>A guide to good practice in age management</i>. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. • Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill. • Ritvo, R. A., Litwin, A. H., & Butler, L. (1995). <i>Managing in the Age of Change – Essential Skills to Manage Today's Diverse Workforce</i>. Burr Ridge: Irwin. • Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). <i>Generations at Work – Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace</i>. New York, NY: AMACOM.
10.	Način polaganja ispita	esej i usmeni ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i dijelom završnim usmenim ispitom dok se primjena spoznaja provjerava putem eseja i dijelom završnim

	usmenim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.
--	--

1.	Naziv predmeta	Vještine upravljanja sukobima u radnim organizacijama
2.	Nositelj i suradnici na predmetu	prof. dr. sc. Lidija Arambašić
3.	Vrsta predmeta	izborni
4.	ECTS bodovi	4
5.	Oblici nastave s brojem sati	10 sati predavanja s raspravom, 5 sati vježbi s analizom slučaja i zadacima.
6.	Okvirni sadržaj predmeta	Osobitosti verbalne i neverbalne komunikacije. Izražavanje potreba pomoću cjelovitih ja-poruka. Postavljanje pitanja i tzv. zašto pitanja. Komunikacijske uloge/obrasci kao mogući činitelji u nastanku i održavanju sukoba. Vrste „teških“ ljudi i stilovi izlaženja na kraj s njima. Pasivno, agresivno i odlučno postupanje – dobre strane i nedostaci. Sukobi na radnom mjestu: vrste i uzroci nastanka. Faze razvoja sukoba. Stilovi upravljanja sukobom. Analiza sukoba kao preduvjet njegova uspješnog rješavanja. Nedjelotvorne i djelotvorne i strategije rješavanja sukoba.
7.	Očekivani ishodi učenja (razvijanje općih i specifičnih kompetencija)	Nakon završenog kolegija specijalizanti će moći: <ol style="list-style-type: none"> 1. identificirati komunikacijske vještine i obrasce prikladne za ublažavanje i rješavanje sukoba 2. kritički prosuditi prednosti i nedostatke strategija za izlaženje na kraj s „teškim“ ljudima 3. razlikovati vrste sukoba na radnom mjestu, njihove uzroke i faze razvoja 4. analizirati sastavne elemente sukoba 5. kritički prosuditi prednosti i nedostatke strategija rješavanja sukoba
8.	Popis obvezne literature	<ul style="list-style-type: none"> • Coleman, P. T., & Deutsch, M. (eds.). (2014). <i>The handbook of conflict resolution: Theory and practice</i> (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. • Lučanin, D. i Despot Lučanin, J. (ur.). (2010). <i>Komunikacijske vještine u zdravstvu</i>. Zagreb: Zdravstveno veleučilište i Jastrebarsko: Naklada Slap. • Poljak, N. i Šehić-Relić, L. (ur.). (2006). <i>Sukob@org – Upravljanje sukobom u organizaciji</i>. Osijek: Centar za mir, nenasilje i ljudska prava.
9.	Popis dopunske literature	<ul style="list-style-type: none"> • Benien, K. (2003). <i>Kako voditi teške razgovore: modeli za savjetodavne, kritičke i konfliktne razgovore u profesionalnoj svakodnevnici</i>. Zagreb: Erudita. • Cheldelin, S., Druckman, D., & Fast, L. (eds.) (2008). <i>Conflict: from analysis to intervention</i> (2nd ed.). New York, London: Continuum. • Coleman, P. T., & Ferguson, R. (2014). <i>Making conflict work: Harnessing the power of disagreement</i>. New York, NY: Houghton Mifflin Harcourt. • Schulz von Thun, F. (2005). <i>Kako međusobno razgovaramo</i>

		<p>3: "Unutarnji tim" i komunikacija primjerena situaciji. Zagreb: Erudita.</p> <ul style="list-style-type: none"> Schulz von Thun, F., Ruppel, J. i Stratmann, R. (2000). <i>Kako međusobno razgovaramo: Psihologija komunikacije za rukovoditelje</i>. Zagreb: Erudita.
10.	Način polaganja ispita	pisani ispit
11.	Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe predmeta	Teorijska znanja provjeravaju se kontinuiranom interakcijom sa studentima i završnim pisanim ispitom. Po završetku nastave, studenti vrednuju program kolegija i njegovo izvođenje putem ankete za ocjenu zadovoljstva.

3.3. Struktura studija, ritam studiranja i obveze polaznika (uvjeti upisa studenta u sljedeći semestar, odnosno sljedeću godinu studija te preduvjeti upisa pojedinog predmeta ili skupine predmeta)

Nastava na poslijediplomskom specijalističkom studiju izvodi se tijekom tri semestra u obliku predavanja, vježbi, seminara, konzultacija, mentoriranog praktičnog rada te drugih oblika nastave utvrđenih studijskim programom. Nastava se odvija na tri vrste predmeta: razlikovnim predmetima, obveznim predmetima i izbornim predmetima. Prije pohađanja nastave na obveznim i izbornim kolegijima student je dužan položiti ispit(e) na razlikovnim predmetima koji se ne boduju u ECTS sustavu u specijalističkom studiju. Razlikovni predmeti za svakog se studenta određuju posebno, ovisno o tome je li tijekom svojeg preddiplomskog ili diplomskog studija položio ispite koje sadržajno obuhvaćaju gradivo propisano pojedinim razlikovnim predmetom. Odluku o razlikovnim ispitima za svakog pojedinog studenta donosi Stručno vijeće specijalističkog studija. Svrha je razlikovnih ispita omogućiti studentima stjecanje znanja koja su im neophodna za praćenje obveznih (i izbornih) predmeta na Studiju. Ako želi, student može samoinicijativno podnijeti molbu Stručnom vijeću da pohađa nastavu i polaže ispit iz sva tri razlikovna predmeta.

Student tijekom tri semestra nastave mora steći minimalno 90 ECTS bodova. Na 9 obveznih predmeta student stječe 41 ECTS bod dok odabirom između izbornih predmeta mora steći minimalno još 19 ECTS bodova. Preostali ECTS bodovi dobivaju se za praktični rad pod vodstvom mentora (10 ECTS) i za završni rad (20 ECTS). U prvom semestru održavaju se isključivo obvezni predmeti (7 predmeta), u drugom semestru dva obvezna predmeta i izborni predmeti prema iskazanim interesima studenata. U trećem semestru student pod vodstvom mentora obavlja praktični rad u radnoj organizaciji i izrađuje svoj završni rad. Studenti su obvezni biti nazočni na najmanje 80% nastave na svakom predmetu, o čemu nastavnik vodi evidenciju. Za upis u drugi semestar studija student je dužan prikupiti najmanje 15 ECTS bodova, a za upis u treći semestar ostvariti najmanje 30 ECTS bodova.

3.4. Popis predmeta, modula i drugih dijelova programa koje polaznik može izabrati s drugih poslijediplomskih (specijalističkih i doktorskih) studija

Student može upisati izborne predmete s drugih poslijediplomskih studija Sveučilišta u Zagrebu i tako steći do 10 ECTS bodova. Izborni predmet treba biti relevantan za područje upravljanja ljudskim potencijalima i sadržajno se ne smije preklapati s predmetima na poslijediplomskom specijalističkom studiju „Upravljanje ljudskim potencijalima“. Molba s obrazloženjem kako će pojedini izborni predmet pridonijeti razvoju njegovih kompetencija u području upravljanja ljudskim potencijalima, zajedno s detaljnim programom predmeta, obvezama studenta i vrijednosti ECTS bodova, podnosi se

Stručnom vijeću specijalističkog studija. Stručno vijeće na temelju mišljenja stalnog Povjerenstva za kvalitetu studija donosi odluku o molbi studenta.

3.5. Kriteriji i uvjeti prijenosa ECTS bodova (pripisivanje bodovne vrijednosti kolegijima koje studenti mogu izabrati s drugih studija na Sveučilištu ili drugim visokim učilištima)

Studij omogućava mobilnost studenata, priznavanje ispita i ECTS bodova s drugih visokoškolskih ustanova. Povjerenstvo za kvalitetu studija na temelju dostavljenog programa pojedinog predmeta prosuđuje relevantnost predmeta za stjecanje kompetencija na poslijediplomskom specijalističkom studiju „Upravljanja ljudskim potencijalima“. Konačnu odluku o prijenosu ECTS bodova donosi Stručno vijeće studija.

3.6. Popis predmeta i/ili modula koji se mogu izvoditi na stranom jeziku

Nastava na specijalističkom studiju izvodit će se na hrvatskom jeziku. Iznimno, a po odluci Stručnog vijeća specijalističkog studija nastava na određenom predmetu može biti i na engleskom jeziku.

3.7. Uvjeti pod kojima studenti koji su prekinuli studij ili su izgubili pravo studiranja na jednom studijskom programu mogu nastaviti studij

Studentima koji su prekinuli studij ili izgubili status studenta može se uz molbu dopustiti nastavak studija. Molba se podnosi Stručnom vijeću koje na temelju uvida u ispunjene obaveze studija studentu propisuje uvjete za nastavak studiranja. Studij koji je prekinut može se nastaviti po istom nastavnom planu i programu, ako od trenutka prekida studija odnosno gubitka statusa studenta do ponovljenog upisa nije prošlo više od 5 godina. Po isteku tog razdoblja studentu je moguće odrediti diferencijalne ispite ili ga uputiti na ponovni upis.

3.8. Uvjeti pod kojima polaznik stječe pravo na potvrdu (certifikat) o apsolviranom dijelu studijskog programa, kao dijelu cjeloživotnog obrazovanja

Student koji je ispunio financijske obaveze prema studiju i apsolvirao dio studijskog programa polaganjem propisanih ispita stječe pravo na potvrdu (certifikat) o stečenim ECTS bodovima. Potvrda se izdaje na poseban zahtjev studenta. U potvrdi su navedene kompetencije koje je student stekao i ostvareni ECTS bodovi kao sastavni dio cjeloživotnog obrazovanja.

3.9. Način završetka studija, tj. uvjeti za odobrenje teme završnog rada, te postupak ocjene i obrane završnog rada i broj ECTS bodova koje nosi

Upisom u treći semestar student stječe pravo i obavezu izrade završnog specijalističkog rada. Prije početka semestra, a u dogovoru s potencijalnim mentorom, student bira temu završnog rada. Izbor mentora i teme odobrava Stručno vijeće. Tema specijalističkog rada prihvaća se na temelju izvješća kojeg mentor podnosi Stručnom vijeću. Mentor nadzire izradu završnog rada i daje suglasnost studentu za pokretanje postupka ocjene i obrane završnog rada ako je student udovoljio svim svojim drugim obavezama na studiju propisanim planom i programom studija. Stručno vijeće bira povjerenstvo za ocjenu i obranu rada. Povjerenstvo treba imati najmanje tri člana od kojih je jedan član mentor. Mentor ne može biti predsjednik povjerenstva. Pismenu ocjenu završnog rada treba

prihvatiti Stručno vijeće studija. Nakon prihvaćanje ocjene, student u roku ne dužem od 60 dana pristupa javnoj obrani završnog rada, a povjerenstvo za obranu prosuđuje je li student uspješno obranio svoj specijalistički rad. S obranom završnog specijalističkog rada koji nosi 20 ECTS bodova student završava poslijediplomski specijalistički studij.

3.10. Maksimalna duljina razdoblja od početka do završetka studiranja

Student je obavezan završiti studij u roku od tri godine od dana početka nastave u prvom semestru. Iznimno, uz obrazloženi zahtjev studenta i na prijedlog Stručnog vijeća specijalističkog studija, voditelj studija može odobriti produljenje trajanja studija uz plaćanje dodatnih troškova, ali ne dulje od 6 godina u koje se ne računa roditeljini dopust, duža bolest i sl.

4. UVJETI IZVOĐENJA STUDIJA

4.1. Mjesto realizacije studijskog programa

Nastava će se održavati u prostorijama sastavnica Sveučilišta u Zagrebu (Ekonomskog fakulteta i Filozofskog fakulteta) koji su sunositelji programa te Centra za poslijediplomske studije Sveučilišta u Zagrebu.

4.2. Podaci o prostoru i opremi

Prostori u kojima se izvodi nastava raspolažu zadovoljavajućim uvjetima za izvedbu svih oblika nastavne djelatnosti. Sve predavaonice opremljene su najnovijom informacijsko-komunikacijskom tehnologijom, polaznicima će na raspolaganju biti adekvatna informatička oprema potrebna za kvalitetan istraživački rad, knjižnice Ekonomskog i Filozofskog fakulteta i drugi resursi koji su inače dostupni studentima Sveučilišta u Zagrebu.

4.3. Imena nastavnika koji će sudjelovati u izvođenju predmeta pri pokretanju studija

U izvođenju nastave na studiju sudjelovat će sveukupno 21 nastavnik, od čega 9 redovitih profesora, 3 izvanredna profesora, 6 docenata te 3 suradnika (s titulom doktora znanosti), navedeni prema zvanju i abecednom redu u sljedećoj tablici.

Nastavnik	Ustanova	Kolegij
Redoviti profesori		
prof. dr. sc. Lidija Arambašić	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Vještine upravljanja sukobima u radnim organizacijama
prof. dr. sc. Mirjana Čižmešija	Ekonomski fakultet	• Poslovna statistika
prof. dr. sc. Lovorka Galetić	Ekonomski fakultet	• Upravljanje radnom uspješnosti
prof. dr. sc. Željko Jerneić	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Privlačenje i selekcija zaposlenika • Razvoj ljudskih potencijala
prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Selekcijski intervju • Stres i zdravlje na radu
prof. dr. sc. Alka Obadić	Ekonomski fakultet	• Makroekonomika tržišta rada
prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić	Ekonomski fakultet	• Mjerenje i analiza upravljanja ljudskim potencijalima • Osnove ekonomije i menadžmenta • Upravljanje ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju • Upravljanje različitostima
prof. dr. sc. Lorena Škuflić	Ekonomski fakultet	• Osnove ekonomije i menadžmenta
prof. dr. sc. Ana Tkalac Verčić	Ekonomski fakultet	• Upravljanje internom komunikacijom
Izvanredni profesori		
izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Osnove psihologije u upravljanju ljudskim potencijalima • Osnove statistike zaupravljanje ljudskim potencijalima
izv. prof. dr. sc. Jasmina	Filozofski fakultet, Odsjek	• Sociologija rada i zanimanja

Lažnjak	za sociologiju	
izv. prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić	Ekonomski fakultet	• Odgovorna uloga poduzeća i pojedinaca u društvu
Docenti		
doc. dr. sc. Dragan Bagić	Filozofski fakultet, Odsjek za sociologiju	• Uvod u industrijske odnose
doc. dr. sc. Zvonimir Galić	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Psihologija organizacijskog ponašanja • Vođenje i donošenje odluka
doc. dr. sc. Viktor Gotovac	Pravni fakultet	• Radno pravo
doc. dr. sc. Tomislav Hernaus	Ekonomski fakultet	• Dizajn organizacije i posla • Organizacija ljudskih potencijala
doc. dr. sc. Domagoj Hruška	Ekonomski fakultet	• Vođenje i donošenje odluka
doc. dr. sc. Najla Podrug	Ekonomski fakultet	• Upravljanje ljudskim potencijalima u međunarodnom okruženju
Suradnici		
dr. sc. Veseljka Lovrić	Prava formula d.o.o.	• Razvoj ljudskih potencijala
dr. sc. Ivana Načinović Braje	Ekonomski fakultet	• Upravljanje radnom uspješnosti
dr. sc. Maša Tonković Grabovac	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju	• Razvoj ljudskih potencijala

4.4. Podaci o svakom angažiranom nastavniku

U nastavku su abecednim redoslijedom priloženi životopisi nastavnika i suradnika koji će na studijskom programu izvoditi razlikovne, obvezne i izborne predmete.

1.	Titula, ime i prezime	prof. dr. sc. Lidija Arambašić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju, 10 000 Zagreb, I. Lučića 3
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	lidija.arambasic@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	19.06.2012.
5.	Životopis	Rođena 1957. u Zagrebu. Diplomirala psihologiju 1981., doktorirala 1994. (Filozofski fakultet u Zagrebu). Od 1982. radi u Odsjeku za psihologiju, Filozofski fakultet u Zagrebu (od 2012. red. prof. u trajnom zvanju.) Završene specijalističke edukacije: supervizija psihosocijalnog rada, traumatska psihologije, systemska i integralna obiteljska terapija, iskustvena edukacija iz geštalt psihoterapije. Nositeljica kolegija Psihološko savjetovanje u kriznim situacijama, Psihoterapijski pravci, Osnove psihološkog savjetovanja, Osnove traumatske psihologije. Od 2000.- 2009. voditeljica Specijalizacije iz kliničke psihologije. Predaje na poslijediplomskim studijima i specijalističkim edukacijama u zemlji i inozemstvu. Vodila brojne edukacije za djelatnike u socijalnoj skrbi i prosvjeti te za radne organizacije (npr. Pliva, Hypo Alpe-Adria-Bank, VIPnet, Adacta d. o. o. za programsku opremu, CARNet, Croatia Airlines, Zavod za hitnu medicinu Grada Zagreba, Hrvatska lutrija, Konzum). Mentorica 50-ak dipl. radova, 5 doktorskih disertacija i 15-ak magistarskih i specijalističkih radnji. Suradnica u nizu domaćih i inozemnih projekata. Članica organizacijskog i programskog odbora nekoliko domaćih i međunarodnih konferencija. Članica više domaćih i

		inozemnih strukovnih udruga. Održala 13 pozvanih predavanja (domaći i inozemni skupovi). Uredila sveučilišni udžbenik, napisala 2 knjige (jedna sveučilišni udžbenik). Objavila 60-ak znanstvenih i stručnih radova, s engleskog prevela 20-ak knjiga i priručnika za psihologijske testove. Sudjelovala na više desetaka konferencija (domaće i međunarodne). Za svoj stručni i nastavni rad dobila 4 nagrade strukovnih udruženja i Filozofskog fakulteta.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Arambašić, L. (2012.). <i>Psihološka prva pomoć nakon kriznih događaja: vodič kroz psihološke krizne intervencije u zajednici</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Jokić-Begić, N. i Arambašić, L. (2010.). Psihološki čimbenici povezani s genetskim testiranjem. <i>Društvena istraživanja</i>, 19(3), 355.-376.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Arambašić, L. (1994.). <i>Provjera nekih postavki Lazarusova modela stresa i načina suočavanja sa stresom</i>. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet. • Vladislavljević, Z. i Arambašić, L. (1995.). Uspješnost suočavanja s traumatskim događajima u odnosu na sadržaj i širinu repertoara suočavanja. <i>Psychologia Croatica</i>, 1(3-4), 165-186. • Arambašić, L. (1998.). Suočavanje sa stresnim situacijama. U M. Havelka (ur.), <i>Zdravstvena psihologija</i> (str. 80-88). Jastrebarsko: Naklada Slap. • Šverko, B., Arambašić, L. i Galešić, M. (2002.). Work-life balance among Croatian employees: Role time commitment, work-home interference and well-being. <i>Social Science information</i>, 41(2), 281-301. • Arambašić, L. (2003.). Stres i suočavanje – teorijski modeli i njihove implikacije za problem nezaposlenosti. <i>Suvremena psihologija</i>, 6(1), 103-127.

1.	Titula, ime i prezime	doc. dr. sc. Dragan Bagić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	dbagic@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	6.7.2011.
5.	Životopis	<p>Dragan Bagić radi kao docent na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu gdje je nositelj i izvođač kolegijima Klasične sociološke teorije 2, na preddiplomskom studiju, i Sociologija politike, na diplomskom studiju. Predstojnik je Zavoda za sociologiju, istraživačke jedinice Odsjeka za sociologiju. Od 2010. godine je Erasmus koordinator za Filozofski fakultet. Ima istraživačke interese u više različitih područja sociologije, od sociologije migracija, preko političke sociologije do ekonomske sociologije i metodologije društvenih istraživanja. Uže područje ekspertize predstavljaju industrijski odnosi. Istraživanjima u tom području se bavi od 2008. godine, a 2010. godine je obranio doktorsku disertaciju iz tog područja. Trenutno radi kao savjetnik socijalnih partnera na više projekata financiranih iz europskih fondova. Vanjski je član Odbora za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo Hrvatskog sabora te je član Povjerenstva za reprezentativnost sindikata i poslodavaca za kolektivno pregovaranje. Od 2000. do 2004. godine radio je kao istraživač u agenciji Ipsos Puls, a od 2004. do 2014. surađivao je kao vanjski suradnik s istom agencijom na provedbi istraživanja javnog mnijenja i primijenjenim društvenim istraživanjima. Do sada je vodio niz znanstvenih i stručnih (primijenjenih) istraživačkih</p>

		projekata.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Bagić, D. (2013). Neproduktivna ravnoteža moći: zašto nema kompromisa “socijalnih partnera” u Hrvatskoj i zašto je malo vjerojatno da će ga uskoro biti. U: N. Pološki Vokić i A. Obadić (ur.). <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2013. (str. 15-35.) • Mesić, M. i Bagić, D. (2013). Socijalna konstrukcija doma na primjeru povratka manjinskih izbjeglica. U: B. Galić, i K. Žažar (ur.). <i>Razvoj i okoliš - perspektive održivosti</i>. Zagreb: FF Press, 2013. (str. 235-245.) • Bagić, D., Mastilica, M., & Bagić, A. (2012). A five-year follow-up study of the general public awareness and perception of epilepsy in Croatia. <i>Epilepsy & Behavior</i>, 25(2), 200-207. • Mesić, M. i Bagić, D.(2011). <i>Manjinski povratak u Hrvatsku - Studija otvorenog procesa</i>. Zagreb: UNHCR (Knjiga je objavljena i na engleskom jeziku pod nazivom: <i>Minority Return to Croatia - Study of an open Process</i>). • Bagić, D.(ur.). (2011). <i>ODGAJA LI ŠKOLA DOBRE GRAĐANE? Studija o političkoj socijalizaciji hrvatskih srednjoškolaca</i>. Zagreb: GONG i Fakultet političkih znanost. • Mesić, M. i Bagić, D. (2011). Stavovi hrvatskih građana prema kulturnim različitostima. <i>Migracijske i etničke teme</i>, 27(1), 7-38. • Bagić, D. (2011). Politički stavovi maturanata i njihove determinante: <i>odgaja li škola dobre građane?</i> U: D. Bagić (ur.). <i>Odgaja li škola dobre građane? Studija o političkoj socijalizaciji hrvatskih srednjoškolaca</i>. Zagreb: GONG i Fakultet političkih znanosti. (str. 46-73.) • Bagić, D. i Šalaj, B. (2011). Političko znanje mladih u Hrvatskoj. U: D. Bagić (ur.). <i>Odgaja li škola dobre građane? Studija o političkoj socijalizaciji hrvatskih srednjoškolaca</i>. Zagreb: GONG i Fakultet političkih znanosti. (str. 22-45.) • Skoko, B. i Bagić, D. (2011). Pet uvjerenja i 29 razloga protiv - prilog tipologizaciji argumenata protiv članstva Hrvatske u Europskoj Uniji. U: I. Šiber (ur.). <i>Hrvatska i Europa: strahovi i nade</i>. Zagreb: Fakultet političkih znanosti. (str. 47-85.) • Bagić, D. (2010). <i>Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili društveni sukob</i>. Zagreb: Tim press. • Mesić, M. & Bagić, D. (2010). Serb Returnees in Croatia - the Question of Return Sustainability. <i>International Migration</i>, 48(2), 133-160.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Bagić, D. (2013). Neproduktivna ravnoteža moći: zašto nema kompromisa “socijalnih partnera” u Hrvatskoj i zašto je malo vjerojatno da će ga uskoro biti. U: N. Pološki Vokić i A. Obadić (ur.). <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>. Zagreb: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. (str. 15-35.) • Bagić, D. (2010). <i>Industrijski odnosi u Hrvatskoj - društvena integracija ili društveni sukob</i>. Zagreb: Tim press.

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Mirjana Čižmešija
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	mcizmesija@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/mcizmesija
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	17.09.2013.
5.	Životopis	Mirjana Čižmešija je zaposlena na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u

		<p>Zagrebu. 25 godina izvodi nastavu iz statističkih predmeta na stručnom, preddiplomskom, diplomskom i specijalističkom postdiplomskom studiju. Nositeljica je kolegija: Uvod u gospodarsku statistiku, Statističke metode za poslovno upravljanje, Poslovna prognostika, Prodajno prognoziranje, Kvantitativne metode u računovodstvu, Kvantitativne metode u poslovnom upravljanju i Metode poslovne statistike. Pored navedenih predaje predmete Statistika i Poslovna statistika. Područje znanstveno-istraživačkog interesa Mirjane Čižmešije je poslovna statistika (primjena statističkih metoda u poslovnom odlučivanju), poslovna i ekonomska prognostika i analiza poslovnih ciklusa na bazi anketa pouzdanja poduzeća i potrošača (engl. Business and Consumer Survey). Mirjana Čižmešija radila je na 14 hrvatskih i europskih znanstvenih projekata i bila voditeljica znanstvenog projekta MZOS-a RH. Trenutno je voditeljica znanstvenog projekta Hrvatske zaklade za znanost: „The role of economic sentiment in explaining macroeconomic trends: methodological improvements and new areas of application“. Nadalje, dobitnica je nagrade "Mijo Mirković" za koautorstvo sveučilišnog udžbenika <i>Poslovna statistika</i>. Objavila je pojmove u <i>Leksikonu marketinga</i> (EFZG, Zagreb) i u <i>International Encyclopedia of Statistical Science</i> (Springer, Berlin). Recenzent je četiriju fakultetskih udžbenika iz statistike. Napisala je (u koautorstvu) dva sveučilišna priručnika i dva sveučilišna udžbenika. Objavila je više od stotinu znanstvenih i stručnih radova. Trenutno obnaša dužnost pročelnice Katedre za statistiku na EFZG-u. Tijekom rada na Fakultetu se znanstveno i stručno usavršavala, a aktivno je sudjelovala na tridesetak međunarodnih i domaćih znanstvenih konferencija. Članica je nekoliko međunarodnih strukovnih organizacija.</p>
6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Čižmešija, M., Kurnoga, N., Bahovec, V. (2014). Liquidity indicator for the Croatian economy – Factor analysis approach. <i>Croatian Operational Research Review</i>, 2(2): 305-316 • Čižmešija, M., Erjavec, N., Bahovec, V. (2014). The Role of Business Survey Measures in Forecasting Croatian Industrial Production. <i>International Journal of Social, Human Science and Engineering</i>, 8(3): 67-72 • Sorić, P., Čižmešija, M. (2013). Price sentiment of Croatian consumers: The upward bias of collective memories. <i>Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja</i>, 22(1): 1-21 • Sorić, P., Škrabić, B., Čižmešija, M. (2013). European integration in the light of business and consumer surveys. <i>Eastern European economics</i>, 51(2): 5-20 • Bahovec, V., Dumičić, K., Čižmešija, M. (2013). Evaluation of Factors Affecting Broadband Internet Access Using Regression Analysis, <i>ICIT 2013 The 6th International Conference on Information Technology: Cloud Computing</i>, May 8th-10th, Amman, Jordan / Ali Al-Dahoud (ur.), Amman, Jordan: Al-Zaytoonah University of Jordan, 1-10 • Bahovec, V., Erjavec, N., Čižmešija, M. (2013). Logistic Analysis of the Impact of Contributing Factors on the Success of Students of Higher Education in Quantitative Courses. <i>Croatian Operational Research Review</i>, 4: 284-294 • Čižmešija, M. (2013). Statističke metode u revizorovom zaključivanju, u: Žager, L. (ur.), <i>Interna revizija i kontrola</i>, Zagreb: Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, 191-202 • Čižmešija, M. (2012). Primjena statističkih uzoraka u reviziji, u: Žager, L. (ur.), <i>Interna revizija i kontrola</i>, Zagreb: Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, 235-250 • Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N. (2012). Business Survey

		<p>Liquidity Measure as a Leading Indicator of Croatian Industrial Production. <i>Croatian Operational Research Review</i>, 3: 280-288</p> <ul style="list-style-type: none"> • Čižmešija, M., Knezović, J. (2012). Direct and Indirect Approach in Forecasting Croatia's Total Energy Consumption. <i>Ekonomski pregled</i>, 1-2: 22-43 • Čižmešija, M. (2012). Primjena statističkih uzoraka u reviziji, <i>Zbornik radova 15. savjetovanja: Interna revizija i kontrola</i>. Baška: Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika • Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N. (2012). <i>Uvod u gospodarsku statistiku – priručnik</i>. Zagreb: Element • Čižmešija, M., Sorić, P. (2011). <i>Statističke metode za poslovno upravljanje – priručnik</i>. Zagreb: Element • Čižmešija, M. (2011). <i>Procjene i testovi hipoteza o parametrima jedne populacije</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 247-294 • Čižmešija, M. (2011). <i>Procjene i testovi hipoteza o parametrima dviju populacija</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 295-320 • Čižmešija, M., Sorić, P. (2011). <i>Uvod u statističku analizu odlučivanja</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 541-574 • Čižmešija, M., Erjavec, N., Bahovec, V. (2011). New Industrial Confidence Indicators and Croatian Industrial Production. <i>Information Bulletin</i>, 3: 106 • Čižmešija, M., Knezović, J., (2011). ARIMA Models and the Box-Jenkins Approach in Analysing and Forecasting Variables in Field of Sustainable Development – The Case of Croatia, <i>Proceedings of the 11th International Symposium on Operational Research SOR '11</i>, Ljubljana: Slovenian Society Informatika, Section for Operational Research, 165-170 • Čižmešija, M., Copak, M., Kurnoga Živadinović, N. (2011). Industrial Confidence Indicator and Manufacturing Industry in the EURO Area, <i>Proceedings of the 11th International Symposium on Operational Research SOR '11</i>, Ljubljana: Slovenian Society Informatika, Section for Operational Research, 221-226 • Čižmešija, M. (2011). Neovisnost varijabli konjunkturnog testa trgovine u Hrvatskoj u recesijskom razdoblju. <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 1: 17-32 • Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N., Sorić, P. (2010). Business Climate Indicator as a Predictor of Croatian Industrial Production. <i>Croatian Operational Research Review</i>, 1: 202-209 • Čižmešija, M., Erjavec, N., Bahovec, V. (2010). EU Business and Consumer Survey Indicators and Croatian Economy. <i>Zagreb International Review of Economics & Business</i>, 13(2): 15-25 • Čižmešija, M., Sorić, P. (2010). Assessing Croatian GDP Components via Economic Sentiment Indicator, <i>Ekonomska istraživanja</i>, 23(4): 1-10 • Čižmešija, M., Majetić, I. (2010). Tehnička analiza portfelja i investicijsko odlučivanje, <i>Financije i porezi: časopis za poduzeća i banke, obrtnike, proračune i proračunske korisnike, neprofitne i ostale organizacije</i>, 9/10: 55-60 • Bahovec, V., Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N. (2010). Business Climate Indicator – New Composite Indicator in Croatia's Business Survey. <i>Proceedings of the 12th International Conference on Operational Research KOI 2008</i>, Zagreb: CRORR, 53-59
7.	Radovi koji kvalificiraju	<ul style="list-style-type: none"> • Čižmešija, M., Erjavec, N., Bahovec, V. (2014). The Role of Business

<p>nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<p>Survey Measures in Forecasting Croatian Industrial Production. <i>International Journal of Social, Human Science and Engineering</i>, 8(3): 67-72</p> <ul style="list-style-type: none"> • Čižmešija, M. (2013). Statističke metode u revizorovom zaključivanju, u: Žager, L. (ur.), <i>Interna revizija i kontrola</i>, Zagreb: Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika, 191-202 • Čižmešija, M. (2012). Primjena statističkih uzoraka u reviziji, <i>Interna revizija i kontrola</i>, Žager, Lajoš (ur.) , Zagreb : Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika; 235-250 • Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N. (2012). Business Survey Liquidity Measure as a Leading Indicator of Croatian Industrial Production. <i>Croatian Operational Research Review</i>, 3: 280-288 • Čižmešija, M., Kurnoga Živadinović, N. (2012). <i>Uvod u gospodarsku statistiku – priručnik</i>. Zagreb: Element • Čižmešija, M., Sorić, P. (2011). <i>Statističke metode za poslovno upravljanje – priručnik</i>. Zagreb: Element • Čižmešija, M. (2011). <i>Procjene i testovi hipoteza o parametrima jedne populacije</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 247-294 • Čižmešija, M. (2011). <i>Procjene i testovi hipoteza o parametrima dviju populacija</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 295-320 • Čižmešija, M., Sorić, P. (2011). <i>Uvod u statističku analizu odlučivanja</i>, u: Dumičić, K., Bahovec, V. (urednice). <i>Poslovna statistika</i>. Zagreb: Element, 541-574 • Čižmešija, M. (2011). Neovisnost varijabli konjunkturnog testa trgovine u Hrvatskoj u recesijskom razdoblju. <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 1: 17-32 • Čižmešija, M., Majetić, I. (2010). Tehnička analiza portfelja i investicijsko odlučivanje, <i>Financije i porezi: časopis za poduzeća i banke, obrtnike, proračune i proračunske korisnike, neprofitne i ostale organizacije</i>, 9/10: 55-60
---	---

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Lovorka Galetić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	lgaletic@efzg.hr ; www.efzg.hr/lgaletic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	13.05.2008.
5.	Životopis	Prof. dr. sc. Lovorka Galetić redovita je profesorica u trajnom zvanju na Katedri za organizaciju i menadžment Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Diplomirala, magistrirala i doktorirala je pri Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Usavršavala se u području kompenzacijskog menadžmenta na Salford University i Ludwig-Maximilians-Universität. Predaje kolegij „Organizacija“ na preddiplomskom studiju i „Kompenzacijski menadžment“ na diplomskom studiju, te veći broj kolegija iz područja organizacije, strategije i kompenzacijskog menadžmenta na specijalističkim poslijediplomskim studijima i doktorskom studiju na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Nositelj je kolegija Osnove organizacije i menadžmenta na Kineziološkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Voditelj je Doktorskog studija Ekonomskog fakulteta te suvoditelj specijalističkog poslijediplomskog studija Strategija i korporativno upravljanje. Vodila je dva znanstvena projekta financirana od Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta.

		<p>Bila je projektni menadžer za Hrvatsku na međunarodnom FP6 projektu „Vizija proizvodnje – Integracija različitih perspektiva u paneuropskom kontekstu“. Osnivač je i predsjednik organizacijskog odbora međunarodne znanstvene konferencije „An Enterprise Odyssey“. Obnašala je funkciju prodekanice za znanost Ekonomskog fakulteta. Autorica je velikog broja znanstvenih i stručnih radova iz područja organizacije, strateškog menadžmenta i kompenzacijskog menadžmenta. Autorica je i koautorica sveučilišnih udžbenika iz kompenzacijskog menadžmenta. Sudjelovala je u radu brojnih domaćih i međunarodnih znanstvenih skupova. Član je uglednih međunarodnih znanstvenih i stručnih asocijacija te uređivačkih ili programskih odbora nekoliko znanstvenih časopisa i međunarodnih konferencija. Dobitnica nagrade „Mijo Mirković“ Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu za izuzetan znanstveni rad 1996., 2004. i 2008. godine.</p>
6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L. (2015). <i>Kompenzacijski menadžment</i>. Zagreb: Sinergija nakladništvo. • Galetić, L., Načinović Braje, I., Klindžić, M. (2015) Exploring the gap in compensation strategy and practice between Croatia and EU countries, <i>The Macrotheme Review</i>, 4 (4), str. 26-41. • Galetić, L., Načinović Braje, I. (2014) The Influence of Corporate Culture on Competitive Advantage of Croatian Enterprises. U: Duh, M., Belak, J. (ed.) <i>Integral Management and Governance: Empirical Findings of MER model</i>, Lambert Academic Publishing, Saarbrücken, str. 57-94. • Klindžić, M., Galetić, L. (2014) Developing an organization through strategic alliances – a cross-sectional analysis of alliance characteristics in Croatia, <i>Proceedings of the 7th International Conference „An Enterprise Odyssey: Leadership, Innovation and Development for Responsible Economy“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 1002-1021. • Galetić, L., Prester, J., Aleksić, A. (2014) Advanced Manufacturing Technology and Performance: Empirical Evidence From Croatia, <i>Proceedings of the 22nd International Conference on Management of Technology - IAMOT 2013</i>, str. 1-19. • Aleksić, A., Galetić, L. (2013) How dynamic capabilities contribute to organizational success, <i>The IABPAD Conference Proceedings</i>, The International Academy of Business and Public Administration Disciplines, str. 475-484. • Jaković, B., Galetić, L., Načinović Braje I. (2013) The relationship among firm size and firms' e- business efficiency, <i>The Business Review</i>, 2 (1), str. 261-267. • Načinović, I., Galetić, L., Čavlek, N. (2012) Deciphering Corporate Culture Values under Different Environmental Conditions, <i>International Journal of Education and Information Technologies</i>, 6 (1), str. 217-224. • Galetić, L., Labaš, D. (2012) Behavioral economics and decision making: importance, application and development tendencies, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 759-771. • Galetić, L., Marić, I. Aleksić, A. (2012) How contingency factors determine organization: Re-examinig their influence in building organizational structure, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate Governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet –

		<p>Zagreb, Zagreb, str. 939-949.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L., Načinović, I., Klindžić, M. (2012) Transforming the organizational structure and culture to sustain long-term competitiveness, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 911-924. • Načinović, I., Galetić, L., Čavlek, N. (2012) The Role of External Environmental Conditions in Shaping Corporate Culture Values: Case of Croatia, <i>Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Business Administration</i>, WSEAS Press, str. 137-142. • Galetić, L., Načinović, I., Aleksić, A. (2011) Organizational Characteristics of Small and Medium Croatian Enterprises: An Empirical Study, <i>Proceedings of the International Conference on Entrepreneurship, Education, Innovations</i>, University of Maribor, Faculty of Economics and Business Maribor, str. 305-323. • Načinović, I., Galetić, L. (2011) CEO and executive director pay for performance in transition economies: evidence from Croatia, <i>Proceedings of the 3rd European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Galetić, L. (2011) Čimbenici okoline. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 127-152. • Galetić, L., Cingula, M. (2011) Određenje organizacije velikih poduzeća. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 1-19. • Galetić, L., Hernaus, T. (2011) Moderne tendencije oblikovanja organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 267-319. • Galetić, L., Hernaus, T., Rašić, S. (2011) Organizacijske strukture. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 211-264. • Galetić, L., Klindžić, M. (2011) Organizacijske promjene i inovacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 363-398 • Galetić, L., Aleksić, A., Klindžić, M. (2011) Outsourcing and Downsizing as Modern Organizational Trends in Croatian Companies, <i>The Business Review</i>, 17 (1), str. 220-227.
7.	<p>Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L. (2015) <i>Kompenzacijski menadžment</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb • Galetić, L., Načinović Braje, I., Klindžić, M. (2015) Exploring the gap in compensation strategy and practice between Croatia and EU countries, <i>The Macrotheme Review</i>, 4 (4), str. 26-41. • Galetić, L. (2013) <i>Izabrane teme iz kompenzacijskog menadžmenta</i>, Mikrorad, Zagreb • Načinović, I., Galetić, L. (2011) CEO and executive director pay for performance in transition economies: evidence from Croatia, <i>Proceedings of the 3rd European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Galetić, L. (2008) Modeli nagrađivanja vrhovnog menadžmenta. U: Tipurić, D. (ur.), <i>Korporativno upravljanje</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 447-469. • Galetić, L., Rašić, S. (2006) ESOP implementation in Croatia – case study of AD plastik d.d. Solin, <i>International Journal of Management Cases</i>, 8 (1), str. 42-51. • Galetić, L., Načinović, I. (2006) Compensation Management in Croatian Enterprises: An Empirical Study, <i>The Business Review</i>, 5 (2),

	<p>str. 204-212.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L., Rašić Krnjaković, S., (2004) Dioničarstvo zaposlenih u Hrvatskoj – stanje, mogućnosti i perspektive, <i>Ekonomski pregled</i>, 55 (9-10), str. 752-772. • Galetić, L., Horvat, D. (2004) Reward strategy as a resource for achieving competitive advantage of Croatian enterprises, <i>Proceedings of the 2nd International Conference „An Enterprise Odyssey: Building Competitive Advantage“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb • Galetić, L., Tipurić, D., Juri, B. (2000) Actual role and problems of compensation management in Croatian enterprises, <i>Journal for East European Management Studies</i>, 5 (1), str. 46-63. • Galetić, L. (1999) Kompenzacijski menadžment i izgradnja održive konkurentne sposobnosti hrvatskih poduzeća. U: Tipurić, D. (ur.), <i>Konkurentna sposobnost poduzeća</i>, Sinergija nakladništvo, Zagreb, str. 273-287. • Galetić, L., Pavić, I. (1996) <i>Upravljanje plaćama</i>, RRIF, Zagreb
--	--

1.	Titula, ime i prezime	doc. dr. sc. Zvonimir Galić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	zgalic@ffzg.hr ; http://psihologija.ffzg.unizg.hr/zvonimir-galic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	16.11.2009.
5.	Životopis	<p>Zvonimir Galić rođen je 1980. godine u Požegi. Studij psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu diplomirao je 2003. Od 2003. zaposlen je na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu u svojstvu znanstvenog novaka-asistenta pri Katedri za psihologiju rada i ergonomiju. Doktorirao je 2008. a u zvanje znanstveno-nastavno zvanje docenta izabran je 2009. godine. U znanstveno zvanje višeg znanstvenog suradnika izabran je 2015.</p> <p>Usavršavao se i u međunarodnim institucijama. Pohađao je 9., 10. i 11. Švicarsku ljetnu školu „Metode u socijalnim znanostima“ u Luganu, Švicarska (2005.-2007.) te CARMA Short Courses u Detroitu, SAD (2013.) i tako usavršio primjenu složenih kvantitativnih metoda u društvenim znanostima (strukturalno modeliranje, generalni linearni model i višerazinsko modeliranje). Pohađao je 1. i 2. postdoktorsku školu Europske asocijacije za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju (2008. u Berlinu i 2010. u Valenciji); obje su bile posvećene novim spoznajama iz psihologije rada. Kao dobitnik Fulbrightove stipendije (<i>Fulbright Postdoctoral Research Award</i>), ak. godinu 2012./2013. proveo je na postdoktorskom usavršavanju na Sveučilištu Purdue, koje je poznato po istraživanjima u području psihologije rada. Kao član Katedre za psihologiju rada i ergonomiju Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu predaje kolegije iz psihologije rada, organizacijske psihologije i potrošačkog ponašanja te aktivno sudjeluje u istraživačkom radu. Vanjski je suradnik na specijalističkom studiju Medicine rada i športa Medicinskog fakulteta u Zagrebu u sklopu kojeg vodi kolegij Psihologija rada i športa. Povremeni je recenzent u više od 15 znanstvenih časopisa, a recenzirao je i nekoliko knjiga. Suraduje i u stručnim projektima, među kojima valja istaknuti sudjelovanje u Eurofoundovoj radnoj grupi za Europsku anketu o radnim uvjetima (EWCS). Član je Hrvatskog psihološkog društva, gdje je biran i u čelništvo Sekcije za organizacijsku psihologiju.</p>

		Djeluje i kao član Europske asocijacije za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju (EAWOP) i Međunarodne asocijacije za primijenjenu psihologiju (IAAP).
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Galić, Z., Bubić, A i Parmač Kovačić, M. (u tisku). Alternatives to self-reports: Conditional reasoning problems and IAT-based tasks. U Kumar, U. (Ed.) <i>TheWiley Handbook of Personality Assessment</i>; John Wiley & Sons • Šverko, B.& Galić, Z. (2014) The Perceived Quality of Working Life in Croatia and the European Union. <i>Društvena istraživanja</i>, 33, 557-591. • Galić, Z. , Scherer, K., & LeBreton, J. M. (2014) Validity evidence for Croatian version of the Conditional Reasoning Test for Aggression. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 22, 343-354. • Galić, Z. , Scherer, K., & LeBreton, J. M. (2014) Examining the Measurement Equivalence of the Conditional Reasoning Test for Aggression across U.S. and Croatian Samples. <i>Psychological Test and Assessment Modeling</i>, 56, 195-216. • Erceg, N. & Galić, Z. (2014). Overconfidence bias and conjunction fallacy in predicting outcomes of football matches. <i>Journal of Economic Psychology</i>, 42, 52-62. • Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Jernei, Ž. (2014). Socially desirability scales as indicators of self-enhancement and impression management. <i>Journal of Personality Assessment</i>, 96, 532-543. • Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Andreis, L. (2014). Upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti: jesu li upozoreni ispitanici iskreniji? <i>Suvremena psihologija</i>. 17, 1; 35-52 • Galić, Z. & Jernei, Ž. (2013). Usefulness of Communal and Agentic Management scales for measuring faking on personality questionnaires. <i>Journal of Personnel Psychology</i>, 12, 115-123. • Tonković, M., Jernei, Ž. & Galić, Z. (2013) The effects of faking on the construct validity of personality questionnaires: A direct faking measure approach, <i>Psychological topics</i>, 455. -472. • Galić, Z., Jernei, Ž., & Parmač, M. (2012) Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot selection. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 20, 229.-241. • Galić, Z., & Plečaš, M. (2012) Quality of working life during recession: The case of Croatia. <i>Croatian Economic Survey</i>, 14 (1), 5-41 • Tonković, M., Galić, Z. & Jernei, Ž. (2011).The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. <i>Review of psychology</i>, 18 (1), 13-21 • Galić, Z. (2011). Job search and (re)employment: Taking time varying nature in concern. <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 18 (1), 1-23.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Šverko, B., & Galić, Z. (2014) The Perceived Quality of Working Life in Croatia and the European Union. <i>Društvena istraživanja</i>, 33, 557-591. • Erceg, N. & Galić, Z. (2014). Overconfidence bias and conjunction fallacy in predicting outcomes of football matches. <i>Journal of Economic Psychology</i>, 42, 52-62. • Galić, Z., & Plečaš, M. (2012) Quality of working life during recession: The case of Croatia. <i>Croatian Economic Survey</i>, 14 (1), 5-41 • Šverko, B. i Galić, Z. (2009). Kvaliteta rada u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U V. Franičević i V. Puljiz (Ur.). <i>Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti</i>. Zagreb: Centar za razvoj demokracije "Miko Tripalo" i Pravni fakultet

	<ul style="list-style-type: none"> • Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galesic, M. (2008). Working in the hidden economy: Associations with latent benefits and psychological health. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>. 17(1), 301-304. • Galić, Z. (2008). Tko je zaslužan za uspjeh? Timski rad i rukovođenje u organizacijama. U D. Čorkalo Biruški, D. (Ur.). <i>Primijenjena psihologija: pitanja i odgovori</i> (str. 279. -297). Zagreb: Školska knjiga. • Galić, Z., & Parmač, M. (2008). Što nas motivira za rad? U D Čorkalo Biruški, D. (Ur). <i>Primijenjena psihologija: pitanja i odgovori</i>*(str. 299.-321.). Zagreb: Školska knjiga.
--	--

1.	Titula, ime i prezime	Doc. dr. sc. Viktor Gotovac
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Pravni fakultet u Zagrebu, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	vgotov@hotmail.com : viktor.gotovac@pravo.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	23.05.2012.
5.	Životopis	<p>Viktor Gotovac diplomirao je na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Nakon dovršetka poslijediplomskog znanstvenog studija iz Usporednog ustavnog prava na Pravnom fakultetu Srednjeeuropskog sveučilišta u Budimpešti radio je kao vježbenik u odvjetničkim uredima u Zagrebu, a potom je izabran za asistenta na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (2001.). Stupanj doktora znanosti stekao je na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Izabran je u znanstveno-nastavno zvanje docenta u području društvenih znanosti polje pravo/radno i socijalno pravo te radi kao docent na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.</p> <p>Aktivno je sudjelovao na domaćim i međunarodnim kongresima, konferencijama, seminarima, u stručno-znanstvenim usavršavanjima, istraživanjima i studijskim putovanjima radno- i socijalno-pravne tematike te u vezi postupaka mirenja i prava na pristup informacijama. Autor je i suautor znanstvenih i stručnih članaka i knjiga radno- i socijalno-pravne tematike te u vezi mirenja i prava na pristup informacijama.</p> <p>Uz razvoj akademske karijere surađivao je, kao stručni savjetnik i suradnik, na više projekata u Republici Hrvatskoj i u inozemstvu. Također je bio, ili još uvijek jest, član više nadzornih odbora i upravnih vijeća te Nacionalnog vijeća za praćenje provedbe Strategije suzbijanja korupcije, Odbora za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo Hrvatskog sabora, Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti, Komisije za tumačenje odredaba i praćenje primjene Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike te više stručnih udruga. Član savjeta i uredništava znanstvenih i stručnih časopisa. Član više stručnih radnih grupa i grupa za izradu zakona te suautor više nacрта prijedloga zakonskih i podzakonskih.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Gotovac, V. (2015.). Novi Zakon o radu – sudjelovanje radnika u odlučivanju i kolektivni radni odnosi, u: Crnić, Ivica (ur.) <i>Radno i ovršno pravo u praksi</i>. Zagreb: Organizator, str. 39-199. • Gotovac, V. (2014.). Socijalna prava, u: Kregar, J., Gardašević, Đ., Gotovac, V., Jelić, I., Jurić, M., Ofak, L., Petričušić, A., Selanec, G., Staničić, F. <i>Ljudska prava</i>. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 101-112. • Gotovac, V. (2014.). Uvod, u: Bejaković, P., Crnković, T., Cvitanović, I.,

		<p>Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 11-18.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gotovac, V. (2014.). Radničko vijeće, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 270-305. • Gotovac, V. (2014.). Skupovi radnika, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 306-309. • Gotovac, V. (2014.). Predstavnik radnika u organu poslodavca, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 310-323. • Gotovac, V. (2014.). Kolektivni ugovori, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 337-372. • Gotovac, V. (2014.). Štrajk i rješavanje kolektivnih radnih sporova, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 373-387. • Gotovac, V. (2014.). Gospodarsko-socijalno vijeće, u: Bejaković, P., Crnkić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić Peris, M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I. <i>Zakon o radu s komentarima i tumačenjima</i>. Zagreb: TIM press, str. 388-394. • Gotovac, V. (2014.). Novi Zakon o radu – sudjelovanje radnika u odlučivanju i kolektivni radni odnosi, u: Crnić, I., Dika, M., Gotovac, V., Milković, D., Sessa, Đ. <i>Novo radno i ovršno pravo</i>. Zagreb: Organizator, str. 41-150. • Gotovac, V. (2013.). Novo pravno uređenje kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj nakon donošenja Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. <i>Pravo u gospodarstvu</i>, 52, 1, str. 125-186. • Gotovac, V. (2013.). Opći pregled novele Zakona o radu (Nar. nov, br. 73/13), u: <i>Izmjene Zakona o radu i novi podzakonski propisi</i> (ur. Hercigonja, J.). Zagreb: Inženjerski biro, str. 3-18.; • Gotovac, V. (2013.). Novo uređenje kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj, u: <i>Novine i aktualna pitanja iz radnih odnosa – Ostvarivanje i zaštita prava u 2013.</i> (ur. Hercigonja, J., Kuzmić, M.). Zagreb: Inženjerski biro, str. 130-217. • Gotovac, V. (2012.). Sklapanje kolektivnog ugovora u svjetlu Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, u: Mrišić, M., Rožman, K., Ruždjak, M., Milković, D., Gotovac, V., Potočnjak, Ž., Krištof, M., Novaković, N., Rebić, D. <i>Zbornik radova s Konferencije o radnim odnosima u Republici Hrvatskoj: Fleksibilnost i Fleksigurnost – postojeća rješenja i promišljanja</i>. Zagreb: ROSIP, str. 85-111. • Gotovac, V. (2012.). Novo pravno uređenje kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj nakon donošenja Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, u: Tradicionalno XXVII. savjetovanje "Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse" (Godišnjak 19) (ur. Milković, D., Keškić, D.). Zagreb: Hrvatsko društvo za građanskopravne znanosti i praksu; Organizator, str. 125-186.
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Bejaković, P., Gotovac, V. (2012.). Gospodarska kriza i mjere za njezino ublažavanje u Republici Hrvatskoj s naglaskom na tržište rada, u: Vuković, D., Perišić, N. (ur.) <i>Rizici i izazovi socijalnih reformi</i>. Beograd: Fakultet političkih nauka, str. 143-157. • Gotovac, V. (2012.). Reprerentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima, u: Gotovac, V., Gruban, M. <i>Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje</i>. Zagreb: TIM press, str. 39-50. • Bejaković, P., Gotovac, V. (2012.). Strategies to Recover from Crisis in Republic of Croatia with Particular Attention to Labour Market. Poznan: European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe – EuroMemo Group, http://www2.euromemorandum.eu/uploads/bejakovic_gotovac_strategies_to_recover_from_crisis_in_republic_of_croatia_with_particular_attention_to_labour_market.pdf • Bejaković, P., Gotovac, V. (2011.). Aktivnosti na gospodarskom oporavku u Republici Hrvatskoj s naglaskom na tržište rada. <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 18, 3, str. 331-355. • Gotovac, V. (2011.). <i>Strategija potpore za oporavak od krize u jugoistočnoj Europi: Izvješće o ocjeni za Republiku Hrvatsku</i>. Budapest: International Labour Organization, (dostupno na hrvatskom i engleskom jeziku i na internetu na: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/employ/gjp_see.htm) • Gotovac, V. (2011.). Uvodno o ulozi zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom u njihovom socijalnom uključivanju, u: Gotovac, V. (ur.) <i>Priručnik za savjetnike na tržištu rada o metodama sveobuhvatnog promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom</i>. Zagreb: Hulla and Co. Human Dynamics KG; BBRZ; ADECRI; Hrvatski zavod za zapošljavanje; Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, str. 5-6.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Gotovac, V. (2015.). Novi Zakon o radu – sudjelovanje radnika u odlučivanju i kolektivni radni odnosi, u: Crnić, Ivica (ur.) <i>Radno i ovršno pravo u praksi</i>. Zagreb: Organizator, str. 39-199. • Gotovac, V. (2014.). Socijalna prava, u: Kregar, J., Gardašević, Đ., Gotovac, V., Jelić, I., Jurić, M., Ofak, L., Petričušić, A., Selanec, G., Staničić, F. <i>Ljudska prava</i>. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 101-112. • Gotovac, V. (2014.). Novi Zakon o radu – sudjelovanje radnika u odlučivanju i kolektivni radni odnosi, u: Crnić, I., Dika, M., Gotovac, V., Milković, D., Sessa, Đ. <i>Novo radno i ovršno pravo</i>. Zagreb: Organizator, str. 41-150. • Gotovac, V. (2013.). Novo pravno uređenje kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj nakon donošenja Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. <i>Pravo u gospodarstvu</i>, 52, 1, str. 125-186. • Gotovac, V. (2012.). Novo pravno uređenje kolektivnih pregovora i kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj nakon donošenja Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, u: Tradicionalno XXVII. savjetovanje “Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse” (Godišnjak 19) (ur. Milković, D., Keškić, D.). Zagreb: Hrvatsko društvo za građanskopravne znanosti i praksu; Organizator, str. 125-186. • Bejaković, P., Gotovac, V. (2012.). Gospodarska kriza i mjere za njezino ublažavanje u Republici Hrvatskoj s naglaskom na tržište rada, u: Vuković, D., Perišić, N. (ur.) <i>Rizici i izazovi socijalnih reformi</i>.

	<p>Beograd: Fakultet političkih nauka, str. 143-157.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bejaković, P., Gotovac, V. (2012.). Strategies to Recover from Crisis in Republic of Croatia with Particular Attention to Labour Market. Poznan: European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe – EuroMemo Group, http://www2.euromemorandum.eu/uploads/bejakovic_gotovac_strategies_to_recover_from_crisis_in_republic_of_croatia_with_particular_attention_to_labour_market.pdf • Bejaković, P., Gotovac, V. (2011.). Aktivnosti na gospodarskom oporavku u Republici Hrvatskoj s naglaskom na tržište rada. <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 18, 3, str. 331-355. • Gotovac, V. (2011.). <i>Strategija potpore za oporavak od krize u jugoistočnoj Europi: Izveštje o ocjeni za Republiku Hrvatsku</i>. Budapest: International Labour Organization, (dostupno na hrvatskom i engleskom jeziku i na internetu na: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/employ/gjp_see.htm)
--	--

1.	Titula, ime i prezime	Doc. dr. sc. Tomislav Hernaus
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	thernaus@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/thernaus
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	26.09.2012.
5.	Životopis	<p>Tomislav Hernaus radi kao docent na Katedri za organizaciju i menadžment Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Nositelj je i/ili izvođač nekolicine kolegija na preddiplomskoj („Organizacija“, „Metodika projektiranja organizacije“), diplomskoj („Dizajniranje organizacije“, „Upravljanje poslovnim procesima“) i poslijediplomskoj razini („Organizacijski dizajn“, „Menadžment poslovnih procesa“). Predaje i na programu <i>Bachelor Degree in Business</i> te na diplomskom studiju Fakulteta elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu. Magistrirao je i doktorirao na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Dodatno se znanstveno usavršavao u zemlji i inozemstvu na uglednim sveučilištima i poslovnim školama (<i>University of Southern California, University of Michigan, IEDC Bled School of Management</i> i drugi) pri čemu posebno treba naglasiti šestomjesečni studijski boravak u Los Angelesu (SAD) na <i>Marshall School of Business, University of Southern California</i>. Posjeduje <i>Certificate in Organization Design</i> uglednoga američkog Centra za efektivne organizacije iz Los Angelesa te <i>Certificate of Training – Business Process Management Professional</i> stručnog udruženja BPMInstitute.org. Autor je i/ili koautor dva sveučilišna udžbenika, jedne znanstvene monografije te većeg broja znanstvenih radova iz područja organizacije, organizacijskog dizajna i upravljanja poslovnim procesima. Njegovi su radovi objavljeni u međunarodno priznatim časopisima kao što su <i>Journal of Organizational Change Management, Expert Systems with Applications, Business Process Management Journal, Transformations in Business & Economics, Baltic Journal of Management, EuroMed Journal of Business, Contemporary Economics</i> i dr. Za svoja je znanstvena dostignuća dobio mnoga domaća i međunarodna priznanja među kojima treba istaknuti <i>Državnu nagradu za znanost za 2008. godinu Hrvatskog sabora, Emerald/EMBRI Business Research Award for Emerging Researchers 2012/2013, Highly Commended Award at the Literati Network Awards for Excellence</i></p>

		<p>(Emerald Group Publishing – 2013), dvije nagrade <i>Mijo Mirković</i> za objavljeni znanstveni rad koji predstavlja izvoran znanstveni doprinos, <i>Godišnju nagradu Društva sveučilišnih nastavnika i drugih znanstvenika u Zagrebu</i> za znanstveni doprinos području društvenih znanosti te priznanje <i>Europskog udruženja doktorskih studija (EDAMBA)</i> koje je njegovu doktorsku disertaciju ocijenilo kao vrlo istaknuto znanstveno djelo. Na osnovi svojih dosadašnjih rezultata i doprinosa znanosti izabran je u prosincu 2013. godine za <i>Associate EMAB Fellow</i> pri međunarodnom udruženju <i>EuroMed Academy of Business</i>. Obnaša i funkciju HR ambasadora za Republiku Hrvatsku pri najvećem svjetskom profesionalom udruženju u području organizacije i menadžmenta – <i>Academy of Management</i>. U svojoj je karijeri sudjelovao u više znanstveno-istraživačkih i stručnih projekata. Predsjednik je Upravnog odbora Športskog društva Ekonomskog fakulteta i tajnik specijalističkog poslijediplomskog studija <i>Organizacija i menadžment</i>. Aktivno sudjeluje i u radu nekoliko profesionalnih udruženja kao što su <i>Academy of Management, Organizational Design Community, CRANET, European Group for Organization Studies</i> i druga. Primarno je područje njegova zanimanja praksa dizajniranja poslovnih sustava, s posebnim naglaskom na oblikovanje organizacijske strukture, upravljanje poslovnim procesima i dizajniranje posla.</p>
6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Černe, M., Hernaus, T., Dysvik, A., Škerlavaj, M. (2015.). A Bird's Eye View of the Creativity-Innovation Nexus: The Moderating Role of Supervisor Support and Decision Autonomy, in Shipton, H., Budhwar, P., Sparrow, P. i Brown, A. (ur.), <i>Human Resource Management, Innovation and Performance</i>, Palgrave Macmillan, New York, 163-178. • Sikavica, P., Hunjak, T., Begičević Ređep, N., Hernaus, T. (2014.). <i>Poslovno odlučivanje</i>, Školska knjiga, Zagreb. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N. (2014.). Work design for different generational cohorts: determining common and idiosyncratic job characteristics, <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 27(4): 615-641. • Hernaus, T., Mikulić, J. (2014.). Work characteristics and work performance of knowledge workers, <i>EuroMed Journal of Business</i>, 9(3): 268-292. • Hernaus, T. (2014.). Developing and Testing a Work Design Taxonomy of Knowledge Workers' Jobs, <i>7th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business</i>, 18-19. rujna, Kristiansand, Norveška. • Hernaus, T., Rupčić, N., Aleksić Mirić, A. (2014.). Towards Superior Organizational Performance: Interaction Between Horizontal Integration and Organizational Learning Practices, <i>3rd International Conference on Management and Organisation: Knowledge Management and Organizational Learning Practices</i>, 12-13. lipnja, Brdo pri Kranju, Slovenija, 34-52. • Bosilj Vukšić, V., Pejić Bach, M., Hernaus, T. (2014.). Educating Students in Business Process Management with Simulation Games, <i>ICISEM 2014: International Conference on Information Systems Engineering and Management</i>, 8-9. svibnja, Firenza, Italija, 109-114. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N., Aleksić, A. (2014.). Gender differences in work characteristics across occupational groups, <i>5th LAEMOS Conference</i>, 2-5. travnja, Havana, Kuba. • Hernaus, T., Aleksić, A., Klindžić, M. (2013.). Organizing for Competitiveness – Structural and Process Characteristics of

		<p>Organizational Design, <i>Contemporary Economics</i>, 7(4): 25-40.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hernaus, T., Matic, I., Begičević Ređep, N. (2013.). Informacijski alati i sustavi za dizajniranje organizacije. U: Buble, M. (ur.), <i>Zbornik radova</i>, Visoka poslovna škola Minerva, Dugopolje, 101-115. • Hernaus, T., Aleksić, A. (2013.). A Relational View of Strategy, Knowledge and Teamwork: Implications for Organizational Success, <i>IFKAD – International Forum on Knowledge Asset Dynamics: Smart Growth: Organizations, Cities and Communities</i>, 12-14. lipnja, Zagreb, Hrvatska, 177-192. • Hernaus, T., Pejić Bach, M., Bosilj Vukšić, V. (2012.). Influence of strategic approach to BPM on financial and non-financial performance, <i>Baltic Journal of Management</i>, 7(4): 376-396. • Pološki Vokić, N., Hernaus, T. (2012.). Dnevni red sindikata: Što rade i koje uloge pružaju sindikati? U: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), <i>Evolucija sindikata: uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet, Zagreb, 37-65. • Hernaus, T. (2012.). Cost-benefit sindikata na mikro razini: Kako sindikati utječu na zadovoljstvo zaposlenika i uspjeh organizacija? U: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (ur.), <i>Evolucija sindikata: uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet, Zagreb, 81-94. • Hernaus, T. (2012.). Anatomija sindikata: Kako se sindikati organiziraju i kako ih organizirati? U: Pološki Vokić, N. i Obadić, A. (ur.), <i>Evolucija sindikata: uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet, Zagreb, 207-234. • Hernaus, T. (2012.). The Team-Based Face of Organizations, in Sarlak, M. A. (ed.), <i>The New Faces of Organizations in the 21st Century</i>, Vol. 5, NAISIT Publishers, Toronto, 143-170. • Hernaus, T., Marić, I. (2012.). Uloga individualnoga i kolektivnoga pregovaranja pri utvrđivanju dizajna posla zaposlenika, <i>Zbornik radova okrugloga stola „Uloga sindikata u suvremenome društvu“</i>, 23. studenog, Zagreb, Hrvatska, 141-154. • Hernaus, T., Aleksić, A., Marić, I. (2012.). Work Design Practices: Do Trade Unions Make a Difference?, <i>IS 2012 – Innovation for Sustainability</i>, 27-28. rujna, Porto, Portugal. • Hernaus, T., Vidović, M., Aleksić, A. (2012.). Are Job Training and Education Practices Related to Work Design and Alternative Ways of Working?, <i>11th World Congress of the International Federation of Scholarly Associations of Management</i>, 26-29. lipnja, Limerick, Irska. • Sikavica, P., Hernaus, T. (2011.). <i>Dizajniranje organizacije: strukture, procesi, poslovi</i>, Novi informator, Zagreb. • Hernaus, T., Perković, S. (2011.). Razvijenost područja upravljanja poslovnim procesima: analiza obrazovnih programa, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 9(2): 195-208. • Hernaus, T. (2011.). Business Trends and Tendencies in Organization Design and Work Design Practice: Identifying Cause-and-Effect Relationships, <i>Business Systems Research</i>, 2(1): 4-16. • Hernaus, T. (2011.). The Process-Based Face of Organizations, in Sarlak, M. A. (ed.), <i>The New Faces of Organizations in the 21st Century</i>, Vol. 2, NAISIT Publishers, Toronto, 33-80. • Hernaus, T. (2011.). Strategija, organizacijski dizajn i efektivnost. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 21-63. • Hernaus, T. (2011.). Diferencijacija i integracija organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb,
--	--	---

		<p>155-208.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hernaus, T., Aleksić, A., Marić, I. (2011.). Unutarnji čimbenici organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 64-124. • Galetić, L., Hernaus, T., Rašić, S. (2011.). Organizacijske strukture. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 211-264. • Galetić, L., Hernaus, T. (2011.). Moderne tendencije oblikovanja organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 267-319. • Hernaus, T., Aleksić Mirić, A., Škerlavaj, M. (2011.). Strategic Alliances' Creation: Rationality vs Emotions, <i>5th International Conference on Economics and Management of Networks</i>, 1-3. prosinca, Limassol, Cipar. • Hernaus, T. (2011.). Determining a Multilevel Mediating Role of Work Characteristics in Relationship between Macro-organizational variables and Work Performance Outcomes, <i>4th Annual Conference of the Euromed Academy of Business</i>, 20-21. listopada, Elounda, Grčka. • Hernaus, T., Kolar, N. (2011.). Differences in Job Characteristics Between Line and Staff Positions, <i>Annals of DAAAM for 2011 & Proceedings of the 22nd International DAAAM Symposium</i>, 22(1), 785-786. • Aleksić Mirić, A., Hernaus, T. (2011.). Exploring Dynamics of International Strategic Alliances: The Role of Emotions, <i>3rd International Conference Economies of Central and Eastern Europe: Convergence, Opportunities and Challenges</i>, 12-14. lipnja, Tallinn, Estonija. • Hernaus, T., Aleksić, A., Klindžić, M. (2011.). Structural and Process Dimensions of Organizational Units: The Case of Croatian Companies, <i>Business & Economics Society International Conference</i>, 6-9. srpnja, Split, Hrvatska. • Hernaus, T. (2010.). Procesni aspekti kontrolinga. U: Osmanagić Bedenik, N. (ur.), <i>Kontroling između profita i održivog razvoja</i>, M.E.P., Zagreb, 305-337. • Hernaus, T., Pejić Bach, M., Rebac Jirouš, Ž. (2010.). Using Business Intelligence in Decision-Making Process: An Empirical Analysis, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21st International DAAAM Symposium</i>, Zadar, 21(1), 1179-1180.
7.	<p>Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hernaus, T., Pološki Vokić, N. (2014.), Work design for different generational cohorts: determining common and idiosyncratic job characteristics, <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 27(4): 615-641. • Hernaus, T., Mikulić, J. (2014.), Work characteristics and work performance of knowledge workers, <i>EuroMed Journal of Business</i>, 9(3): 268-292. • Hernaus, T. (2014.), Developing and Testing a Work Design Taxonomy of Knowledge Workers' Jobs, <i>7th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business</i>, 18-19. rujna, Kristiansand, Norveška. • Hernaus, T., Rupčić, N., Aleksić Mirić, A. (2014.), Towards Superior Organizational Performance: Interaction Between Horizontal Integration and Organizational Learning Practices, <i>3rd International Conference on Management and Organisation: Knowledge Management and Organizational Learning Practices</i>, 12-13. lipnja, Brdo pri Kranju, Slovenija, 34-52. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N., Aleksić, A. (2014.), Gender differences

		<p>in work characteristics across occupational groups, 5th LAEMOS Conference, 2-5. travnja, Havana, Kuba.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikavica, P., Hunjak, T., Begičević Ređep, N., Hernaus, T. (2014.), <i>Poslovno odlučivanje</i>, Školska knjiga, Zagreb. • Hernaus, T., Aleksić, A., Klindžić, M. (2013.), Organizing for Competitiveness – Structural and Process Characteristics of Organizational Design, <i>Contemporary Economics</i>, 7(4): 25-40. • Hernaus, T., Matić, I., Begičević Ređep, N. (2013.), Informacijski alati i sustavi za dizajniranje organizacije. U: Buble, M. (ur.), <i>Zbornik radova</i>, Visoka poslovna škola Minerva, Dugopolje, 101-115. • Hernaus, T., Aleksić, A. (2013.), A Relational View of Strategy, Knowledge and Teamwork: Implications for Organizational Success, <i>IFKAD – International Forum on Knowledge Asset Dynamics: Smart Growth: Organizations, Cities and Communities</i>, 12-14. lipnja, Zagreb, Hrvatska, 177-192. • Hernaus, T., Pejić Bach, M., Bosilj Vukšić, V. (2012.), Influence of strategic approach to BPM on financial and non-financial performance, <i>Baltic Journal of Management</i>, 7(4): 376-396. • Hernaus, T. (2012.), Anatomija sindikata: Kako se sindikati organiziraju i kako ih organizirati? U: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (ur.), <i>Evolucija sindikata: uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet, Zagreb, 207-234. • Hernaus, T. (2012.), The Team-Based Face of Organizations, in Sarlak, M. A. (ed.), <i>The New Faces of Organizations in the 21st Century</i>, Vol. 5, NAISIT Publishers, Toronto, 143-170. • Hernaus, T., Aleksić, A., Marić, I. (2012.), Work Design Practices: Do Trade Unions Make a Difference?, <i>IS 2012 – Innovation for Sustainability</i>, 27-28. rujna, Porto, Portugal. • Hernaus, T., Vidović, M., Aleksić, A. (2012.), Are Job Training and Education Practices Related to Work Design and Alternative Ways of Working?, <i>11th World Congress of the International Federation of Scholarly Associations of Management</i>, 26-29. lipnja, Limerick, Irska. • Sikavica, P., Hernaus, T. (2011.), <i>Dizajniranje organizacije: strukture, procesi, poslovi</i>, Novi informator, Zagreb. • Hernaus, T. (2011.), Business Trends and Tendencies in Organization Design and Work Design Practice: Identifying Cause-and-Effect Relationships, <i>Business Systems Research</i>, 2(1): 4-16. • Hernaus, T. (2011.), The Process-Based Face of Organizations, in Sarlak, M. A. (ed.), <i>The New Faces of Organizations in the 21st Century</i>, Vol. 2, NAISIT Publishers, Toronto, 33-80. • Hernaus, T. (2011.), Strategija, organizacijski dizajn i efektivnost. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 21-63. • Hernaus, T. (2011.), Diferencijacija i integracija organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 155-208. • Hernaus, T., Aleksić, A., Marić, I. (2011.), Unutarnji čimbenici organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 64-124. • Galetić, L., Hernaus, T., Rašić, S. (2011.), Organizacijske strukture. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 211-264. • Galetić, L., Hernaus, T. (2011.), Moderne tendencije oblikovanja organizacije. U: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 267-319. • Hernaus, T. (2011.), Determining a Multilevel Mediating Role of Work
--	--	--

	<p>Characteristics in Relationship between Macro-organizational variables and Work Performance Outcomes, <i>4th Annual Conference of the Euromed Academy of Business</i>, 20-21. listopada, Elounda, Grčka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hernaus, T., Kolar, N. (2011.), Differences in Job Characteristics Between Line and Staff Positions, <i>Annals of DAAAM for 2011 & Proceedings of the 22nd International DAAAM Symposium</i>, 22(1), 785-786. • Bosilj Vukšić, V., Hernaus, T., Kovačić, A. (2008.), <i>Upravljanje poslovnim procesima: organizacijski i informacijski pristup</i>, Školska knjiga, Zagreb. • Hernaus, T., Škerlavaj, M., Dimovski, V. (2008.), Relationship between Organisational Learning and Organisational Performance: The Case of Croatia, <i>Transformations in Business & Economics</i>, 7(2/14): 32-48. • Dimovski, V., Škerlavaj, M., Kimman, M., Hernaus, T. (2008.), Comparative Analysis of the Organisational Learning Process in Slovenia, Croatia, and Malaysia, <i>Expert Systems with Applications</i>, 34(4): 3063-3070. • Škrinjar, R., Indihar-Štemberger, M., Hernaus, T. (2007.), The Impact of Business Process Orientation on Organizational Performance, <i>InSite – Information Science & Information Technology Education Joint Conference</i>, 22-25. lipnja, Ljubljana, Slovenija.
--	--

1.	Titula, ime i prezime	Doc. dr. sc. Domagoj Hruška
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	dhruska@efzg.hr ; www.efzg.hr/dhruska
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	19.5.2012.
5.	Životopis	Domagoj Hruška predaje na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu od 2002. godine. Trenutno predaje kolegije „Strateški menadžment“ i „Poslovno odlučivanje“ na preddiplomskoj razini te kolegije „Vodstvo“, „Poslovna strategija“ i „Korporativno upravljanje“ na diplomskoj razini. Sunositelj je kolegija „Vodstvo“ na diplomskom studiju te nositelj kolegija „Menadžersko odlučivanje“ na specijalističkom poslijediplomskom sveučilišnom studiju „Računovodstvo i porezi“. Autor je dvije knjige iz područja odlučivanja i vodstva te koautor više znanstvenih monografija iz drugih područja poslovnog upravljanja. Objavio je 50tak znanstvenih članaka. Redovito sudjeluje u radu znanstvenih skupova u zemlji i inozemstvu. Područja njegove specijalizacije i interesa prvenstveno su vodstvo i odlučivanje.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D. (2015). <i>Radical Decision Making – Leading Strategic Change in Complex Organizations</i>, New York: Palgrave Macmillan • Hruška, D. (2015), Freedom in Orthodoxy – Constraints and Complexity of Leaders Identity in Leading Organizational Change, <i>Proceedings of the 3rd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – The Quest for Organizational Identity: Exploring Socially Constructed Realities</i>. 17th-18th April 2015, Dubrovnik, Croatia • Hruška, D. (2015), Should a Leader Compromise? – Leadership Lecture of Aristotle’s “Doctrine of the Mean”, <i>Proceedings of the 3rd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – The Quest for Organizational Identity: Exploring Socially Constructed Realities</i>. 17th-18th April 2015, Dubrovnik, Croatia

		<ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D. (2015.) u Tipurić, D., ur. (2015) <i>Korporativno upravljanje u Hrvatskoj: Ocjena kvalitete korporativnog upravljanja hrvatskih dioničkih društava SEECGAN metodologijom</i>. Zagreb: CIRU – Centar za istraživanje i razvoj upravljanja • Hruška, D. (2014), Parresia as a Form of Leader’s Argumentation in the Process of Radical Decision Making, <i>Proceedings of the 2nd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – Inside and Outside of Managerial Mind: Building the bridges between disciplines</i>. 4th-5th April 2014, Dubrovnik, Croatia • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2014). Quality of Corporate Governance Practice – Evidence from SEE Countries, u: Tipurić, D., Vrdoljak Raguž I., i Podrug, N. (ur.) (2014) <i>Rethinking Corporate Governance</i>. Harlow: Pearson, str. 37-44. • Tipurić, D., Hruška D. i Mešin M. (2013) Convergence of corporate governance practice in Europe – evidence from SEE countries, u: Kandžija V., Kumar A. (eds.) <i>Economic System of European Union and Accession of Bosnia & Herzegovina</i>, Vitez: Vitez University , str. 95-108) • Hruška, D., (2011.). <i>Kognitivni proces donošenja poslovnih odluka</i>, Zagreb: Sinergija • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2011.). Razlozi promjena vrhovnog menadžmenta u: Tipurić, D. (ur.) <i>Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje</i>, Zagreb: Sinergija, str. 45.-71. • Hruška, D., Omazić, M. A., Fuzul, J. (2011.). Comparative analysis of contemporary corporate governance issues in selected transition economies of south-east Europe, <i>Proceedings of The 5th International Scientific Conference – Entrepreneurship and Macroeconomic Management Reflectionson the World in Turmoil</i>, Pula, March 2011., 733.-753. • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2011.). Vlasnička koncentracija i promjene vrhovnog menadžmenta, u: Tipurić, D. (ur.) <i>Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje</i>, Zagreb: Sinergija, str. 181.-215. • Tipurić, D., Hruška, D., Slišković, T. (2011.). Strategije ukopavanja vrhovnih menadžera, u: Tipurić, D. (ur.) <i>Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje</i>, Zagreb: Sinergija, str. 301.-357. • Tipurić, D., Hruška D., Mešin, M. (2011.). Korporativno upravljanje, u: Galetić L. (ur.) <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Zagreb: Sinergija, str. 475.-506. • Tipurić, D., Hruška, D., Daraboš M. (2011.). Comparative Analysis of Managerial Ownership and its Effect on Corporate Performance in Selected Asian and European Transition Economies, <i>Chinese Business Review</i>, 10 (4), 255.-265. • Butigan, R., Hruška, D., Baković, T. (2011.). Poslovne strategije hrvatskih poduzeća u uvjetima krize, u: Zečić, Dž. (ur.) <i>Razvoj poslovanja 2011., Ekonomska politika i poslovanje malih i srednjih poduzeća</i>, Zenica: Jordan Studio, 501.-512. • Dabić, M., Hruška, D., Slišković T. (2011.). Strategic Decision Making in Enacted Environment, u: Woodilla, J. (ed.) <i>Managing in a Global Economy XIV</i>, Bangalore: Eastern Academy of Management • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2011.). Application of AHP Model for Evaluating Takeover Bids in Privatization – case of Croatia, <i>The International Symposium on the Analytic Hierarchy Process (ISAHP)</i>,
--	--	---

		<p>Naples, Italy, 15.-18. June 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D. (2010.). A Framework for Analysis of Corporate Control in Transition Countries, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 1071.-1072. • Hruška, D. (2010.). Protection of Minority Shareholder Interest in Post-privatiza Economies, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 20 (1), 1073.-1074. • Hruška, D. (2010.). Facilitating Radical Change by Influencing Decision Makers Context, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 20 (1), 1075.-1076. • Galetić, L., Podrug, N. Hruška, D. (2010.). Speed of Technology Adaptation in Connection to Organizational Change and Ownership Concentration: Study in Croatia, u: Godara, V. (ed.) <i>Pervasive Computing for Business: Trends and Applications</i>, Hershey, Pennsylvania: IGI Global publication, str. 147.-166. • Hruška, D., Rašić, S., Baković, T. (2010.). Implementation of Strategic Change by Belief-Driven and Action-Driven Processes, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 20 (1), 1077.-1078. • Hruška, D., Zebić, O. (2010.). Poslovno obavještanje za donošenje strateških odluka u malim i srednjim poduzećima – slučaj Hrvatske, <i>Proceedings Business development conference 2010</i>, Zenica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Zenici, 539.-552.
7.	<p>Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D. (2015). <i>Radical Decision Making – Leading Strategic Change in Complex Organizations</i>, New York: Palgrave Macmillan • Hruška, D. (2015), Freedom in Orthodoxy – Constraints and Complexity of Leaders Identity in Leading Organizational Change, <i>Proceedings of the 3rd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – The Quest for Organizational Identity: Exploring Socially Constructed Realities</i>. 17th-18th April 2015, Dubrovnik, Croatia • Hruška, D. (2015), Should a Leader Compromise? – Leadership Lecture of Aristotle’s “Doctrine of the Mean”, <i>Proceedings of the 3rd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – The Quest for Organizational Identity: Exploring Socially Constructed Realities</i>. 17th-18th April 2015, Dubrovnik, Croatia • Hruška, D. (2014), Parresia as a Form of Leader’s Argumentation in the Process of Radical Decision Making, <i>Proceedings of the 2nd International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship – Inside and Outside of Managerial Mind: Building the bridges between disciplines</i>. 4th-5th April 2014, Dubrovnik, Croatia • Hruška, D., (2011.). <i>Kognitivni proces donošenja poslovnih odluka</i>, Zagreb: Sinergija • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2011.). Razlozi promjena vrhovnog menadžmenta u: Tipurić, D. (ur.) <i>Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje</i>, Zagreb: Sinergija, str. 45.-71. • Dabić, M., Hruška, D., Slišković T. (2011.). Strategic Decision Making in Enacted Environment, u: Woodilla, J. (ed.) <i>Managing in a Global Economy XIV</i>, Bangalore: Eastern Academy of Management • Tipurić, D., Hruška, D., Mešin, M. (2011.). Application of AHP Model for Evaluating Takeover Bids in Privatization – case of Croatia, <i>The</i>

	<p><i>International Symposium on the Analytic Hierarchy Process (ISAHP)</i>, Naples, Italy, 15.-18. June 2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hruška, D. (2010.). Facilitating Radical Change by Influencing Decision Makers Context, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 20 (1), 1075.-1076. • Galetić, L., Podrug, N. Hruška, D. (2010.). Speed of Technology Adaptation in Connection to Organizational Change and Ownership Concentration: Study in Croatia, u: Godara, V. (ed.) <i>Pervasive Computing for Business: Trends and Applications</i>, Hershey, Pennsylvania: IGI Global publication, str. 147.-166. • Hruška, D., Rašić, S., Baković, T. (2010.). Implementation of Strategic Change by Belief-Driven and Action-Driven Processes, <i>Annals of DAAAM for 2010 & Proceedings of the 21 International DAAAM Symposium</i>, 20 (1), 1077.-1078. • Hruška, D., Zebić, O. (2010.). Poslovno obavještanje za donošenje strateških odluka u malim i srednjim poduzećima – slučaj Hrvatske, <i>Proceedings Business development conference 2010</i>, Zenica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Zenici, 539.-552.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Izv. prof. dr. sc. Dragutin Ivanec
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	divanec@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	05.05.2010.
5.	Životopis	<p>Rođen je 1965. godine u Kladarama. Srednju školu završio je u Virovitici. Dodiplomski studij psihologije završio je u Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu 1989. godine. Na istom fakultetu je magistrirao (1994.) i doktorirao (2002.). U zvanje izvanrednog profesora izabran 2010. godine. Od 1990. godine zaposlen je u Odsjeku za psihologiju pri katedri za eksperimentalnu psihologiju. U okviru redovite nastave nositelj je kolegija <i>Psihologijski praktikum 1</i>, a od ak. god. 2009/10 i kolegija <i>Statistika u psihologiji I</i>, i <i>Statistika u psihologiji II</i>. Od akademske godine 2002/03. izvodi nastavu iz izbornog kolegija <i>Psihologija boli</i>, a od 2010/11. nastavu iz izbornog kolegija <i>Složeni nacrti istraživanja</i>. Predavao je na nekoliko fakulteta i visokih škola. Dvije akademske godine održavao je nastavu iz kolegija <i>Statistika u psihologiji</i> u Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Sarajevu, a od 1998. do 2005. predavao kolegij <i>Statistika</i> na Visokoj školi za sigurnost na radu. Na Filozofskom fakultetu u Osijeku pri Katedri za psihologiju održavao je nastavu iz kolegija <i>Uvod u deskriptivnu statistiku</i> i <i>Psihologija boli</i>. U ak. god. 2008/09. održavao je nastavu iz kolegija <i>Uvod u deskriptivnu i inferencijalnu statistiku</i> te <i>Osnove inferencijalne statistike</i> u Odjelu za psihologiju Sveučilišta u Zadru. Do sada je objavio 32 znanstvena rada, četiri priloga u knjigama iz područja zdravstvene psihologije i dvije stručne studije. Suautor je sveučilišnog udžbenika. Sudjelovao je na četrdeset međunarodnih i domaćih znanstvenih i stručnih skupova. Njegov znanstveno-istraživački interes vezan je uz područja osjetne psihologije (utjecaj podražajnog konteksta na intenzitet osjeta i vrijeme reakcije) te psihologije boli, u kojem području je potaknuo razvoj metodologije i aparature za eksperimentalna istraživanja. Od 1990. godine do 2003. bio je tajnik časopisa <i>Review of Psychology</i>, te u dva tematska broja i gost urednik. Bio je voditelj tri</p>

		<p>domaće i jedne međunarodne ljetne škole.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ivanec, D., & Rebić, V. (2014). Alcohol and cognitive control: effects of acute intoxication on the performance in several response-inhibitory tasks. In Actis-Grosso, R., & Galmonte, A. (Eds.). <i>Different Psychological Perspectives on Cognitive Processes: Current Research Trends in Alps-Adria Region</i> (pp 44-57). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholar Publishing. • Margetić, B., Aukst Margetić, B., & Ivanec, D. (2014). Opinions of Forensic Schizophrenia Patients on the use of Restraints: Controversial Legislative. <i>Psychiatric Quarterly</i>, 85(4), 405-416. • Ćosić, K., Popović, S., Kovač, B., Kukolja, D., Ivanec, D., & Jovanović, T. (2014). System for Evaluation of Cognitive Performance under the Emotional Stressors. <i>COGNITIVE 2014: The Sixth International Conference on Advanced Cognitive Technologies and Applications</i>, 239-245. • Margetić, B., Aukst Margetić, B., & Ivanec, D. (2014). Can personality traits affect detention length in a forensic institution? <i>Journal of Forensic Psychology Practice</i>, 14, 277-287. • Margetić, B., Aukst Margetić, B., & Ivanec, D. (2013). Temperament and character in patients with schizophrenia with a history of restraint. <i>Journal of Forensic Psychiatry & Psychology</i>, 24(5), 621-633. • Pavuna, A., & Ivanec, D. (2012). Utjecaj alkohola na učinak u zadatku sljepoće zbog nepažnje u simuliranoj situaciji vožnje automobila. <i>Psihologijske teme</i>, 21(1), 121-138. • Terzin Laub, N, & Ivanec, D. (2012). Mozartov efekt – provjera hipoteze o pobuđenosti. <i>Suvremena psihologija</i>, 15(1), 5-21. • Margetić, B., Ivanec, D., Žarković Palijan, T., & Kovačević, D. (2012). Offender patients' opinions on placement in a forensic hospital. <i>Criminal Behaviour and Mental Health</i>, 22, 360-368. • Aukst Margetić, B., Jakovljević, M., Ivanec, D., Marčinko, D., & Margetić, B., Jakšić, N. (2012). Current suicidality and previous suicidal attempts in patients with schizophrenia are associated with different dimensions of temperament and character. <i>Psychiatry Research</i>, 200, 120-125. • Pavuna, A., & Ivanec, D. (2012). Utjecaj alkohola na učinak u zadatku sljepoće zbog nepažnje u simuliranoj situaciji vožnje automobila. <i>Psihologijske teme</i>, 21(1), 121-138. • Terzin Laub, N, & Ivanec, D. (2012). Mozartov efekt – provjera hipoteze o pobuđenosti. <i>Suvremena psihologija</i>, 15(1), 5-21. • Margetić, B., Ivanec, D., Žarković Palijan, T., & Kovačević, D. (2012). Offender patients' opinions on placement in a forensic hospital. <i>Criminal Behaviour and Mental Health</i>, 22, 360-368. • Aukst Margetić, B., Jakovljević, M., Ivanec, D., Marčinko, D., & Margetić, B., Jakšić, N. (2012). Current suicidality and previous suicidal attempts in patients with schizophrenia are associated with different dimensions of temperament and character. <i>Psychiatry Research</i>, 200, 120-125. • Ivanec, D., Miljak, T., i Faber, R. (2010). Percepcija boli u uvjetima različite razine distrakcije. <i>Društvena istraživanja</i>, 19 (6), 1093-1114. • Aukst Margetić, B., Jakovljević, M., Ivanec, D., Tošić, G., & Margetić, B. (2010). Novelty seeking and medication adherence in patients with schizophrenia. <i>Psychiatry Research</i>, 186, 141-143. • Aukst Margetić, B., Jakovljević, M., Ivanec, D., Margetić, B., & Tošić, G. (2010). Relations of internalized tigma with temperament and character in patients with schizophrenia. <i>Comprehensive Psychiatry</i>,
--	--	---

		<p>51, 603-606.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modić Stanke, K., Ivanec, D., Ružić, V., Petrak, O., & Lučanin, D. (2010). The role of experience in the assessment of pain in others. <i>Review of Psychology, 17(2)</i>, 119-123. • Modić Stanke, K., & Ivanec, D. (2010). Social context of pain perception: the role of other people's presence and physical distance, <i>Review of Psychology, 17(1)</i>, 69-74.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Ivanec, D. (1996). Stimuli context effect on simple reaction time: The importance of preparatory interval. <i>Proceeding of the Twelfth Annual Meeting of the International Society for Psychophysics</i>, (pp. 293-298). University of Padova, Padova. • Ivanec, D. i Lučanin, D. (1988). Mjerenje boli. U: Havelka, M. (ur.), <i>Zdravstvena psihologija</i> (str. 171-185). Jastrebarsko: "Naklada Slap". • Koren, I., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (1998). Analiza uzroka relativne školske neuspješnosti intelektualno natprosječnih učenika. <i>Suvremena psihologija, 1(1-2)</i>, 2-30. • Kacian Ivetić, I. i Ivanec, D. (1999). Istraživanja stajališta ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu. <i>Rad i sigurnost, 3-99</i>, 179-190. • Ivanec, D., Babić, D., & Komljenović, M. (2003). Painful and non-painful stimuli range as a base of context effect. <i>Review of Psychology, 10(1)</i>, 23-30. • Poredoš, D., i Ivanec, D. (2004). Izloženost ratnim događajima i kvaliteta života starijih osoba. <i>Ljetopisstudijskog centra socijalnog rada, 11(1)</i>, 43-62. • Zarevski, P., Ivanec, D., i Zarevski, Z. (2005). How general is <i>general information</i> construct? <i>Psihološka obzorja, 14</i>, 9-15. • Ivanec, D., Pavin, T., i Kotzmut, A. (2006). Possibilities of attentional control of pain: Influence of distractive Stroop task on pain threshold and pain tolerance. <i>Review of Psychology, 13</i>, 87-94. • Ivanec, D., Švagelj, A., i Rebić, V. (2009). Utjecaj različitih razina alkohola u krvi na uradak u psihomotornim zadacima. <i>Suvremena psihologija, 12</i>, 81-98. • Lynn, R., Ivanec, D., & Zarevski, P. (2009). Sex Differences in General Knowledge Domains. <i>Collegium Antropologicum, 33(2)</i>, 515-520. • Jokic-Begic N., Ivanec, D. i Markanović, D. (2009). Effects of Cognitive Pain-coping Strategies and Locus of Control on Perception of Cold Pressor Pain in Healthy Individuals: Experimental Study. <i>Acute Pain, 11</i>, 113-120. • Ivanec, D., Miljak, T., i Faber, R. (2010). Percepcija boli u uvjetima različite razine distrakcije. <i>Društvena istraživanja, 19(6)</i>, 1093-1114. • Modić Stanke, K., Ivanec, D., Ružić, V., Petrak, O., & Lučanin, D. (2010). The role of experience in the assessment of pain in others. <i>Review of Psychology, 17(2)</i>, 119-123. • Modić Stanke, K., & Ivanec, D. (2010). Social context of pain perception: the role of other people's presence and physical distance, <i>Review of Psychology, 17(1)</i>, 69-74. • Aukst Margetić, B., Jakovljević, M., Ivanec, D., & Margetić, B. (2011). Temperament, character, and quality of life in patients with schizophrenia and their first-degree relatives, <i>Comprehensive Psychiatry, 52</i>, 425-430. • Pavuna, A., & Ivanec, D. (2012). Utjecaj alkohola na učinak u zadatku sljepoće zbog nepažnje u simuliranoj situaciji vožnje automobila. <i>Psihologijske teme, 21(1)</i>, 121-138. • Terzin Laub, N, & Ivanec, D. (2012). Mozartov efekt – provjera hipoteze o pobuđenosti. <i>Suvremena psihologija, 15(1)</i>, 5-21. • Petz, B., Kolesarić, V., i Ivanec, D. (2012). <i>Petzova statistika. Osnovne</i>

	<p><i>statističke metode za nematematičare</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ćosić, K., Popović, S., Kovač, B., Kukulja, D., Ivanec, D., & Jovanović, T. (2014). System for Evaluation of Cognitive Performance under the Emotional Stressors. <i>COGNITIVE 2014: The Sixth International Conference on Advanced Cognitive Technologies and Applications</i>, 239-245. • Ivanec, D., & Rebić, V. (2014). Alcohol and cognitive control: effects of acute intoxication on the performance in several response-inhibitory tasks. In Actis-Grosso, R., & Galmonte, A. (Eds.). <i>Different Psychological Perspectives on Cognitive Processes: Current Research Trends in Alps-Adria Region</i> (pp 44-57). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholar Publishing.
--	--

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Željko Jerneiĉ
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	zjerneic@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	9. lipnja 2015.
5.	Životopis	<p>Željko Jerneiĉ završio je studij psihologije te magistrirao i doktorirao na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. U zvanje docenta izabran je 1998., u zvanje izvanrednog profesora 2003., a u zvanje redovnog profesora 2015. godine. Od 2008. godine predstojnik je Katedre za psihologiju rada i ergonomiju. Na matičnom fakultetu uveo je, organizirao i vodio više razliĉitih kolegija na diplomskom i poslijediplomskom studiju psihologije. Trenutno na diplomskom studiju predaje kolegije <i>Aktualni problemi psihologije rada</i>, <i>Ergonomijska psihologija</i> i <i>Odabir i razvoj osoblja</i>, a na doktorskom studiju <i>Predviđanje radnog ponašanja i radne uspješnosti</i>. Također, dugi niz godina predavao je na interfakultetskom Studiju dizajna kolegije <i>Psihologija rada</i> i <i>Psihologija za dizajnere</i>, na Pedagoškom fakultetu u Rijeci održavao je nastavu iz kolegija <i>Ergonomija</i>, a na Kineziološkom fakultetu je gost predavaĉ na doktorskom studiju. U znanstvenom radu bavi se ispitivanjem kognitivnih i psihomotornih sposobnosti, konstrukcijom testova i upitnika, problemima odabira radnika i lažiranja odgovora u upitnicima liĉnosti, motivacijskim aspektima rada, te ergonomskim problemima oblikovanja. Sudjelovao je u radu 10ak domaćih i međunarodnih znanstvenih projekata i bio voditelj dva projekta. S priopćenjima je učestvovao na brojnim skupovima u zemlji i inozemstvu te objavio pedesetak znanstvenih i stručnih radova, knjiga i testova. Dobitnik je <i>“Psihologijske nagrade Ramiro Bujas”</i> za znanstveni rad. Aktivan je član nekoliko nacionalnih i međunarodnih strukovnih organizacija. Bio je glavni tajnik Hrvatskog psihološkog društva, tajnik Hrvatskog ergonomijskog društva, predsjednik povjerenstva za dodjelu nagrada HPD-a, te predsjednik programskih i organizacijskih odbora više domaćih i međunarodnih znanstvenih skupova. Uz stručne, obavljao je i niz akademskih dužnosti na odsjeku, fakultetu i sveučilištu. Bio je prodekan Filozofskog fakulteta u četiri mandata, voditelj razredbenih postupaka na razini Odsjeka i Fakulteta, član Senata Sveučilišta, Vijeća područja društvenih i humanistiĉkih znanosti, razliĉitih sveučilišnih odbora i povjerenstava, kao i predsjednik Odbora za proraĉun Sveučilišta u Zagrebu.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Jerneiĉ, Ž. (Ur). (u tisku). <i>Inventar motivacije za postignuće (AMI) – Priručnik</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap.

		<ul style="list-style-type: none"> • Tomšić, A., Jerneiĉ, Ź. i Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoŹeljnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. <i>Suvremena psihologija</i>, 17, 5-20. • Parmaĉ Kovaĉić, M., Galić, Z., & Jerneiĉ, Ź. (2014). Social Desirability Scales as Indicators of Self-Enhancement and Impression Management. <i>Journal of Personality Assessment</i>, 96, 532-543. • Tomšić, A., Jerneiĉ, Ź. i Tonković Grabovac, M. (2014). <i>Upitnik nepoŹeljnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju (NOP-S)</i>. Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju. • Galić, Z., & Jerneiĉ, Ź. (2013). Measuring Faking on Five-Factor Personality Questionnaires: The Usefulness of Communal and Agentic Management Scales. <i>Journal of Personnel Psychology</i>, 12, 115-123. • Jerneiĉ, Ź. (Ur). (2012). <i>BIPBohumski inventar za opis liĉnosti u radnom okruŹenju - Priručnik</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Galić, Z., Jerneiĉ, Ź., & Parmaĉ Kovaĉić, M. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 20, 229-241. • Tonković, M., Jerneiĉ, Ź., & Galić, Z. (2012). The Effects of Faking on the Construct Validity of Personality Questionnaires: A Direct Faking Measure Approach. <i>Psychological Topics</i>, 21, 455-472. • Jerneiĉ, Ź. i Kutleša, V. (2012). Stavovi prema radu, radni uĉinak i namjera napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika. <i>Suvremena psihologija</i>, 15, 43-64. • Tonković, M. i Jerneiĉ, Ź. (2012). <i>Hrvatski test integriteta</i>. Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju. • Tonković, M., Galić, Z. i Jerneiĉ, Ź. (2011). The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. <i>Review of Psychology</i>, 18, 13-21. • Parmaĉ Kovaĉić, M., Galić, Z. i Jerneiĉ, Ź. (2011). <i>EM-SPO upitnik</i>. Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju. • Jerneiĉ, Ź. (Ur). (2010). <i>Višefaktorski upitnik rukovoĉenja MLQ – Priručnik</i>. Jastrebarsko: Naklada Slap. • Jerneiĉ, Ź., Galić, Z., Parmaĉ Kovaĉić, M., Tonković, M., Prevendar, T. i dr. (2010). <i>Liĉnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poŹeljnog odgovaranja</i>. Zagreb: FF pres.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvoĉenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Tomšić, A., Jerneiĉ, Ź. i Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoŹeljnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. <i>Suvremena psihologija</i>, 17, 5-20. • Galić, Z., Jerneiĉ, Ź., & Parmaĉ Kovaĉić, M. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 20, 229-241. • Jerneiĉ, Ź. i Kutleša, V. (2012). Stavovi prema radu, radni uĉinak i namjera napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika. <i>Suvremena psihologija</i>, 15, 43-64. • Galić, Z., Jerneiĉ, Ź. i Prevendar, T. (2008). Socijalno poŹeljno odgovaranje, liĉnost i inteligencija u selekcijskoj situaciji. <i>Psihologijske teme</i>, 17, 93-110. • Jerneiĉ, Ź. (2007). Factor structure of time-sharing performance at different levels of practice. <i>Review of Psychology</i>, 14, 115-138. • Parmaĉ, M., Galić, Z. & Jerneiĉ, Ź. (2007). On-line personality assessment: Are electronic versions equivalent to the traditional one? In V. Ćubela Adorić (Ed.), <i>Book of Selected Proceedings – 15th Psychology Days in Zadar</i> (pp. 259-272), Zadar: University of Zadar. • Jerneiĉ, Ź. (2003). U potrazi za time-sharing sposobnošću: osvrt na 25

	<p>godina ispitivanja individualnih razlika pri simultanom djelovanju. <i>Suvremena psihologija</i>, 6, 315-345.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Čulina Geramošek, S. i Jerneiĉ, Ź. (2003). Transformacijsko i transakcijsko vodstvo: povezanost s osobinama liĉnosti. <i>Suvremena psihologija</i>, 6, 7-32. • Jerneiĉ, Ź., & Źverko, B. (2001). Life-role changes in times of socioeconomic transition. <i>Review of Psychology</i>, 8, 41-48. • Jerneiĉ, Ź. (1998). Prognostiĉka valjanost selekcijskih metoda. U Zbornik XII. struĉnog seminara hrvatskih vojnih psihologa <i>Psihologijska selekcija i klasifikacija u hrvatskoj vojsci</i> (str. 37-48). Zagreb: MORH • Jerneiĉ, Ź. (1998). Selekcija i klasifikacija u ameriĉkoj vojsci: ASVAB, Projekt A i ECAT. U Zbornik XII. struĉnog seminara hrvatskih vojnih psihologa <i>Psihologijska selekcija i klasifikacija u hrvatskoj vojsci</i> (str. 49-54). Zagreb: MORH • Źverko, B., Jerneiĉ, Ź., Kulenoviĉ, A., & Vizek-Vidoviĉ, V. (1995). Life roles and values in Croatia: Some results of the Work Importance Study. In D.E. Super & B. Źverko (Eds.) <i>Life roles, Values, and Career: International Findings of the Work Importance Study</i> (pp. 128-146). San Francisco: Jossey-Bass. • Jerneiĉ, Ź., & Źverko, B. (1994). Time-sharing factors and their relation to cognitive abilities and personality traits. <i>Personality and Individual Differences</i>, 16, 297-308.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Izv. prof. dr. sc. Jasminka LaŹnjak
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Sveuĉilište u Zagrebu, Filozofski fakultet
3.	E-mail adresa i adresa osobne mreŹne stranice	ilaznjak@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	11.01.2011.
5.	Źivotopis	<p>Jasminka LaŹnjak roĉena je 1959. Godine u Zagrebu. Na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveuĉilišta u Zagrebu diplomirala je studij sociologije 1984. godine, a na istom Odsjeku obranila je magistarski rad iz podruĉja sociologije religije 1990. i doktorski rad iz podruĉja sociologije znanosti i tehnologije 1999.</p> <p>OD 1985. do 2006. zaposlena je kao asistent, znanstveni asistent i docent na Katedri za druŹtvene i humanistiĉke predmete, kasnije Katedre za zajedniĉke nastavne predmete gdje predaje kolegije na prediplomskom studiju „Znanost, tehnika, druŹtvo“, „Sociologija“, „Sociologija rada“ i na doktorskom studiju „Metodologiju znanstvenog rada“.</p> <p>Od 2006. zaposlena je na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveuĉilišta u Zagrebu kao docent a potom kao izvanredni profesor na Katedri za posebne sociologije. Predaje „Sociologiju rada“, „DruŹtvo i tehnologiju“ i „Uvod u metodologiju druŹtvenih istraŹivanja“ na prediplomskom studiju i „Ekonomsku sociologiju“ na diplomskom studiju.</p> <p>UsavrŹavala se na Indiana University u SAD kao „visiting scholar“ 1989. godine. Recenzent je nekoliko domaiĉih i stranih ĉasopisa i knjiga. Sudjelovala je kao suradnik na nekoliko europskih projekata s podruĉja znanosti i druŹtva (FP6 i FP7) i nacionalnih znanstvenih projekata. Ćlanica je Hrvatskog socioloŹkog druŹtva (trenutno obnaŹa duŹnost predsjednice) i Europskog druŹtva za druŹtvene studije znanosti i tehnologije (EASST). Od 1997.-2010. bila je kodirektor meĉunarodnog</p>

		seminara "Social Aspects of Sciences", a 2004. do 2011. kodirektor međunarodne konferencije "Innovation and Social Development", oba u Inter University Centre u Dubrovniku. Od 2007. do 2009. bila je urednica časopisa Revija za sociologiju.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Švarc, J., Lažnjak, J., & Perković, J. (2014) Obstacles to Co-Operation in the Framework Programme. In I. Marinković & E. Dall (Rds.) <i>R&D and Innovation in Western Balkans : Moving Towards 2020</i>Vienna:WBC-INCO.NET c/o ZSI – Centre for Social Innovation, pp. 168-174. ISBN: 978-3-200-02960-6 • Švarc, J., Lažnjak, J., & Perković, J. (2013). Integration of the Western Balkan Countries and Turkey in the Framework Programmes: Some Empirical Evidence, <i>Journal of European Integration</i>,35, 1, 53-72, • Lažnjak, J. (2011). "Dimensions of national innovation culture in Croatia. Content validity of Hofstede's dimensions" <i>Društvena istraživanja</i>,20, 1015-1038 • Lažnjak, J., Šporer, Ž. i Švarc, J. (2011) Women in Science Commercialization: Looking for Gender Differences. <i>Gender Technology and Development</i>. 15, 2: 175-200 • Švarc, J.; Perković, J. i Lažnjak, J. (2011) Društvena evaluacija hrvatskog inovacijskog sustava na primjeru TEST programa. <i>Sociologija i prostor</i>. 49, 209-235 • Švarc, J., Lažnjak, J. i Perković, J. (2011) Unintended consequences of the innovation policy programmes: social evaluation of the Technological Projects programme in Croatia. <i>Innovation: Management, Policy & Practice</i>,13, 77-94 • Lažnjak, J., i Švarc, J., (2011). Tradicionalno i poduzetničko sveučilište: Paradigma trostruke uzvojnice u hrvatskom sociokulturnom kontekstu. U V. Afrić, Lj. Bakić-Tomić, D. Polšek, i K. Žažar (ur.), <i>Društvene pretpostavke društva znanja</i>, Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; Institut društvenih znanosti Ivo Pilar; Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Str. 131-142.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Švarc, J. Lažnjak, J. & Dabić, M. (2013). Impact of human, structural and relational capital on educational needs of SMEs in Croatia, In M. Bulu & G. .A. Olcay (Eds) <i>Proceedings of the 6th International Conference for Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (ICEIRD 2013)Regional Economics Resilience through Innovation and Enterprises</i>, Istanbul: Lookus Scientific (pp. 221-230.) • Lažnjak, J. (2011). "Dimensions of national innovation culture in Croatia. Content validity of Hofstede's dimensions" <i>Društvena istraživanja</i>,20, 1015-1038 • Lažnjak, J., i Švarc, J., (2011). Tradicionalno i poduzetničko sveučilište: Paradigma trostruke uzvojnice u hrvatskom sociokulturnom kontekstu. U V. Afrić, Lj. Bakić-Tomić, D. Polšek, i K. Žažar (ur.), <i>Društvene pretpostavke društva znanja</i>, Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; Institut društvenih znanosti Ivo Pilar; Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Str. 131-142. • Švarc, J., Lažnjak, J., & Šporer, Ž. (2009) Social capital and innovation policy in Croatia: Scientific community as a source of innovation, In G. Tripp, M. Payne, & D. Diodorus <i>Social Capital</i>, New York: Nova Science Publishers Inc., pp 15-48

1.	Titula, ime i prezime	Dr. sc. Veseljka Lovrić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Prava formula d.o.o.
3.	E-mail adresa i adresa osobne	veseljka.rebic@pravaformula.hr

	mrežne stranice	https://hr.linkedin.com/in/veseljkarebic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	-
5.	Životopis	<p>Veseljka Lovrić (rođ. Rebić) rođena je 1978. godine u Splitu. Srednjoškolsko obrazovanje završila je u Imotskom. 2002. godine diplomirala je psihologiju na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, a 2011. stekla je titulu doktora znanosti na doktorskom studiju psihologije na istom fakultetu. U razdoblju od 2000. do 2005. godine bila je zaposlena u Croatia Airlines d.d., na poslovima upravljanja ljudskim potencijalima. Od 2005. do 2011. radi na radnom mjestu asistenta na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Tijekom svog rada na Odsjeku za psihologiju održavala je nastavu na metodološkim kolegijima te surađivala na znanstvenim projektima „Antinociceptive activity of botulinum toxin type a: new mechanism of action, new indications?“, „Integracija informacija kao osnova cjelovitog doživljavanja“ te „Neurotransmitori i novi mehanizmi djelovanja lijekova i otrova“. Od 2011. radi u tvrtki Prava formula, d.o.o. kao konzultant u području upravljanja ljudskim potencijalima. U tom svojstvu pruža usluge savjetovanja u području upravljanja ljudskim potencijalima (strategija ljudskih potencijala, organizacijski razvoj, analiza posla i opisi posla, sustavi kompenzacije, upravljanje učinkom, školovanje i razvoj, razvoj karijere, zapošljavanje i selekcija). Značajan dio njenog rada odnosi se na usluge razvijanja edukacijskih programa za različite organizacije-klijente koje uključuju analizu potrebe za razvojem i usavršavanjem i samo izvođenje edukacijskih programa za klijente.</p> <p>Aktivno je sudjelovala je na nizu međunarodnih i domaćih znanstvenih skupova i objavila pet znanstvenih radova i jedno poglavlje u knjizi iz primijenjene psihologije.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Ivanec, D., & Rebić, V. (2014). Alcohol and cognitive control: effects of acute intoxication on the performance in several response-inhibitory tasks. In Actis-Grosso, R., & Galmonte, A. (Eds.). <i>Different Psychological Perspectives on Cognitive Processes: Current Research Trends in Alps-Adria Region</i> (pp 44-57). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholar Publishing. • Rebić, V.. (2009). Kako odabrati najbolje? Temelji profesionalne selekcije. U D. Čorkalo Biruški (ur.). <i>Primjenjena psihologija: Pitanja i odgovori</i>, Zagreb : Školska knjiga, 323-341. • Lacković, Z., Rebić, V., & Riederer, P. F. (2009). Single intracerebroventricular injection of botulinum toxin type A produces slow onset and long-term memory impairment in rats. <i>Journal of Neural Transmission</i>, 116, 1273-1280. • Ivanec, D., Švagelj, A., i Rebić, V. (2009). Utjecaj različitih razina alkohola u krvi na uradak u psihomotornim zadacima. <i>Suvremena psihologija</i>, 12, 81-98. • Rebić, V., Šetić, M. & Domijan, D. (2009). Brightness estimation in a neural network model with presynaptic inhibition. U M. A. Elliott, S. Antonijević, S. Berthaud, P. Mulcahy, C. Martyn, B. Bargery, & H. Schmidt (Eds.). <i>Psychophysics Proceedings of the 25th Annual Meeting of the International Society for Galway</i> : Galway: National University of Galway, pp. 359-362
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom	<ul style="list-style-type: none"> • Rebić, V. (2009). Kako odabrati najbolje? Temelji profesionalne selekcije. U D. Čorkalo Biruški (ur.) <i>Primjenjena psihologija: Pitanja i odgovori</i>, Zagreb : Školska knjiga, 323-341.

	programu	
1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet u Zagrebu, Odsjek za psihologiju
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	darja.maslic@ffzg.hr ; http://psihologija.ffzg.unizg.hr/darja-maslic-sersic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	11. 12. 2012.
5.	Životopis	Diplomirala je psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu 1989. godine. Na istom fakultetu je 1993. magistrirala, a 2000. doktorirala (polje psihologija, grana psihologija rada). Akademsku godinu 2011/2012 provela je na Colorado State University kao stipendistica zaklade Fulbright (Fulbright Visiting Award). Od svibnja 1990. godine u kontinuitetu radi na istom odsjeku na radnim mjestima: znanstvenog novaka (1990-1998) na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju, asistenta (1998-2001), docenta (2001-2007), izvanrednog profesora (2007-2012) i redovnog profesora (2012-) na Katedri za eksperimentalnu psihologiju. Nositeljica je predmeta Metode eksperimentalne psihologije, Psihologijski praktikum 3 i Organizacijska psihologija te predmeta Rad i mentalno zdravlje na doktorskom studiju psihologije. Osim na Odsjeku za psihologiju, nastavnica je na poslijediplomskim studijima na drugim fakultetima Sveučilišta u Zagrebu te na Sveučilištu u Sarajevu. Bila je mentorica tridesetak diplomskih radova, četiri magistarska i tri doktorska rada. Nositeljica je Erasmus+ Programme ugovora s Katoličke Univerzitet Leuven. U znanstvenom radu bavi se područjem psihologije rada i organizacijske psihologije, posebno radnom motivacijom te odnosom rada i psihičkog zdravlja ljudi. Bila je voditeljica ili istraživač na 11 znanstvenih projekata, a trenutno je voditeljica znanstvenih projekata " <i>Individualne i organizacijske posljedice nesigurnosti posla</i> " i " <i>Defining Dispositional Employability in Croatian Society</i> ". Autorica je jedne knjige (znanstvena monografija), u koautorstvu ili samostalno objavila je 30 znanstvenih radova u međunarodno priznatim časopisima te dva stručna rada. Suurednica je dviju knjiga, objavila je 7 elaborata istraživačkih projekata, 5 poglavlja u knjigama, održala je 7 pozvanih predavanja (5 na inozemnim skupovima i sveučilištima) i 35 priopćenja na znanstvenim skupovima. Prema bazi Web of Science, njeni su radovi citirani 70 puta. Članica je <i>Sekcije za organizacijsku psihologiju Hrvatskog psihološkog društva</i> , <i>Hrvatske psihološke komore</i> i <i>European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)</i> i <i>European Network of Organizational Psychology (ENOP)</i> . Trenutno je zamjenica pročelnice Odsjeka za psihologiju (2013-2014 ; 2014-2015)
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Maslić Seršić, D. i Tomas, J. (u tisku). Zapošljivost kao suvremena alternativa sigurnosti posla: Teorije, nalazi i preporuke u području psihologije rada. <i>Revija za socijalnu politiku</i> • Maslić Seršić, D. and Tomas, J. (2014). The role of dispositional employability in determining individual differences in career success. <i>Društvena istraživanja</i>, 23, 4, 593-614. • Maslić Seršić, D. i sur. (2014). <i>Dispozicijska zapošljivost: Tko uspijeva na tržištu rada?</i> Zagreb: FF Press, 209 str. • Maslić Seršić, D. & Šavor, M. (2012). Who will beat the crisis? Searching for factors that define successful coping with job loss among working people in Croatia. <i>Problems of Psychology in the 21st Century</i>, 2, 2, 39-53.

		<ul style="list-style-type: none"> • Maslić Seršić, D. & Vukelić, A. (2012). Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić: tko će se lakše zaposliti u Zagrebu? Testiranje diskriminacije po nacionalnoj i dobnoj osnovi metodom prirodnog eksperimenta. <i>Revija za sociologiju</i>, 42, 1, 31-59. • Slišković, A., Maslić Seršić, D., & Burić, I. (2011). Work locus of control as a mediator of the relationship between sources and consequences of occupational stress among university teachers. <i>Review of Psychology</i>, 18, 2, 109-118. • Slišković, A., & Maslić Seršić, D. (2011). Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences. <i>Archives of Industrial Hygiene and Toxicology</i>, 62, 4, 299-307. • Maslić Seršić, D., & Šavor, M. (2011). Konstrukcija skale suočavanja s gubitkom posla. <i>Društvena istraživanja</i>. 20, 495-515.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Maslić Seršić, D. & Šavor, M. (2012). Who will beat the crisis? Searching for factors that define successful coping with job loss among working people in Croatia. <i>Problems of Psychology in the 21st Century</i>, 2, 2, 39-53. • Maslić Seršić, D., & Vukelić, A. (2012). Vojislav Trifunović ili Tomislav Lučić: tko će se lakše zaposliti u Zagrebu? Testiranje diskriminacije po nacionalnoj i dobnoj osnovi metodom prirodnog eksperimenta. <i>Revija za sociologiju</i>, 42, 1, 31-59. • Slišković, A., Maslić Seršić, D., & Burić, I. (2011). Work locus of control as a mediator of the relationship between sources and consequences of occupational stress among university teachers. <i>Review of Psychology</i>, 18, 2, 109-118. • Slišković, A., & Maslić Seršić, D. (2011). Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences. <i>Archives of Industrial Hygiene and Toxicology</i>, 62, 4, 299-307. • Maslić Seršić, D., & Šavor, M. (2011). Konstrukcija skale suočavanja s gubitkom posla. <i>Društvena istraživanja</i>. 20, 495-515. • Maslić Seršić, D., & Trkulja, J. (2009). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, metode i rezultati. <i>Društvena istraživanja</i>, 18, 523-547. • Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galešić, M. (2008). Working in hidden economy: latent benefits and psychological health. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 17, 301-314. • Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., & Galešić, M. (2008). Unemployed people in search for a job: Does job-seeking behavior matters that much? <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 72, 415-428. • Maslić Seršić, D. (2006). When does unemployment imply impaired psychological health? The mediating role of psychological deprivation and social support. <i>Review of Psychology</i>, 1, 35-42. • Maslić Seršić, D., & Vuletić, G. (2006). Psychometric evaluation and establishing norms of Croatian SF-36 Health Survey: providing a framework for subjective health research. <i>Croatian Medical Journal</i>, 7, 95-102. • Maslić Seršić, D., Šverko, B., & Galešić, M. (2005). Unemployment and dimensions of subjective health: Exploring moderating effects of age. <i>Studia Psychologica</i>, 3, 221-234.

1.	Titula, ime i prezime	Dr. sc. Ivana Načinović Braje, viša asistentica
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne	ivana.nacinovic@efzg.hr ;

	mrežne stranice	www.efzg.unizg.hr/inacinovic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	17. lipnja 2012. (znanstveni suradnik)
5.	Životopis	Ivana Načinović Braje viša je asistentica na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Na Ekonomskom fakultetu magistrirala je 2008. godine, a doktorirala 2011. godine. Od 2005. godine sudjeluje u izvođenju nastave. Trenutno predaje kolegij „Organizacija“ na preddiplomskoj razini, na hrvatskom i engleskom jeziku, te kolegije „Kompenzacijski menadžment“ i „Organizacijska kultura“ na diplomskoj razini. Osim na Ekonomskom fakultetu, sujelovala je u izvođenju nastave iz kolegija „Osnove organizacije i menadžmenta“ na Kineziološkom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Autorica je većeg broja znanstvenih i stručnih radova te poglavlja u knjigama na hrvatskom i engleskom jeziku. Redovito sudjeluje u radu znanstvenih skupova u zemlji i inozemstvu. Usavršavala se u inozemstvu u sklopu Erasmus programa. Sudjelovala je u više domaćih i međunarodnih znanstvenih projekata. Tajnik je međunarodne znanstvene konferencije „An Enterprise Odyssey“. Nadalje, članica je hrvatskog tima u međunarodnom projektu istraživanja prakse međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala – CRANET. Područja njene specijalizacije i interesa prvenstveno su upravljanje nagrađivanjem zaposlenika, organizacijska kultura i teorija organizacije.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L., Načinović Braje, I., Klindžić, M. (2015) Exploring the gap in compensation strategy and practice between Croatia and EU countries, <i>The Macrotheme Review</i>, 4 (4), str. 26-41. • Galetić, L., Načinović Braje, I. (2014) The Influence of Corporate Culture on Competitive Advantage of Croatian Enterprises. U: Duh, M., Belak, J. (ed.) <i>Integral Management and Governance: Empirical Findings of MER model</i>, Lambert Academic Publishing, Saarbrücken, str. 57-94. • Načinović Braje, I. (2014) Short and long-term implications of reward system changes for corporate culture, <i>Proceedings of Via Futuri 2014 International Conference on Sustainability, Competitiveness Urban and Regional Development – On the Crossroads of Theory and Empirical Research</i>, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, str. 183-197. • Načinović Braje, I., Galetić, L. (2014) Corruption and corporate culture: exploring the connection, <i>Proceedings of the 7th International Conference „An Enterprise Odyssey: Leadership, Innovation and Development for Responsible Economy</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 1061-1077. • Načinović Braje, I., Galetić, L. (2013) What do unions do – pay satisfaction among unionized and non-union employees, <i>Proceedings of the 4th European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Jaković, B., Galetić, L., Načinović Braje, I. (2013) The relationship among firm size and firms' e-business efficiency, <i>The Business Review</i>, 2 (1), str. 261-267. • Spremić, M., Jaković, B., Načinović Braje, I., Čavlek, N. (2013) The impact of the Enterprise Resource Planning Systems on Company's e-business Efficiency, <i>The Business Review</i>, 2 (1), str. 276-282. • Načinović, I. (2012) Borba sindikata za kućni proračun. U: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (ur.) <i>Evolucija sindikata</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 171-188. • Načinović, I., Galetić, L., Čavlek, N. (2012) Deciphering Corporate Culture Values under Different Environmental Conditions,

		<p><i>International Journal of Education and Information Technologies</i>, 6 (2), str. 217-224.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Načinović, I., Galetić, L., Čavlek, N. (2012) The Role of External Environmental Conditions in Shaping Corporate Culture Values: Case of Croatia, <i>Recent Advances in Business Administration – Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Business Administration</i>, WSEAS Press, str. 137-142. • Galetić, L., Načinović, I., Klindžić, M. (2012) Transforming the organizational structure and culture to sustain long-term competitiveness, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 911-924. • Bratić, D., Načinović, I. (2012) An assessment of independent factors shaping knowledge management in project work, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 1116-1131. • Načinović Braje, I., Franc, I. (2012) The possibilities for implementing outsourcing practices in banking industry: a case study of a Croatian bank, <i>Proceedings of the International Academic Conference</i>, International Institute of Social and Economic Sciences (IISES), str. 348-362. • Načinović, I., Klindžić, M., Marić, I. (2012) Comparative Analysis of Reward Management Practice among Old and New EU Member States with Special Emphasis to Croatia, <i>Proceedings of the 11th World Congress of the International Federation of Scholarly Associations of Management</i>, Limerick, Irska • Načinović, I. (2012) An exploration of executive compensation in Croatia – what are its implications within corporate governance?, <i>Proceedings of the 1st International Conference „Corporate Governance – new experiences: Implementation in South Eastern Europe“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb • Galetić, L., Načinović, I., Aleksić, A. (2011) Organizational characteristics of small and medium Croatian enterprises: an empirical study, <i>Proceedings of the ENEDIN conference</i>, University of Maribor, Faculty of Economics and Business, str. 305-323. • Načinović, I., Galetić, L. (2011) CEO and executive director pay for performance in transition economies: evidence from Croatia, <i>Proceedings of the 3rd European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Načinović, I., Galetić, L., Čavlek, N. (2010) Corporate Culture and Innovation: Implications for Reward Systems, <i>International Journal of Human and Social Sciences</i>, 5 (1), str. 32-37. • Galetić, L., Klindžić, M., Načinović, I. (2010) Organizational change as an instrument of overcoming economic crisis, <i>Proceedings of the 5th International Conference „An Enterprise Odyssey: From Crisis to Prosperity – Challenges for Government and Business“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, str. 361-370.
7.	<p>Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Galetić, L., Načinović Braje, I., Klindžić, M. (2015) Exploring the gap in compensation strategy and practice between Croatia and EU countries, <i>The Macrotheme Review</i>, 4 (4), str. 26-41. • Načinović Braje, I. (2014) Short and long-term implications of reward system changes for corporate culture, <i>Proceedings of Via Futuri 2014 International Conference on Sustainability, Competitiveness Urban and Regional Development – On the Crossroads of Theory and</i>

	<p><i>Empirical Research</i>, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, str. 183-197.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Načinović Braje, I., Galetić, L. (2013) What do unions do – pay satisfaction among unionized and non-union employees, <i>Proceedings of the 4th European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Načinović, I. (2012) Borba sindikata za kućni proračun. U: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (ur.) <i>Evolucija sindikata</i>. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet., str. 171-188. • Načinović, I., Klindžić, M., Marić, I. (2012) Comparative Analysis of Reward Management Practice among Old and New EU Member States with Special Emphasis to Croatia, <i>Proceedings of the 11th World Congress of the International Federation of Scholarly Associations of Management</i>, Limerick, Irska • Načinović, I. (2012) An exploration of executive compensation in Croatia – what are its implications within corporate governance?, <i>Proceedings of the 1st International Conference "Corporate Governance – new experiences: Implementation in South Eastern Europe"</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb • Načinović, I., Galetić, L. (2011) CEO and executive director pay for performance in transition economies: evidence from Croatia, <i>Proceedings of the 3rd European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Galetić, L., Načinović, I. (2009) The Reopened Examination of Executive Compensation: Case of Croatia, <i>Proceedings of the 2nd European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Načinović, I. (2008) <i>Utjecaj organizacijske kulture na sustav nagrađivanja</i>, magistarski rad, Ekonomski fakultet Zagreb • Galetić, L., Načinović, I. (2007) Reward Strategies of Croatian Enterprises: an Empirical Study, <i>Proceedings of the 1st European Reward Management Conference</i>, EIASM, Brisel, Belgija • Galetić, L., Načinović, I. (2006) Compensation Management in Croatian Enterprises: An Empirical Study, <i>The Business Review</i>, 5 (2), str. 204-212.
--	--

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Alka Obadić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	aobadic@efzg.hr ; www.efzg.hr/aobadic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	21.01.2014.
5.	Životopis	Alka Obadić predaje od 1997. godine na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Nositeljica je obveznog kolegija „Gospodarstvo Hrvatske“ na 2. godini preddiplomskog sveučilišnog studija i izbornog kolegija „Politike zapošljavanja“ na 3. i 4. godini preddiplomskog sveučilišnog studija. Na diplomskoj razini sunositeljica je kolegija „Klasteri i konkurentnost“. Pored predavanja na spomenutim kolegijima, izvodila je i predavanja iz kolegija „Makroekonomija“, „Ekonomika obrazovanja“, „Ekonomska politika“ na preddiplomskom sveučilišnom studiju te kolegij „Osnove gospodarstva Hrvatske“ u okviru zajedničkog sveučilišnog preddiplomskog studija FOI/EF „Ekonomika poduzetništva“ u Varaždinu. Na specijalističkom poslijediplomskom studiju Ekonomika Europske unije Ekonomskog fakulteta u Zagrebu predaje kolegij „Ekonomski rast, konvergencija zemalja članica EU i proširenje“, a

		<p>sudjelovala je i u izvođenju dijela predavanja na drugim SPDS-ovima. Na međunarodnoj razini od ak. god. 2009./2010. gostujući je predavač na Sveučilištu u Ljubljani. Autorica je jedne znanstvene knjige, koautorica jednog sveučilišnog udžbenika, suurednica jedne znanstvene knjige, dvaju zbornika radova s domaćih znanstvenih skupova, autorica/koautorica većeg broja poglavlja u znanstvenim knjigama, autorica preko 80 članaka (od čega 6 članaka u SSCI bazi) te je bila recenzentica za više od 50 znanstvenih članaka. Ujedno je bila recenzentica za vrednovanje znanstvenih projekata i programa MZOS-a. Redovito sudjeluje u radu znanstvenih skupova u zemlji i inozemstvu. Dobitnica je nekoliko znanstvenih nagrada. Od 2006. godine suradnica je na dva znanstvena projekta MZOS-a te je sudjelovala i u radu tri međunarodna znanstvena istraživačka projekta. Od 2014. godine sudjeluje u međunarodnom projektu CERGE-EI (Prag, Republika Češka) „The Dynamics of Fiscal Policy Transmission Mechanism and the Effect on Economic Growth“. Područja njene specijalizacije i interesa prvenstveno su strukturne promjene na tržištu rada, problemi nezaposlenosti, politike zapošljavanja, ekonomika obrazovanja, fiskalna politika, proces pridruživanja EU te regionalni i sektorski klasteri.</p>
6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obadić, A., Globan, T., Nadoveza, O. (2014), Twin Deficit Hypothesis in Countries with Indirect Tax-Oriented Systems, <i>Panoeconomicus</i>, 61(6): 653-667. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2014), The future of trade unions in Croatia – various stakeholders’ perspective, <i>Transfer: European Review of Labour and Research</i>, 20(4): 521-536. • Obadić, A., Globan, T. (2014), Determinante i potencijali trgovine na malo u malom otvorenom gospodarstvu – primjer Hrvatske; u: Družić, G., Družić, I. (ur.), <i>Zbornik radova sa Znanstvenog skupa „Razvojni potencijali hrvatskog gospodarstva“</i>, Ekonomski fakultet i Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, Zagreb, 269-287. • Aristovnik, A., Obadić, A. (2014), Measuring relative efficiency of secondary education in selected EU and OECD Countries: the case of Slovenia and Croatia, <i>Technological and Economic Development of Economy (TEDE)</i>, u tisku • Obadić, A. (2014), Posljedice ekonomske krize na tržištu rada i mobilnost radne snage u EU i RH, u: Puljiz, V., Tica, J., Vidović, D. (ur.), <i>Migracije i razvoj Hrvatske – Podloga za hrvatsku migracijsku strategiju</i>, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska gospodarska komora, Zagreb, 131-154. • Obadić, A., Tijanić, L. (2014), Multivariate analysis of the Croatian clusters, <i>Economic Research – Ekonomska istraživanja</i>, 27(1): 120-133. • Obadić, A., Dragičević, M. (2014), A New Labour Market Approach: Keeping Jobs and Enhancing Labour Market Flexibility, <i>Proceedings of the 6th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continuity</i>, 23-35. • Dragičević, M., Obadić, A. (2014), Cluster Policy and Cluster Governance in Croatia, <i>Proceedings of the 7th International Conference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development – ICEIRD 2014</i>, 183-190. • Obadić, A., Šimurina, N. Sonora, R. (2014), The effects of tax policy and labour market institutions on income inequality, <i>Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci</i>, 32(1): 121-140. • Obadić, A., Majić, E. (2013), Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino

		<p>smanjivanje, <i>Poslovna izvrsnost/Business Excellence</i>, 7(2): 103-123.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obadić, A., Kurnoga Živadinović, N. (2013), Regional cluster development in European Union and Croatia, <i>Actual Problems of Economics</i>, 139(1): 419-427. • Obadić, A. (2013), Specificities of EU Cluster Policies, <i>Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy</i>, 7(1): 23-35. • Dragičević, M., Obadić, A. (2013), <i>Klasteri i politike razvoja klastera</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb • Obadić, A. (2013), Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva, <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 99-120. • Barić, V., Obadić, A. (2013), Odnos javnih i privatnih ekonomskih učilišta – svjetski trendovi i praksa u Hrvatskoj, <i>Zbornik radova znanstvene konferencije Ekonomsko obrazovanje u Republici Hrvatskoj – jučer, danas, sutra</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 57-85. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice) (2013), <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb • Obadić, A., Oršolić, D. (2012), Kvalifikacijska (ne)usklađenost ponude i potražnje visokoobrazovanih osoba na tržištu rada Grada Zagreba, <i>Ekonomski pregled</i>, 63(12): 681-712. • Obadić, A., Goričanec, J. (2012), The European Union Pre-Accession Funds Utilization in Croatia and Poland, <i>Proceedings of 6th International Conference – An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future</i>, 278-289. • Aristovnik, A., Obadić, A. (2012), Measuring the technical efficiency of secondary education in Slovenia and Croatia: a DEA approach, <i>Proceedings of 6th International Conference – An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future</i>, 354-367. • Obadić, A. (2012), Cost-benefit sindikata na razini društva – Kako sindikati utječu na društvo?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 67-80. • Obadić, A. (2012), Sindikaliziranost društva – Koliki je u svijetu udio zaposlenika u sindikatima? u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 115-135. • Obadić, A. (2012), Sindikati usmjereni na zapošljivost – Koja je uloga sindikata u osiguranju fleksibilnosti?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 189-203. • Obadić, A., Pološki Vokić, N. (2012), Neprijatelji sindikata – Koji su razlozi opadanja sindikalnoga članstva?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 137-153. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2012), Oživljavanje sindikata – Koje strategije i taktike mogu oživjeti sindikate?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 279-296. • Aleksić, A., Hernaus, T. Klindžić, M., Marić, I., Načinović Braje, I., Obadić, A., Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2012), <i>Zaključak – Kakva je</i>
--	--	--

		<p>budućnost sindikata?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 347-351.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obadić, A., Globan, T. (2012), Strategija financiranja fiskalnih i vanjskih neravnoteža tijekom dužničke krize u eurozoni; u: Družić, G., Družić, I. (ur.), <i>Zbornik radova sa Znanstvenog skupa „Razvojna strategija malog nacionalnog gospodarstva u globaliziranom svijetu“ povodom 90. godine rođenja akademika i profesora Jakova Sirotkovića</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, 303-320. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice) (2012), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb • Obadić, A., Aristovnik, A. (2011), Relative Efficiency of Higher Education in Croatia and Slovenia: An International Comparison, <i>Amfiteatru Economic</i>, 13(30): 362-376. • Aristovnik, A., Obadić, A. (2011), The Funding and Efficiency of Higher Education in Croatia and Slovenia: A Non-parametric Comparison, <i>Proceedings of the 5th International Scientific Conference „Entrepreneurship and Macroeconomic Management: Reflections on the World in Turmoil“</i>, 1: 218-244. • Obadić, A. (2011), Educational Mismatches in Higher Education and Labor Market Effects; u: Kantarelis, D. (ed.), <i>Global Business & Economics Anthology</i>, Selected Papers, 2(1): 196-206. • Obadić, A. (2011), Fiskalna politika i javni dug, u: Čavrak, V. (ur.), <i>Gospodarstvo Hrvatske</i>, Politička kultura, Zagreb, 88-107. • Obadić, A. (2011), Utjecaj financijske krize na globalno tržište rada, u: Obadić, A., Šimurina, J., Tica, J. (ur.), <i>Kriza: preobrazba ili propast?</i>, 95-111. • Obadić, A., Šimurina, J. Tica, J. (urednici) (2011), <i>Kriza: preobrazba ili propast?</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, <i>Ekonomski pregled</i>, 61(3-4): 187-214. • Obadić, A., Gverić, A. (2010), Evaluation of Labour Market Policy Expenditures and Performance, <i>Proceedings of the 5th International Conference – An Enterprise Odyssey: From Crisis to Prosperity – Challenges for Government and Business</i>, 213-225. • Obadić, A., Jakšić, A. (2010), The Pressure on Higher Education Performance and the Process of Lifelong Learning, <i>Revija Uprava/Journal of Administration</i>, 8(4): 101-122.
7.	<p>Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2014), The future of trade unions in Croatia – various stakeholders’ perspective, <i>Transfer: European Review of Labour and Research</i>, 20(4): 521-536. • Obadić, A., Dragičević, M. (2014), A New Labour Market Approach: Keeping Jobs and Enhancing Labour Market Flexibility, <i>Proceedings of the 6th International Scientific Conference on Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continuity</i>, 23-35. • Obadić, A., Majić, E. (2013), Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjivanje, <i>Poslovna izvrsnost/Business Excellence</i>, 7(2): 103-123. • Obadić, A. (2013), Utjecaj pojedinih institucija tržišta rada na sindikaliziranost društva, <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 99-120. • Obadić, A., Oršolić, D. (2012), Kvalifikacijska (ne)usklađenost ponude i potražnje visokoobrazovanih osoba na tržištu rada Grada Zagreba,

		<p><i>Ekonomski pregled</i>, 63(12): 681-712.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obadić, A. (2012), Sindikaliziranost društva – Koliki je u svijetu udio zaposlenika u sindikatima? u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 115-135. • Obadić, A. (2012), Sindikati usmjereni na zapošljivost – Koja je uloga sindikata u osiguranju fleksigurnosti?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 189-203. • Obadić, A., Pološki Vokić, N. (2012), Neprijatelji sindikata – Koji su razlozi opadanja sindikalnoga članstva?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 137-153. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2012), Oživljavanje sindikata – Koje strategije i taktike mogu oživjeti sindikate?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 279-296. • Obadić, A. (2011), Educational Mismatches in Higher Education and Labor Market Effects; u: Kantarelis, D. (ed.), <i>Global Business & Economics Anthology</i>, Selected Papers, 2(1): 196-206. • Obadić, A., Gverić, A. (2010), Evaluation of Labour Market Policy Expenditures and Performance, <i>Proceedings of the 5th International Conference – An Enterprise Odyssey: From Crisis to Prosperity – Challenges for Government and Business</i>, 213-225. • Obadić, A. (2009), Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj, u: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), <i>Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti</i>, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb • Obadić, A., Marić, I. (2009), The Significance of Tourism as an Employment Generator of Female Labour Force, <i>Ekonomska misao i praksa/Economic Thought and Practice</i>, 18(1): 93-114. • Obadić, A. (2009), Examining the Danish Flexicurity Labour Market Concept, <i>Zagreb International Review of Economics & Business</i>, 12(1): 53-70. • Obadić, A. (2008), Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove, <i>Migracijske i etničke teme</i>, 24(1-2): 91-108. • Obadić, A., Porić, S. (2008), The Coordination between Education and Employment Policies, <i>Proceedings of the 4th International Conference An Enterprise Odyssey: Tourism – Governance and Entrepreneurship</i>, 429-442. • Dragičević, M., Obadić, A. (2007), The Role of Dynamic Employment Policies in the European Labour Market, <i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>, 23: 567-585. • Obadić, A. (2006), Influence of Regional Mismatch on the Employment Process in Selected Transition Countries, <i>Ekonomski pregled</i>, 57(1-2): 3-30. • Obadić, A. (2006), Theoretical and Empirical Framework of Measuring Mismatch on a Labour Market, <i>Proceedings of Rijeka Faculty of Economics – Journal of Economics and Business</i>, 24(1): 55-80. • Obadić, A. (2005), Measuring Labour Market Policies' Efficiency in Croatia, <i>Journal for Institutional Innovation, Development and Transition (JIIDT)</i>, 8: 34-47. • Obadić, A. (2005), Dezagregirana analiza tržišta rada Hrvatske prema stručnoj spremi i djelatnostima, <i>Ekonomija/Economics</i>, 11(4): 586-620.
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Obadić, A. (2005), <i>Makroekonomika tranzicijskog tržišta rada – S posebnim osvrtom na Hrvatsku</i>, Politička kultura, Zagreb • Obadić, A. (2004), Regionalna analiza učinkovitosti hrvatskog tržišta rada, <i>Ekonomski pregled</i>, 55(7-8): 531-556. • Barić V., Obadić, A. (2004), The Role of Education in Reducing Youth Unemployment in the Globalized World and Croatia, <i>Proceedings of 2nd International Conference – An Enterprise Odyssey: Building Competitive Advantage</i>, 59-72. • Obadić, A. (2003), Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada, <i>Financijska teorija i praksa</i>, 27(4): 529-546. • Kesar, O., Obadić, A. (2003), The Role of Tourism Industry in Reducing Seasonal Unemployment in EU Accession Countries, <i>Proceedings of Open Minds Conference 2003 – „Europe in Global World – blending differences“</i>, Center for Social and Economic Research, University of Lodz, Lodz, 187-191. • Obadić, A. (2002), Comparative analysis of unemployment and restructuring in Central and Eastern Europe, <i>Proceedings of the International Conference – An Enterprise Odyssey: Economics and Business in the New Millennium 2002</i>, 383-395. • Obadić, A. (2002), Zaposlenost kao makroekonomska varijabla ekonomske politike RH, u: Družić, I. (ur.), <i>Zbornik radova sa Znanstvenog skupa "Stabilizacija-participacija-razvoj" povodom 80. obljetnice rođenja Akademika Jakova Sirotkovića</i>, Ekonomski fakultet i Mikrorad, Zagreb, 293-305. • Družić, I., Obadić, A. (2001), Structural Changes on the Labour Market as a Result of the Transition and Globalisation Process, u: Božina, L., Krbec, D. (ur.), <i>Ekonomska globalizacija i razvoj u malim zemljama Europe</i>, Fakultet ekonomije i turizma „Mijo Mirković“, Pula, 237-245.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Izv. prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	momazic@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/momazic
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	20.02.2013.
5.	Životopis	Mislav Ante Omazić predaje na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu od 1998. godine. Na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu trenutno predaje kolegije „Menadžment“, „Projektni menadžment“, „Poslovna etika“ i „Business ethics“ na preddiplomskoj razini (nositelj svih osim prvo navedenog kolegija), kolegije „Menadžment promjena“, „Društvena odgovornost poduzeća“ i „Vodstvo“ na diplomskoj razini (nositelj svih navedenih kolegija) te je nositelj i izvođač kolegija „Društvena odgovornost poduzeća i poslovna etika“ na specijalističkim poslijediplomskim studijima „Poslovno upravljanje – MBA“ i „Organizacija i menadžment“. Suurednik je „Leksikona održivog razvoja“ i urednik „Zbirke studija slučaja društveno odgovornost poslovanja“ (oboje u izdanju Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj) te autor/koautor većeg broja poglavlja u znanstvenim knjigama te znanstvenih i stručnih članaka. Redovito sudjeluje u radu znanstvenih skupova u zemlji i inozemstvu. Nadalje, voditelj je SPDS „Vodstvo“ na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, od 2009. godine voditelj projektnog tima za diseminaciju globalnog projekta ICBA te je bio voditelj lokalnih timova na više projekata vezanih uz društveno odgovorno poslovanje. Od 2012. do 2014. godine bio je Pročelnik Katedre za organizaciju i

		menadžment na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, a od listopada 2014. godine je Prodekan za nastavu, studente i upravljanje kvalitetom Ekonomskog fakulteta u Zagrebu. Područje njegove specijalizacije i najvećeg interesa je područje društvene odgovornosti poduzeća.
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Omazić, M. A., Rubčić, A. (2014): Shareholder Engagement Impact on Companies' Success in Croatia: Minority Report, U: Tipurić, D., Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N. (eds.): <i>Rethinking Corporate Governance</i>. London: Pearson, str. 124-135. • Pejić Bach, M., Omazić, M. A., Zoroja, J. (2014): Transparency as a Precondition of Systemic Behavior: the Case of European Retailing Banks Regarding Social Responsibility Communication. <i>Systems research and behavioral science</i>. 32 (2): 256-264. • Omazić, M. A., Vlahov, R. D., Matešić, M. (2013): Difference between wish and need – Evidence of building CSR index in Croatia. <i>Montenegrin Journal of Economics</i>. 9 (2): 111-120. • Omazić, M. A., Vlahov, R. D. (2013): Hidden Champions in Croatia, U: McKiernan, P. Purg, D. (eds.): <i>Hidden Champions in CEE and Turkey</i>. Heidelberg: Springer, str. 163-183. • Omazić, M. A., Banovac, K. (2012): Internet based overview of corporate social responsible practice in four countries in Southeast Europe. <i>International journal of management cases</i>. 14 (3): 72-80 • Bačun, D., Matešić, M., Omazić, M. A. (2012): <i>Leksikon održivog razvoja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj. • Omazić, M. A. (ur.) (2012): <i>Zbirka studija slučaja društveno odgovornog poslovanja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj. • Omazić, M. A., Vlahov, R. D. (2011): Educating entrepreneurs – short overview of the most innovative classes, courses and programs, U: Dabić, M., Pietrzykowski, M. (eds.): <i>Fostering education in entrepreneurship</i>. Poznan: Bogucki Wydawnictwo Naukowe, str. 187-196. • Omazić, M. A. (2010): Holcim's Fight against Corruption, U: Stachowicz-Stanusch, A. (ed.): <i>Organizational Immunity to Corruption: Building Theoretical and Research Foundations</i>. Charlotte: Information Age Publishing, str. 373-387.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Omazić, M. A., Rubčić, A. (2014): Shareholder Engagement Impact on Companies' Success in Croatia: Minority Report, U: Tipurić, D., Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N. (eds.): <i>Rethinking Corporate Governance</i>. London: Pearson, str. 124-135. • Pejić Bach, M., Omazić, M. A., Zoroja, J. (2014): Transparency as a Precondition of Systemic Behavior: the Case of European Retailing Banks Regarding Social Responsibility Communication. <i>Systems research and behavioral science</i>. 32 (2): 256-264. • Omazić, M. A., Vlahov, R. D., Matešić, M. (2013): Difference between wish and need – Evidence of building CSR index in Croatia. <i>Montenegrin Journal of Economics</i>. 9 (2): 111-120. • Omazić, M. A., Banovac, K. (2012): Internet based overview of corporate social responsible practice in four countries in Southeast Europe. <i>International journal of management cases</i>. 14 (3): 72-80 • Bačun, D., Matešić, M., Omazić, M. A. (2012): <i>Leksikon održivog razvoja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj. • Omazić, M. A. (ur.) (2012): <i>Zbirka studija slučaja društveno odgovornog poslovanja</i>. Zagreb: Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj. • Omazić, M. A. (2010): Holcim's Fight against Corruption, U: Stachowicz-Stanusch, A. (ed.): <i>Organizational Immunity to</i>

	<p><i>Corruption: Building Theoretical and Research Foundations.</i> Charlotte: Information Age Publishing, str. 373-387.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omazić, M. A. (2008): Društvena odgovornost poduzeća i korporativno upravljanje, U: Tipurić, D. (ur.): <i>Korporativno upravljanje</i>, Zagreb: Sinergija nakladništvo, str. 323-360.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Dr. sc. Maja Parmač Kovačić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	mparmac@ffzg.hr
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	-
5.	Životopis	<p>Maja Parmač Kovačić rođena je 15.05.1982. godine u Splitu, gdje je završila osnovnu školu i prirodoslovno-matematičku gimnaziju. Godine 2005. diplomirala je psihologiju u Odsjeku za psihologiju. Iste godine zaposlila se kao asistent na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Doktorirala je 2011. godine na temu „Provjera Paulhusova dvo-razinskoga modela socijalno poželjnoga odgovaranja“. U okviru preddiplomskog i diplomskog studija psihologije na Filozofskom fakultetu od akademske godine 2007/2008 sudjeluje u izvođenju nastave iz kolegija Odabir i razvoj osoblja, Motivacija i radno ponašanje, Uvod u psihologiju rada i Ergonomijska psihologija. Od 2005. do 2007. godine sudjelovala je u izvođenju nastave iz kolegija Statistika u psihologiji I, Statistika u psihologiji II i Psihologijski praktikum I. Njeni glavni istraživački interesi vezani su uz područje profesionalne selekcije, s naglaskom na procjenu ličnosti i problem iskrivljavanja odgovora na upitnicima ličnosti. U tom području obavila je 5 znanstvenih radova, 1 stručni rad, 1 znanstvenu knjigu te prevela i prilagodila 7 upitnika. Sudjelovala je na različitim međunarodnim i domaćim skupovima s ukupno 17 izlaganja. Pohađala je više stručnih edukacija u zemlji i inozemstvu. Član je Sekcije za organizacijsku psihologiju Hrvatskog psihološkog društva, European Association of Work and Organizational Psychology te uredništva časopisa „Suvremena psihologija“.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Jerneić, Ž. (2014). Social Desirability Scales as Indicators of Self-Enhancement and Impression Management. <i>Journal of Personality Assessment</i>, 96, 532-543. • Parmač Kovačić, M., Galić, Z., & Andreis, L. (2014). Upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti: jesu li upozoreni ispitanici iskreniji?. <i>Suvremena Psihologija</i>, 17, 35-52. • Galić, Z., Jerneić, Ž., & Parmač Kovačić, M. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 20, 229-241. • Jerneić, Ž. Galić, Z., Parmač Kovačić, M., Tonković, M., Prevendar T., Bogdanić, A., Brožičević, M., Bučar, M., Čatipović, A., Đaković, I., Gospodnetić, F., Hrebac, M., Jakovina, A., Jelovica, V., Knezović, A., Lovrić, A., Löw, A., Paić-Antunović, J., Pavković, I., Petretić, M., Rajić-Stojanović, I., Salkičević, S., Sekulić, S., Taslak, M. Terzin-Laub, N., Tomiša, T., Ugarković, M., Vračević, T. i Zlatar, A. (2010). <i>Ličnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja</i>. Zagreb: FF - press.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje	<ul style="list-style-type: none"> • Galić, Z. i Parmač, M. (2009). Što nas motivira za rad? U D. Čorkalo-Biruški (Ur.). <i>Primijenjena psihologija: pitanja i odgovori</i>. Zagreb:

	nastave na studijskom programu	<p>Školska knjiga.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jerneić, Ž. Galić, Z., Parmač Kovačić, M., Tonković, M., Prevendar T., Bogdanić, A., Brozičević, M., Bučar, M., Čatipović, A., Đaković, I., Gospodnetić, F., Hrebac, M., Jakovina, A., Jelovica, V., Knezović, A., Lovrić, A., Löw, A., Paić-Antunović, J., Pavković, I., Petretić, M., Rajić-Stojanović, I., Salkičević, S., Sekulić, S., Taslak, M. Terzin-Laub, N., Tomiša, T., Ugarković, M., Vračević, T. i Zlatar, A. (2010). <i>Ličnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja</i>. Zagreb: FF - press.
--	---------------------------------------	--

1.	Titula, ime i prezime	Doc. dr. sc. Najla Podrug
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	npodrug@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/npodrug
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	26.09.2012.
5.	Životopis	<p>Najla Podrug zaposlena je na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Sudjeluje u nastavi na kolegijima Strateški menadžment (preddiplomski studij), Međunarodni menadžment, Korporativno upravljanje, Poslovna strategija (diplomski studij) te Menadžment u međunarodnom okruženju i Coaching (specijalistički poslijediplomski studij). Magistrirala je i doktorirala na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Dobitnica je treće nagrade na međunarodnom natjecanju doktorskih disertacija EDAMBA Doctoral Thesis Competition 2010. godine, godine 2008. kao koautorica knjige Korporativno upravljanje (urednik prof. dr. sc. Darko Tipurić) dobitnica je nagrade „Mijo Mirković“ za izniman znanstveni doprinos te je dobitnica godišnje nagrade Društva sveučilišnih nastavnika i drugih znanstvenika u Zagrebu za znanstveni doprinos u području društvenih znanosti u 2011. godini. Autorica je više od sedamdeset znanstvenih radova iz područja međunarodnog menadžmenta, međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala, strateškog menadžmenta i korporativnog upravljanja. Članica je uredničkog odbora časopisa Management (izdavač Sveučilište Primorska) i European Journal of Economics and Management te programskog odbora međunarodne konferencije OFEL. Godine 2008. bila je na studijskom boravku na Leeds Metropolitan Universityju te je bila gostujući predavač u sklopu MBA programa na Institute of Technology Management, National Tsing Hua University. Tajnica je Doktorskog studija Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Dabić, M., Tipurić, D., Podrug, N. (2015.), Cultural differences affecting decision-making style: a comparative study between 4 countries, <i>Journal of Business Economics and Management</i>, 16(2): 275-289. • Podrug, N., Ajduk, V. (2015.), Interpersonalno povjerenje i inovativnost hrvatskih poduzeća, <i>Ekonomski pregled</i>, 66(1): 31-49. • Prester, J., Podrug, N., Daraboš, M. (2015.), Innovation climate as a source of competitive advantage, <i>Journal of Economic and Social Development (JESD)</i>, 2(1): 25-33. • Prester, J., Daraboš, M., Podrug, N. (2015.), Innovation and intellectual capital, <i>22nd EurOMA Conference Operations Management for Sustainable Competitiveness</i>. Neuchatel, Switzerland, June 26 – July 1. • Tipurić, D., Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N. (eds.) (2014.), <i>Rethinking Corporate Governance</i>, Pearson, Harlow

		<ul style="list-style-type: none"> • Podrug, N., Pavlič, A., Kovačić, A. (2014.), Distinctiveness of self-initiative expatriates, <i>European Journal of Economics and Management</i>, 1(1): 223-233. • Podrug, N., Krišto, M., Kovač, M. (2014.), Cross-cultural adaptation of Croatian expatriates, <i>Ekonomski pregled</i>, 65(5): 453-472. • Podrug, N., Filipović, D., Stančić, I. (2014.), Analysis of cultural differences between Croatia, Brazil, Germany and Serbia, <i>Economic Research – Ekonomska istraživanja</i>, 21(1): 818-829. • Podrug, N., Vrdoljak Raguž, I., Kovač, M. (2014.), The impact of national culture on decision making style of Croatian and German managers, <i>Proceedings of the Business Systems Laboratory – 2nd International Symposium „Systems Thinking for a Sustainable Economy. Advancements in Economic and Managerial Theory and Practice“</i>, Universitas Mercatorum, Rome, January 23-24. • Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N., Kovačić, A. (2014.), The Challenges of Self-initiated Expatriates, <i>Proceedings of the Second International OFEL conference on Governance, Management and Entrepreneurship</i>, Dubrovnik, 4-5 April, 617-627. • Podrug, N. (2014.), Corporate Governance Challenges – Theoretical Exploration, u: Tipurić, D., Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N. (eds.), <i>Rethinking Corporate Governance</i>, Pearson, Harlow, 37-44. • Tipurić, D., Podrug, N., Nedić Pleteš, M. (2014.), Proces strateškog menadžmenta: Europapier Adria d.o.o., u: Gonan Božac, M., Tipurić, D. (ur.), <i>Poslovni slučajevi iz strateškog menadžmenta.</i>, Sinergija, Zagreb, 305-320. • Vrdoljak Raguž, I., Jelenc, L., Podrug, N. (2013.), <i>Izvori konkurentske prednosti u XXI. stoljeću</i>, Sveučilište u Dubrovniku, Dubrovnik • Rahimić, Z., Podrug, N. (2013.), <i>Međunarodni menadžment</i>, Ekonomski fakultet Sarajevo, Sarajevo • Podrug, N., Gauta, N. (2013.), Komparativna analiza stilova upravljanja konfliktima između Hrvatske i SAD-a, <i>Ekonomski pregled</i>, 64(2): 123-142. • Podrug, N., Daraboš, M., Semren, J. (2013.), Managing Foreign Subsidiaries in French Multinational Corporations, <i>Economic and Social Development Book of Proceedings of the 2nd International Scientific Conference</i>, Paris, France, 701-710. • Daraboš, M., Filipović, D., Podrug, N. (2013.), Corporate Strategy Implementation Modes: Analysis of Large Croatian Corporations, <i>Proceedings of the First International OFEL conference on Corporate Governance – Organizational, Financial, Ethical and Legal Aspects of Corporate Governance</i>, Dubrovnik, 12 April, 630-637. • Jelenc, L., Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N. (2013.), The Transformations in Coaching, <i>Proceedings of the 1st International Conference on Management, Marketing, Tourism, Retail, Finance and Computer Applications MATREFC '13</i>, Dubrovnik, 25-27 June, 171-175. • Podrug, N., Vrdoljak Raguž, I., Ražnjević, M. (2013.), Implementation of crisis strategies in Croatian companies, <i>Proceedings of the 1st International Conference on Management, Marketing, Tourism, Retail, Finance and Computer Applications MATREFC '13</i>, Dubrovnik, 25-27 June, 23-28. • Filipović, D., Podrug, N., Frinčić, T. (2013.), Strategic analysis of Croatian brewing industry, <i>Proceedings of 5th International Science Conference “Knowledge and Business Challenge of Globalization”</i>, Celje, Slovenia, November 14th – 15th, 39-49. • Filipović, D., Podrug, N., Rudan, Ž. (2013.), Differentiation strategy and competitive advantage of luxury hotels in Croatia, <i>Proceedings of</i>
--	--	--

		<p><i>5th International Science Conference "Knowledge and Business Challenge of Globalization", Celje, Slovenia, November 14th – 15th, 269-274.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrug, N., Filipović, D., Prša, I. (2013.), Analysis of the development of organizational citizenship behavior, <i>Proceedings of 5th International Science Conference "Knowledge and Business Challenge of Globalization", Celje, Slovenia, November 14th – 15th, 600-606.</i> • Filipović, D., Podrug, N., Prester, J. (2012.), Cross-border mergers and acquisitions in Southeast Europe: cases from Croatia, Romania and Bulgaria, <i>International Journal of Management Cases</i>, 14(3): 32-41. • Podrug, N., Filipović, D., Cvek, T. (2012.), Problem kulturološke adaptacije: empirijsko istraživanje potencijalnih ekspatrijata, <i>Sarajevo Business and Economics Review</i>, 32: 75-94. • Podrug, N., Filipović, D., Hokman, L. (2012.), The contribution of Fons Trompenaars to the research of national culture, <i>Ekonomski misao i praksa</i>, 21(1): 85-96. • Podrug, N. (2012.), The role of trust in managerial relations, <i>Journal of Accounting & Management</i>, 2(1): 59-69. • Podrug, N., Vrdoljak Raguž, I., Pavković, I. (2012.), Istraživanje primjene bilance postignuća u hrvatskim poduzećima, <i>Ekonomski misao i praksa</i>, 21(2): 693-712. • Podrug, N., Filipović, D., Bunčić, P. (2012.), Analiza izabranih kriterija selekcije ekspatrijata, <i>Accounting and management 13th International Scientific and Professional Conference – Conference Proceedings</i>, Zagreb, Croatia, 109-119. • Dabić, M., Gonzalez-Loureiro, M., Podrug, N. (2012.), Entrepreneurships' needs: an intangible and networked approach to the theory of entrepreneurship, u: Dabić, M. (ed.), <i>Do We Need the Entrepreneurial University? A Triple Helix Perspective</i>, University of Zagreb, Faculty of Economics and Business, Zagreb, 1-31. • Tipurić, D., Podrug, N. (2012.), Top management turnover from stewardship theory perspective, u: Tipurić, D., Dabić, M. (eds.), <i>Management, Governance, and Entrepreneurship. New Perspectives and Challenges</i>, Access Press UK, Lancashire, 342-362. • Podrug, N. (2011.), Influence of national culture on decision-making style, <i>The South East European Journal of Economics and Business</i>, 6(1): 37-44. • Podrug, N., Račić, D. (2011.), Corporate governance as a learning process: organizational and societal levels, <i>Megatrend revija</i>, 8(1): 95-113. • Podrug, N. (2011.), The Strategic Role of Managerial Stewardship Behaviour for Achieving Corporate Citizenship, <i>Ekonomski pregled</i>, 62(7-8): 404-420. • Filipovic, D., Podrug, N., Cingula, M. (2011.), The Role of Cross-border Mergers and Acquisitions for Selected European Transition Economies, <i>International Journal of Arts & Sciences</i>, 4(12): 383-396. • Podrug, N. (2011.), A critique of anti-management theories' dominance, <i>Annals of DAAAM for 2011 & Proceedings of the 22nd International DAAAM Symposiums</i>, 22(1): 0799-0800. • Podrug, N. (2011.), Analiza faktora kredibiliteta unutar funkcije povjerenja, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 9(2): 229-242. • Podrug, N., Burazin, M. (2011.), Izazovi teorije uslužnosti u obiteljskim poduzećima, <i>Ekonomski misao i praksa</i>, 20(2): 507-525. • Podrug, N., Šutalo, M. (2011.), Institucionalizacija uslužnosti u suvremenim organizacijama, <i>Ekonomski misao i praksa</i>, 20(2): 527-542.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Filipović, D., Podrug, N., Bujanović, H. (2011.), Mergers and acquisition: the case of Croatia, <i>The 5th International Scientific Conference "Entrepreneurship and Macroeconomic Management: Reflections on the World in Turmoil"</i>, (CD-ROM with full text) • Prester, J., Podrug, N. (2011.), Innovation management in Croatian manufacturing SMEs, <i>International Conference on Entrepreneurship, Education, Innovations ENEDIN</i>, 238-252. • Prester, J., Podrug, N. (2011.), Best Practices of High Performers: Results from GMRG 4.0 Survey Research, <i>Conference Proceedings of 3rd International Science Conference "Knowledge and Business Challenge of Globalization in 2011"</i>, Celje, Slovenia, 178-195. • Podrug, N., Filipović, D., Cvek, T. (2011.), Crucial expatriate personality traits for successful acculturation, <i>Conference Proceedings of 3rd International Science Conference "Knowledge and Business Challenge of Globalization in 2011"</i>, Celje, Slovenia, 630-637. • Tipurić, D., Podrug, N. (2011.), Promjene menadžmenta iz perspektive teorije uslužnosti, u: Tipurić, D. (ur.), <i>Promjene vrhovnog menadžmenta i korporativno upravljanje</i>, Sinergija, Zagreb, 381-408. • Podrug, N. (2011.), Dizajniranje organizacije u međunarodnoj okolini, u: Galetić, L. (ur.), <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 321-362. • Tipurić, D., Podrug, N. (2010.), Teorijska konceptualizacija i empirijska validacija teorije uslužnosti, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 8(1): 65-80. • Tipurić, D., Podrug, N. (2010.), Korporativna održivost velikih hrvatskih poduzeća, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Sarajevu</i>, 332-346. • Podrug, N., Prester, J., Filipović, D. (2010.), Uloga menadžmenta u razvoju proaktivnosti velikih hrvatskih poduzeća, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 8(2): 7-21. • Cingula, M., Filipović, D., Podrug, N. (2010.), Entrepreneurial Growth Strategies: Comparison of Croatia and Lithuania, <i>Journal of International Scientific Publications: Economy & Business</i>, 4(2): 349-364. • Prester, J., Podrug, N. (2010.), Cooperation of Croatian manufacturing companies: Results from EMIS 2008 study, <i>Proceedings of the 17th International Annual EurOMA Conference</i>, (CD-ROM with full text)
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Podrug, N., Pavlič, A., Kovačić, A. (2014.), Distinctiveness of self-initiative expatriates, <i>European Journal of Economics and Management</i>, 1(1): 223-233. • Podrug, N., Krišto, M., Kovač, M. (2014.), Cross-cultural adaptation of Croatian expatriates, <i>Ekonomski pregled</i>, 65(5): 453-472. • Podrug, N., Filipović, D., Stančić, I. (2014.), Analysis of cultural differences between Croatia, Brazil, Germany and Serbia, <i>Economic Research – Ekonomska istraživanja</i>, 21(1): 818-829. • Vrdoljak Raguž, I., Podrug, N., Kovačić, A. (2014.), The Challenges of Self-initiated Expatriates, <i>Proceedings of the Second International OFEL conference on Governance, Management and Entrepreneurship</i>, Dubrovnik, 4-5 April, 617-627. • Rahimić, Z., Podrug, N. (2013.), <i>Međunarodni menadžment</i>, Ekonomski fakultet Sarajevo, Sarajevo • Podrug, N., Daraboš, M., Semren, J. (2013.), Managing Foreign Subsidiaries in French Multinational Corporations, <i>Economic and Social Development Book of Proceedings of the 2nd International Scientific Conference</i>, Paris, France, 701-710.

	<ul style="list-style-type: none"> • Podrug, N., Filipović, D., Cvek, T. (2012.), Problem kulturološke adaptacije: empirijsko istraživanje potencijalnih ekspatrijata, <i>Sarajevo Business and Economics Review</i>, 32: 75-94. • Podrug, N., Filipović, D., Bunčić, P. (2012.), Analiza izabranih kriterija selekcije ekspatrijata, <i>Accounting and management 13th International Scientific and Professional Conference – Conference Proceedings</i>, Zagreb, Croatia, 109-119. • Podrug, N. (2011.), Influence of national culture on decision-making style, <i>The South East European Journal of Economics and Business</i>, 6(1): 37-44. • Podrug, N., Filipović, D., Cvek, T. (2011.), Crucial expatriate personality traits for successful acculturation, <i>Conference Proceedings of 3rd International Science Conference “Knowledge and Business Challenge of Globalization in 2011”</i>, Celje, Slovenia, 630-637. • Podrug, N. (2011.), Dizajniranje organizacije u međunarodnoj okolini, u: Galetić, L. (ur.) <i>Organizacija velikih poduzeća</i>, Sinergija, Zagreb, 321-362.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	npoloski@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/npoloski
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	17.09.2013.
5.	Životopis	Nina Pološki Vokić predaje od 1997. godine na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Trenutno predaje kolegij „Menadžment“ na preddiplomskoj razini, kolegije „Menadžerske vještine“, „Menadžment ljudskih potencijala“ i „Strategijski menadžment ljudskih potencijala“ na diplomskoj razini, kojih je i nositeljica, te veći broj kolegija iz područja menadžmenta i menadžmenta ljudskih potencijala na specijalističkim poslijediplomskim studijima i doktorskom studiju na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu. Osim na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu nositelj je kolegija i predavač na sljedećim poslijediplomskim studijima: MBA u građevinarstvu pri Sveučilištu u Zagrebu te Menadžment u zdravstvu pri Zavodu za javno zdravstvo Andrija Štampar. Od 2011. godine nositelj je i izvođač kolegija „Human resource management and diversity issues in Central and Eastern European countries“ na Ekonomskom sveučilištu u Beču (Wirtschaftsuniversität – Wien). Koautorica je dva sveučilišna udžbenika i jednog sveučilišnog priručnika, suurednica „Ekonomskog leksikona“ (u izdanju Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža i Masmedia), suurednica jedne znanstvene monografije i jednog zbornika radova s domaćeg skupa te autorica/koautorica većeg broja poglavlja u znanstvenim knjigama, kao i znanstvenih i stručnih članaka (od čega 7 članaka u SSCI bazi). Redovito sudjeluje u radu znanstvenih skupova u zemlji i inozemstvu. Nadalje, voditeljica je specijalističkog poslijediplomskog studija „Organizacija i menadžment“ na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu, voditeljica je hrvatskog tima na međunarodnom projektu istraživanja prakse međunarodnog menadžmenta ljudskih potencijala – CRANET od 2011. godine te je od 2004. godine članica „Povjerenstva za znanstvene skupove i znanstvene udruge“ pri Ministarstvu znanosti, obrazovanja i sporta Republike Hrvatske. Područja njene specijalizacije i interesa prvenstveno su komparativni menadžment ljudskih potencijala, metrika menadžmenta

6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<p>ljudskih potencijala i „meki“ elementi menadžmenta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2015.), Managing internal digital publics: What matters is digital age not digital nativity, <i>Public Relations Review</i>, 41(2): 232-241. • Pološki Vokić, N. (2014.), Competitiveness and sustainability of HRM activities in Croatia – CRANET survey results, <i>Proceedings of Via Futuri 2014 International Conference on Sustainability, Competitiveness Urban and Regional Development – On the Crossroads of Theory and Empirical Research</i>, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 208-221. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2014.), The future of trade unions in Croatia – various stakeholders’ perspective, <i>Transfer: European Review of Labour and Research</i>, 20(4): 521-536. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N. (2014.), Work Design for Different Generational Cohorts: Determining Common and Idiosyncratic Job Characteristics, <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 27(4): 615-641. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N., Aleksić, A. (2014.), Gender differences in work characteristics across occupational groups, rad na međunarodnoj konferenciji 5th LAEMOS Colloquium – Latin American and European Meeting on Organization Studies, Havana, Kuba • Pološki Vokić, N., Marić, I., Horvat, G. (2013.), Motivacija za volontiranje – jesu li motivi za volontiranje povezani sa spolom, ličnosti i područjem studiranja?, <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 20(3): 225-252. • Pološki Vokić, N. (2013.), Poželjna obilježja sindikalnih vođa današnjice – percepcije različitih dionika o ulozi sindikalnih vođa u oživljavanju sindikata, <i>Zbornik radova PAR International Leadership Conference – PILC “Leadership for Life”</i>, Visoka poslovna škola PAR, Rijeka, 75-85. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice) (2013.), <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb • Pološki Vokić, N. (2013.), Održivost hipoteze o menadžerskoj supstituciji sindikata proaktivnim aktivnostima upravljanja ljudskim potencijalima, <i>Zbornik radova okrugloga stola Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 37-57. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice) (2012.), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb • Aleksić, A., Hernaus, T., Klindžić, M., Marić, I., Načinović Braje, I., Obadić, A., Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2012.), Zaključak – Kakva je budućnost sindikata?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 347-351. • Pološki Vokić, N. (2012.), Suvremena filozofija sindikaliziranja – Kako okrenutost prema poslodavcima i društvenoj zajednici može oživjeti sindikate?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 335-346. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2012.), Oživljavanje sindikata – Koje strategije i taktike mogu oživjeti sindikate?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 279-296. • Pološki Vokić, N. (2012.), Sindikalisti kao vođe – Kakav treba biti
----	---	---

		<p>sindikalni vođa?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 249-263.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N. (2012.), Veza sindikata i upravljanja ljudskim potencijalima – Koji je odnos između sindikata i upravljanja ljudskim potencijalima?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 235-248. • Obadić, A., Pološki Vokić, N. (2012.), Neprijatelji sindikata – Koji su razlozi opadanja sindikalnoga članstva?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 137-153. • Pološki Vokić, N., Hernaus, T. (2012.), Dnevni red sindikata – Što rade i koje usluge pružaju sindikati?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 37-65. • Pološki Vokić, N., Marić, I. (2012.), Sindikati kao organizacije civilnoga društva – Koja je svrha postojanja sindikata?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 13-35. • Pološki Vokić, N. (2012.), Uvod – Zašto knjiga o sindikatima u 21. stoljeću?, u: Pološki Vokić, N., Obadić, A. (urednice), <i>Evolucija sindikata – Uloga sindikata u suvremenome društvu</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 1-10. • Pološki Vokić, N., Naoulo Bego, H. (2012.), Upravljanje talentima u vrijeme krize – teorijska polazišta i stanje u Hrvatskoj, <i>Ekonomski pregled</i>, 63(3-4): 162-185. • Pološki Vokić, N. (2012.), The relationship between the quality of human resource management practices and the role of trade unions in organizations, <i>Proceedings of the 11th World Congress of the International Federation of Scholarly Associations of Management</i>, Kemmy Business School, Limerick, 1-27. • Pološki Vokić, N., Rimac, M. (2012.), Managerial competencies for sustainable future – perceptions of graduate students, <i>Proceedings of the 6th International Conference „An Enterprise Odyssey: Corporate governance and public policy – path to sustainable future“</i>, Ekonomski fakultet – Zagreb, Zagreb, 712-733. • Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2012.), Is HRM a Genuine Source of Sustainable Competitive Advantage? – Theoretical and Empirical Analysis, u: Beckford, A. M., Larsen, J. P. (eds.), <i>Competitiveness – Psychology, Production Impact and Global Trends</i>, Nova Science Publishers, Inc., New York, NY, 23-46. • Pološki Vokić, N., Bulat, I. (2012.), Što žene lideri unose u visoku politiku – psihološka i radna obilježja, stil vođenja, interesi i perspektive, <i>Zbornik radova PAR International Leadership Conference – PILC “Women's leadership”</i>, Visoka poslovna škola PAR, Rijeka, 25-35. • Pološki Vokić, N., Idžojtić, V. (2012.), Individual antecedents of mobbing – the case of Croatia, <i>Journal of Accounting and Management</i>, 2(1): 89-112. • Pološki Vokić, N. (2012.), Controlling of Human Resource Management Practices in Croatian Firms, <i>Eurasian Business Review</i>, 2(1): 93-117. • Mikić, M., Orsag, S., Pološki Vokić, N., Švaljek, S. (urednici) (2011.), <i>Ekonomski leksikon</i>, Leksikografski zavod Miroslav Krleža i Masmmedia, Zagreb
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N., Grgurić, L. (2011.), Upravljanje zaposlenicima starije životne dobi – model djelotvornog upravljanja u hrvatskim organizacijama, <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 18(2): 149-174. • Pološki Vokić, N. (2011.), The Relationship between the Level and Modality of HRM Metrics, Quality of HRM Practice and Organizational Performance, rad na međunarodnoj konferenciji “1st Israeli Global Human Resource Management (GHRM) Conference”, ORT Braude College, Karmiel, Izrael • Tkalac Verčić, Sinčić Ćorić, Pološki Vokić, N. (2010.), <i>Priručnik za metodologiju istraživačkog rada – kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje</i>, M.E.P. d.o.o., Zagreb • Pološki Vokić, N. (2010.), Kontroling ljudskih potencijala i upravljanja ljudskim potencijalima, u: Osmanagić Bedenik, N. i suradnici, <i>Kontroling između profita i održivog razvoja</i>, M.E.P. d.o.o., Zagreb, 399-426. • Pološki Vokić, N., Zaninović, M. (2010.), Analiza čimbenika fluktuacije hrvatskih zaposlenika i njihova usporedba s čimbenicima fluktuacije u najrazvijenijim zemljama svijeta, <i>Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu</i>, 8(2): 23-38. • Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2010.), Humanistic knowledge management perspective: The case of Croatia, <i>Us-China Education Review</i>, 7(9): 77-85. • Pološki Vokić, N., Sontor, S. (2010.), The relationship between individual characteristics and conflict handling styles – the case of Croatia, <i>Problems and Perspectives in Management</i>, 8(3): 56-67. • Pološki Vokić, N., Obadić, A. (2010.), Revitalizacija sindikata u suvremenom društvu, <i>Ekonomski pregled</i>, 61(3-4): 187-214. • Pološki Vokić, N. (2010.), Oblici materijalne i nematerijalne motivacije, u: Tudor, G. (ur.), <i>Motiviranje i vođenje ljudi</i>, M.E.P. d.o.o., Zagreb, 18-25. • Pološki Vokić, N. (2010.), Motivacija na poslu, u: Tudor, G. (ur.), <i>Motiviranje i vođenje ljudi</i>, M.E.P. d.o.o., Zagreb, 12-17.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2014.), Managing internal digital publics: What matters is digital age not digital nativity, <i>Public Relations Review</i>, in press • Pološki Vokić, N. (2014.), Competitiveness and sustainability of HRM activities in Croatia – CRANET survey results, <i>Proceedings of Via Futuri 2014 International Conference on Sustainability, Competitiveness Urban and Regional Development – On the Crossroads of Theory and Empirical Research</i>, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 208-221. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N. (2014.), Work Design for Different Generational Cohorts: Determining Common and Idiosyncratic Job Characteristics, <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 27(4): 615-641. • Hernaus, T., Pološki Vokić, N., Aleksić, A. (2014.), Gender differences in work characteristics across occupational groups, rad na međunarodnoj konferenciji 5th LAEMOS Colloquium – Latin American and European Meeting on Organization Studies, Havana, Kuba • Pološki Vokić, N., Naoulo Bego, H. (2012.), Upravljanje talentima u vrijeme krize – teorijska polazišta i stanje u Hrvatskoj, <i>Ekonomski pregled</i>, 63(3-4): 162-185. • Pološki Vokić, N. (2012.), Controlling of Human Resource Management Practices in Croatian Firms, <i>Eurasian Business Review</i>, 2(1): 93-117. • Pološki Vokić, N., Grgurić, L. (2011.), Upravljanje zaposlenicima starije

	<p>životne dobi – model djelotvornog upravljanja u hrvatskim organizacijama, <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 18(2): 149-174.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pološki Vokić, N. (2011.), The Relationship between the Level and Modality of HRM Metrics, Quality of HRM Practice and Organizational Performance, rad na međunarodnoj konferenciji “1st Israeli Global Human Resource Management (GHRM) Conference”, ORT Braude College, Karmiel, Izrael • Pološki Vokić, N. (2010.), Kontroling ljudskih potencijala i upravljanja ljudskim potencijalima, u: Osmanagić Bedenik, N. i suradnici, <i>Kontroling između profita i održivog razvoja</i>, M.E.P. d.o.o., Zagreb, 399-426. • Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica, P., Pološki Vokić, N. (2008.), <i>Suvremeni menadžment – vještine, sustavi i izazovi</i>, Školska knjiga, Zagreb, poglavlja 15. („Žene u menadžmentu“) i 16. („Upravljanje različitostima“) • Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki Vokić, N. (2008.), <i>Temelji menadžmenta</i>, Školska knjiga, Zagreb, poglavlje 12.2. („Mjerenje menadžmenta ljudskih potencijala“) • Pološki Vokić, N., Marić, I., Hernaus, T. (2007.), Globalna orijentacija i globalne kompetencije vrhovnih menadžera u Hrvatskoj, <i>Društvena istraživanja</i>, 16(3): 533-555. • Pološki Vokić, N., Vidović, M. (2004.), Development of the Croatian HR Benchmarks List and its Comparison with the World-Approved Ones, <i>Zagreb International Review of Economics & Business</i>, 7(2): 55-74.
--	---

1.	Titula, ime i prezime	Prof. dr. sc. Ana Tkalac Verčić
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Ekonomski fakultet – Zagreb, Sveučilište u Zagrebu
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	atkalac@efzg.hr ; www.efzg.unizg.hr/atkalac
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	17.09.2012.
5.	Životopis	<p>Ana Tkalac Verčić na Ekonomskom fakultetu – Zagreb radi od 1997. godine. Nakon diplome i magisterija znanosti stečenih na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, te Fulbrightove stipendije na University of Maryland, doktorat je obranila na Ekonomskom fakultetu – Zagreb. Danas je nositeljica kolegija Integrirana marketinška komunikacija, Odnosi s javnošću i Oglašavanje, na preddiplomskom i diplomskom studiju Ekonomskog fakulteta, te većeg broja kolegija iz područja marketinga i odnosa s javnošću na poslijediplomskim studijima matičnog, ali i drugih fakulteta. Sedam godina je bila nositeljica (a kasnije i gostujući profesor) kolegija „Internal communication“ na Università della Svizzera italiana, u Luganu. Dobitnica je nagrade „Mijo Mirković“ za koautorstvo sveučilišnog udžbenika „Marketing“, te nagrade PRIDE (Public Relations Division of the National Communication Association) za koautorstvo međunarodnog udžbenika “The Global Public Relations Handbook”. Dobitnica je posebnog priznanja za doprinos u razvoju struke upravljanja komunikacijama 2012. godine u Mariboru, te Hrvatske udruge za odnose s javnošću 2013. godine. Članica je programskog odbora međunarodne konferencije „BledCom: International Public Relations Research Symposium“. Također je članica uredničkog odbora časopisa „International Journal of Strategic Communication“, te regionalna urednica najprestižnijeg znanstvenog časopisa iz područja</p>

		<p>odnosa s javnošću „Public Relations Review“. Koautorica je i urednica nekoliko knjiga poput „Odnosa s medijima“, „Public relations metrics: research and evaluation“ (prevedenu i na hrvatski pod nazivom: „Mjerenje i evaluacija u odnosima s javnošću“), te sveučilišnog priručnika pod nazivom „Priručnik za metodologiju istraživačkog rada u društvenim istraživanjima“.</p>
6.	<p>Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verčič, D., Tkalac Verčič, A., & Sriramesh, K. (2015). Looking for digital in public relations. <i>Public Relations Review</i>, 41(2), u tisku. • Tkalac Verčič, A. (2014). Croatia. In T. Watson (Eds.), <i>Eastern European perspectives on the development of public relations: Other voices</i> (pp. 14-24). Hampshire: Pelgrave Pivot. • Tkalac Verčič, A. (2014). Personal charisma: Immediate or gradual? How long does it take to judge?. <i>Public Relations Review</i>, 40(3), 609-11. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2014). Reflexive mediatization and remaking of the middleman. 5th European Communication Conference: Communication for empowerment: Citizens, markets, innovations. Lisabon, Portugal. • Verčič, D., Tkalac Verčič, A., & Sriramesh, K. (2014). Looking for digital in pulic relations. 21st BledCom: Global Public Relations Symposium. Bled, Slovenia. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2013). Digital natives and social media. <i>Public Relations Review</i>, 39(5), 600-602. • Tench, R., Verčič, D., Tkalac Verčič, A., & Juma, H. (2013). Contemporary issues impacting European communication competencies. <i>Medijske studije</i>, 4(7), 111-124. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2013). Organizational contexts and strategical impacts: On power and mediation. In K. Sriramesh (Eds.), <i>Public relations and communication management: Current trends and emerging topics</i> (pp. 260-67). New York & London: Routledge. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2013). International comparative research in public relations: A report on three countries – Slovenia, Croatia and Serbia. In A. Okay (Eds.), <i>Researching the changing profession of public relations</i> (pp. 63-73). Brussels: P.I.E. – Peter Lang S.A. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2013), The role of new media in reputation management: What's the price of ignorance? 16th Annual International Public Relations Research Conference: Exploring the Strategic Use of New Media's Impact of Change Management And Risk in Theory and Practice. Miami, SAD. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2013). Languaging public relations. International PR 2013 conference, Barcelona, Spain. • Tkalac Verčič, A., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2012). Internal communication: Definition, parameters, and the future. <i>Public Relations Review</i>, 38(2), 223-230. • Kolman, P., & Tkalac Verčič, A. (2012). Consumers' opinions on gender stereotyping in advertising [Special issue 2]. <i>Economic Research</i>, 117-126. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2011). Public relations and lobbying: New legislation in Slovenia. <i>Public Relations Review</i>, 37(1), 12-19. • Friedl, J., & Tkalac Verčič, A. (2011). Media preferences of digital natives' internal communication: A pilot study. <i>Public Relations Review</i>, 37(1), 84-86. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Generic charisma – conceptualization and measurement. <i>Public Relations Review</i>, 37(1), 12-19.

		<ul style="list-style-type: none"> • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Differentiation and specialization in internal communication. <i>Proceedings of the 18th International Public Relations Research Symposium BledCom</i>, Bled, Slovenia, 4-16. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Relationship between employee status, job satisfaction and internal communication satisfaction: The case of Faculty of Economics and Business – Zagreb. <i>Proceedings of the 18th International Public Relations Research Symposium BledCom</i>, Bled, Slovenia, 84-96. • Kolman, P., & Tkalac Verčič, A., (2011). Consumers opinions on gender stereotyping. <i>Proceedings of the 22nd CROMAR Congress: Marketing Challenges in New Economy</i>, Juraj Dobrila University of Pula, Pula, 59-61. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). A Delphi study on internal communication in Europe. In Rita Men & Melissa Dodd (Eds.), <i>Public relations theory and research and advancing practice</i> (pp. 856-869), Gainesville: Institute for Public Relations. • Kolman, P., & Tkalac Verčič, A. (2011). Consumers' opinions on gender stereotyping in advertising. <i>CROMAR Congress: Marketing challenges in new economy</i>, Pula, Croatia. • van Ruler, B., Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2010). Mjerenje i evaluacija u odnosima s javnošću: Pregled. In B. van Ruler, A. Tkalac Verčič & Dejan Verčič (Ur.), <i>Mjerenje i evaluacija u odnosima s javnošću</i> (str. 21-41). Zagreb: Biblioteka PRint, Hrvatska udruga za odnose s javnošću. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2010). Human brands and Charisma. 7th International conference: Thought leaders in Brand Management. Lugano: Università della Svizzera italiana, 134-135. • Tkalac Verčič, A., & Vučković, Đ. (2010). Utjecaj odnosa s medijima na ponašanje javnosti: usporedba uredničkih sadržaja i oglašavanja. <i>Tržište</i>, 22(1), 45-60. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2010). CEOs' perception of media importance and its consequences. 11th Annual International Public Relations Research Conference Research That Matters to the Practice, Miami, SAD. • Tkalac Verčič, A., (2010). Developing measurement in public relations: What do we need to Compete?, The IPRA Public Relations World Congress, Lima, Peru. • Tkalac Verčič, A., Sinčić Ćorić, D., & Pološki Vokić, N. (2010). <i>Priručnik za metodologiju istraživačkog rada – kako osmisliti, provesti i opisati znanstveno i stručno istraživanje</i>. Zagreb: M.E.P. d.o.o. • Ruler, B. van, Tkalac Verčič, A., Verčič, D. (Ur.) (2010). <i>Mjerenje i evaluacija u odnosima s javnošću</i>. Zagreb: Biblioteka PRint, Hrvatska udruga za odnose s javnošću. • Tkalac Verčič, A., Pološki Vokić, N., & Sinčić Ćorić, D. (2009). Razvoj mjernog instrumenta za procjenu zadovoljstva internom komunikacijom. <i>Društvena istraživanja</i>, 18(1-2), 175-202. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2009) Generic charisma – a conceptualization and measurement tool development. In K. Podnar, & John M. T. Balmer (Eds.). <i>Contemplating the corporate marketing, identity and communications</i> (pp. 80). London & New York: Routledge; Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Verčič, D., Tkalac Verčič, A., & Sriramesh, K. (2015). Looking for digital in public relations. <i>Public Relations Review</i>, 41(2), u tisku. • Tkalac Verčič, A. (2014). Croatia. In T. Watson (Eds.), <i>Eastern European perspectives on the development of public relations: Other</i>

		<p>voices (pp. 14-24). Hampshire: Pelgrave Pivot.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tkalac Verčič, A. (2014). Personal charisma: Immediate or gradual? How long does it take to judge?. <i>Public Relations Review</i>, 40(3), 609-11. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2013). Digital natives and social media. <i>Public Relations Review</i>, 39(5), 600-602. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2013). Organizational contexts and strategical impacts: On power and mediation. In K. Sriramesh (Eds.), <i>Public relations and communication management: Current trends and emerging topics</i> (pp. 260-67). New York & London: Routledge. • Verčič, D., & Tkalac Verčič, A. (2013). International comparative research in public relations: A report on three countries – Slovenia, Croatia and Serbia. In A. Okay (Eds.), <i>Researching the changing profession of public relations</i> (pp. 63-73). Brussels: P.I.E. – Peter Lang S.A. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2013), The role of new media in reputation management: What's the price of ignorance? 16th Annual International Public Relations Research Conference: Exploring the Strategic Use of New Media's Impact of Change Management And Risk in Theory and Practice. Miami, SAD. • Tkalac Verčič, A., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2012). Internal communication: Definition, parameters, and the future. <i>Public Relations Review</i>, 38(2), 223-230. • Friedl, J., & Tkalac Verčič, A. (2011). Media preferences of digital natives' internal communication: A pilot study. <i>Public Relations Review</i>, 37(1), 84-86. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Generic charisma – conceptualization and measurement. <i>Public Relations Review</i>, 37(1), 12-19. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Differentiation and specialization in internal communication. <i>Proceedings of the 18th International Public Relations Research Symposium BledCom</i>, Bled, Slovenia, 4-16. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). Relationship between employee status, job satisfaction and internal communication satisfaction: The case of Faculty of Economics and Business – Zagreb. <i>Proceedings of the 18th International Public Relations Research Symposium BledCom</i>, Bled, Slovenia, 84-96. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2011). A Delphi study on internal communication in Europe. In Rita Men & Melissa Dodd (Eds.), <i>Public relations theory and research and advancing practice</i> (pp. 856-869), Gainesville: Institute for Public Relations. • Tkalac Verčič, A., & Verčič, D. (2010). CEOs' perception of media importance and its consequences. 11th Annual International Public Relations Research Conference Research That Matters to the Practice, Miami, SAD. • Tkalac Verčič, A., (2010). Developing measurement in public relations: What do we need to Compete? The IPRA Public Relations World Congress, Lima, Peru. • Tkalac Verčič, A., Pološki Vokić, N., & Sinčić Ćorić, D. (2009). Razvoj mjernog instrumenta za procjenu zadovoljstva internom komunikacijom. <i>Društvena istraživanja</i>, 18(1-2), 175-202.
--	--	---

1.	Titula, ime i prezime	Dr. sc. Maša Tonković Grabovac, viša asistentica
2.	Naziv ustanove u kojoj je zaposlen/a	Filozofski fakultet
3.	E-mail adresa i adresa osobne mrežne stranice	masa.tonkovic@ffzg.hr ; http://psihologija.ffzg.unizg.hr/masa-tonkovic-grabovac
4.	Datum zadnjeg izbora u znanstveno-nastavno zvanje	- (u siječnju 2015. pokrenut izbor za znanstveno zvanje znanstvenog suradnika)
5.	Životopis	<p>Maša Tonković Grabovac diplomirala je 2007. psihologiju na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, gdje je 2013. i doktorirala s temom „Motivacijske i situacijske odrednice lažiranja odgovora na upitnicima ličnosti u selekcijskoj situaciji“ pod mentorstvom prof. dr. Željka Jerneića. Karijeru je započela kao stručna suradnica Centra za psihodijagnostičke instrumente. Od 2008. radi kao znanstvena novakinja, a od 2014. kao viša asistentica, na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Sudjeluje u izvođenju nekoliko kolegija na studiju psihologije.</p> <p>Od zaposlenja aktivna je suradnica na znanstvenom projektu MZOŠ „Ličnost i socijalno poželjno odgovaranje“, a trenutno i na uspostavljanju istraživačkog projekta "Implicitna ličnost i radno ponašanje" financiranim od Hrvatske zaklade za znanost. Objavila je desetak znanstvenih i nekoliko stručnih radova, konstruirala nekoliko novih instrumenata te sudjelovala na dvadesetak međunarodnih i domaćih skupova. Recenzira radove za međunarodne konferencije i znanstvene časopise. Za svoj znanstveni rad dva puta je nagrađena: 2006. Rektorovom nagradom, a 2012. nagradom za mlade znanstvenike od strane odbora međunarodne psihološke znanstvene konferencije "Alpe-Adria".</p> <p>Bila je članica programsko-organizacijskog odbora nekoliko međunarodnih skupova te suosnivačica i članica programsko-organizacijskog odbora dva nova domaća skupa, voditeljica ljetnih škola za studente psihologije je aktivna savjetovateljica Savjetovališta za studente. Praktično iskustvo u području psihologije rada i organizacijske psihologije stekla je provedbom prijemnih ispita na više fakulteta te surađujući s nekoliko hrvatskih i multinacionalnih tvrtki. 2010. položila je stručni ispit pri Hrvatskoj psihološkoj komori.</p> <p>Završila je petnaestak znanstvenih i stručnih edukacija u zemlji i inozemstvu, najčešće vezanih uz područje psihologije rada, SEM i ostale složene analize podataka, vještine znanstvene komunikacije te kognitivno-bihevioralnu terapiju i ostale tehnike savjetovanja.</p>
6.	Popis radova objavljenih u zadnjih pet godina	<ul style="list-style-type: none"> • Tonković Grabovac, M., Morić Milovanović, B. (2015). Provjera osnovnih postavki modela poduzetničke orijentacije na hrvatskim poduzetnicima. <i>Suvremena psihologija</i>, 18(1), (prihvaćen, u tisku). • Löw Stanić, A., Tonković Grabovac, M., Salkičević, S. (2014). Grupe visokog statusa i društvena solidarnost: Socijalno-psihološke odrednice podrške socijalnoj jednakosti kod visoko-obrazovanih. <i>Revija za socijalnu politiku</i>, 21(3), 265-283. • Salkičević, S., Löw Stanić, A., Tonković Grabovac, M. (2014). Good mates retain us right: Relations of mate retention strategies, mate value and relationship satisfaction. <i>Evolutionary Psychology</i>, 12(5), 1038-1052. • Roje, L., Britvić, A., Tonković Grabovac, M. (2014). Psychological background underlying the quality of Croatian students' roommate relationship. <i>Review of psychology</i>, 21(1), 41-49. • Tomšić, A., Jernei, Ž., Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. <i>Suvremena psihologija</i>. 17(1), 5-20.

		<ul style="list-style-type: none"> • Tonković Grabovac, M. (2013). Povijest proučavanja i pregled konceptualizacija socijalno poželjnog odgovaranja na upitnicima ličnosti. <i>Društvena istraživanja</i>, 22(3), 413-434. • Tonković, M. (2012). Are There Personality Traits That Predispose Applicants to Fake Noncognitive Measures in Personnel Selection?. <i>Review of psychology</i>, 19(1), 29-36. • Tonković Grabovac, M., Jerneić, Ž. i Galić, Z. (2012). The Effects of Faking on the Construct Validity of Personality Questionnaires: A Direct Faking Measure Approach. <i>Psychological Topics</i>, 21(3), 455-472. • Tonković, M., Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2011). The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. <i>Review of psychology</i>, 18(1), 11-19. • Jerneić, Ž., Galić, Z., Parmač Kovačić, M., Tonković, M., Prevendar, T., Bogdanić, A., Brozičević, M., Bučar, M., Čatipović, A., Đaković, I., Gospodnetić, F., Hrebac, M., Jakovina, A., Jelovica, V., Knezović, A., Lovrić, A., Löw, A., Paić-Antunović, J., Pavković, I., Petretić, M., Rajić-Stojanović, I., Salkičević, S., Sekulić, S., Taslak, M., Terzin-Laub, N., Tomiša, T., Ugarković, M., Vračević, T., Zlatar, A. (2010). <i>Ličnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja</i>. Zagreb: FF Press.
7.	Radovi koji kvalificiraju nastavnika za izvođenje nastave na studijskom programu	<ul style="list-style-type: none"> • Tonković Grabovac, M., Morić Milovanović, B. (2015). Provjera osnovnih postavki modela poduzetničke orijentacije na hrvatskim poduzetnicima. <i>Suvremena psihologija</i>, 18(1), (prihvaćen, u tisku). • Tomšić, A., Jerneić, Ž., Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. <i>Suvremena psihologija</i>. 17(1), 5-20. • Tonković Grabovac, M. (2013). Povijest proučavanja i pregled konceptualizacija socijalno poželjnog odgovaranja na upitnicima ličnosti. <i>Društvena istraživanja</i>, 22(3), 413-434. • Tonković, M. (2012). Are There Personality Traits That Predispose Applicants to Fake Noncognitive Measures in Personnel Selection?. <i>Review of psychology</i>, 19(1), 29-36. • Tonković Grabovac, M., Jerneić, Ž. i Galić, Z. (2012). The Effects of Faking on the Construct Validity of Personality Questionnaires: A Direct Faking Measure Approach. <i>Psychological Topics</i>, 21(3), 455-472. • Tonković, M., Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2011). The construct validity of over-claiming as a measure of egoistic enhancement. <i>Review of psychology</i>, 18(1), 11-19. • Jerneić, Ž., Galić, Z., Parmač Kovačić, M., Tonković, M., Prevendar, T., Bogdanić, A., Brozičević, M., Bučar, M., Čatipović, A., Đaković, I., Gospodnetić, F., Hrebac, M., Jakovina, A., Jelovica, V., Knezović, A., Lovrić, A., Löw, A., Paić-Antunović, J., Pavković, I., Petretić, M., Rajić-Stojanović, I., Salkičević, S., Sekulić, S., Taslak, M., Terzin-Laub, N., Tomiša, T., Ugarković, M., Vračević, T., Zlatar, A. (2010). <i>Ličnost i radno ponašanje: priroda i mjerenje socijalno poželjnog odgovaranja</i>. Zagreb: FF Press.

4.5. Popis potencijalnih studijskih savjetnika i mentora završnog rada

Sljedećih 16 nastavnika u znanstveno-nastavnom zvanju koji su uključeni u izvođenje obveznih i izbornih predmeta studijskog programa potencijalni su studijski savjetnici odnosno mentori na završnom radu (abecednim redom):

1. prof. dr. sc. Lidija Arambašić
2. doc. dr. sc. Dragan Bagić
3. prof. dr. sc. Mirjana Čižmešija
4. prof. dr. sc. Lovorka Galetić
5. doc. dr. sc. Zvonimir Galić
6. doc. dr. sc. Viktor Gotovac
7. doc. dr. sc. Tomislav Hernaus
8. doc. dr. sc. Domagoj Hruška
9. prof. dr. sc. Željko Jerneić
10. izv. prof. dr. sc. Jasmina Lažnjak
11. prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić
12. prof. dr. sc. Alka Obadić
13. izv. prof. dr. sc. Mislav Ante Omazić
14. doc. dr. sc. Najla Podrug
15. prof. dr. sc. Nina Pološki Vokić
16. prof. dr. sc. Ana Tkalac Verčić

4.6. Optimalan broj studenata koji se mogu upisati s obzirom na prostor, opremu i broj nastavnika

Broj polaznika za svaku generaciju studenata određuje Stručno vijeće Studija. Pritom, minimalni broj polaznika za pokretanje generacije iznosi 7, a maksimalni broj polaznika može biti 30. Manji ili veći broj polaznika od navedenih referentnih vrijednosti utjecao bi na financijsku opravdanost odnosno kvalitetu izvedbe nastavnog plana i programa.

Prostorni kapaciteti (veličina i broj dvorana) i raspoloživa oprema (računalna podrška) u potpunosti zadovoljavaju potrebe izvođenja nastave na Studiju. Oni omogućavaju nesmetanu primjenu različitih nastavnih metoda i interaktivnih oblika izvođenja nastave.

Omjer maksimalnog broja upisanih studenata i broja nastavnika je unutar gornje prihvatljive granice (1:30) prihvaćene na nacionalnoj razini. Štoviše, gledajući izvedbeni program cijelosti, pritom ne uključujući suradnike na kolegijima (nastavno osoblje u suradničkim ili znanstvenim zvanjima), promatrani odnos iznosi 16:30, tj. cca 1:2. Drugim riječima, na svakog nastavnika u znanstveno-nastavnom zvanju planiran je upis maksimalno dvoje studenata po generaciji. Promatrajući zasebno pojedine kolegije također je vidljivo da je potencijalni omjer 1:30, a na tri kolegija čak i manji ukoliko se uzme u obzir da su u njihovo izvođenje uključeni i nastavnici u suradničkim ili znanstvenim zvanjima. Navedeni omjer omogućit će kvalitetnu organizaciju nastave, potaknut će komunikaciju između studenata i nastavnika te omogućiti mentorski pristup nastavnika prema studentima, što će neposredno utjecati i na kvalitetu studiranja.

4.7. Procjena troškova studija po polazniku

Školarina predviđena za pohađanje poslijediplomskog specijalističkog studija Upravljanje ljudskim potencijalima iznosi 14.000,00 HRK po semestru. S obzirom da se nastava izvodi u tri semestra (neuključujući razlikovne kolegije), puni iznos školarine je 42.000,00 HRK. Studenti poslijediplomskog

specijalističkog studija sami plaćaju puni iznos školarine, odnosno školarinu plaća ustanova ili organizacija koja ih upućuje na specijalistički studij. Školarinu je moguće platiti jednokratno ili u nekoliko rata. Za svaki razlikovni kolegij studenti, koji nisu stekli preddiplomsko odnosno diplomsko sveučilišno obrazovanje u području ekonomije ili psihologije, tj. prethodno nisu formalno stekli odgovarajuća osnovna ekonomska, psihološka i/ili statistička znanja, trebaju platiti dodatnih 1.500,00 HRK. Izvan uplaćene školarine nalaze se i troškovi prijave odnosno obrane specijalističkog rada, koji uključuju naknade članovima povjerenstva za obranu u ukupnom iznosu od 3.000,00 HRK. U iznos školarine uključena je ispitna literatura i mentorski rad s nastavnikom pri izradi praktičnog i završnog rada.

Ukupni raspoloživi financijski iznos (novčani primici) Studija po upisanoj generaciji izračunava se umnoškom broja polaznika i uplaćenog iznosa školarine. Navedeni iznos se raščlanjuje na tri stavke:

- razvoj djelatnosti i opće troškove,
- novčane primitke za izvođenje programa,
- unapređenje djelatnosti poslijediplomskog studija.

Razvoj djelatnosti i opći troškovi podrazumijevaju pokrivanje režijskih troškova te ulaganje u daljnji razvoj visokoškolskih institucija na kojima se ovaj program izvodi.

Novčani primici za izvođenje programa uključuju troškove izvođenja predavanja i seminara/vježbi, troškove mentorskog rada, voditeljstva i tajništva Studija, stimulativne nagrade za izvođenje nastave kao i troškove nabave literature za studente te ostale izdatke neophodne za izvođenje programa.

Unapređenje djelatnosti poslijediplomskog studija ima za cilj neprestano poboljšanje kvalitete studijskog programa, što će se ostvariti kroz poticanje kontinuiranog usavršavanja nastavnika, nabavu literature za nastavnike kao i potencijalne nabavke neophodne opreme (hardver i softver) za potrebe izvođenja nastave na Studiju.

4.8. Način praćenja kvalitete i uspješnosti izvedbe studijskog programa

Voditelj studija i Stručno vijeće studija pozorno će pratiti kvalitetu nastave i uspješnost studiranja te surađivati s centrima i institucijama zaduženim za osiguranje kvalitete. Stručno vijeće će se posvetiti promicanju visokih standarda obrazovanja i nastojati kontinuirano pridonositi unapređivanju kvalitete studija. U tu svrhu poticati će stručna usavršavanja nastavnika, rasprave nastavnika i studenata o kvaliteti studijskog programa i izvedbi studija, razvoj evaluacijskih i samoevaluacijskih postupaka za istraživanje kvalitete nastave te odrediti standarde i kriterije kvalitetnog funkcioniranja studija. Među evaluacijskim postupcima posebna pozornost posvetit će se redovitim semestralnim studentskim evaluacijama nastave i nastavnika na svakom pojedinom predmetu i prijedlozima za njihovo unaprjeđenje. Također, pozornost će se posvetiti praćenju sličnih studija na uglednim svjetskim sveučilištima i shodno potrebama primijeniti njihove dobre prakse u svrhu unapređenja kvalitete studija.