

Прилог бр.3		Предметна програма од втор циклус на студии			
1.	Наслов на наставниот предмет	Современи предизвици на менаџментот на човечки ресурси			
2.	Код	БАС-21СПЧР			
3.	Студиска програма	Стратегиски менаџмент за одржлив развој			
4.	Организатор на студиската програма (единица, односно институт, катедра, оддел)	Бизнис академија Смилевски – БАС, Скопје			
5.	Степен (прв, втор, трет циклус)	Втор циклус			
6.	Академска година / семестар	Година	прва	Семестар	прв
7.	Оптовареност со предметот изразена во ЕКТС кредити	6 ЕКТС			
8.	Наставник (во случај на повеќе наставници назначен одговорен наставник)	Проф. д-р Гордана Тасевска			
9.	Јазик на кој се изведува наставата	Македонски јазик			
10.	Неопходни предуслови за слушање и полагање на предметот	нема			
11.	Цели на предметната програма (компетенции) и резултати од учењето:	Цели на предметната програма: - Разбираат и анализираат клучните трендови во менаџирањето на човечките ресурси, вклучувајќи дигитализација, глобализација и одржлив развој; - Донесуваат стратегиски одлуки за креирање балансирана, инклузивна и одржлива работна средина; - Применуваат иновативни начини на организирање на работата, како што се хибридно и флексибилно работење; - Развиваат стратегии за брендирање на работодавачот како алатка за привлекување и задржување на квалитетни кадри; - Развиваат аналитички и критички пристап кон решавање на предизвиците поврзани со менаџирањето на човечки ресурси; - Применуваат ефективни комуникациски, лидерски и менаџерски вештини во динамични работни средини; - Проучуваат и применуваат политики и регулативи поврзани со вработување, различност, инклузивност и етичко управување со човечките ресурси. Резултати од учењето: По успешното завршување на предметот, студентите ќе бидат способни да: - Објаснат и анализираат современите предизвици во менаџирањето на човечките ресурси, вклучително дигитализација, автоматизација и одржливост. - Идентификуваат и применат стратегии за балансирана работна средина со фокус на генерациски разлики, разноликост, еднаквост и инклузивност. - Креираат политики и процедури за привлекување и менаџирањето на глобална работна сила, вклучувајќи			

		вработување на странски државјани и инклузија на лица со попреченост. • Применат различни модели на работење, како што се работа на далечина, хибридно и флексибилно работење, и да ги анализираат нивните предности и предизвици. • Развијат стратегија за брендирање на работодавачот со цел привлекување, мотивирање и задржување на таленти. • Критички проценат и имплементираат иновативни методи за подобрување на продуктивноста и организациската култура во контекст на современите предизвици. • Користат различни алатки и техники за ефективна комуникација и управување со конфликти во мултикултурни и динамични работни средини. • Анализираат глобални трендови и политики во човечките ресурси и нивното влијание врз управувањето со работната сила.
12.	Детална содржина на предметот по поглавја и единици со резултатите од учење за секое поглавје	ПОГЛАВЈЕ 1: ОСНОВНИ КОМПОНЕНТИ НА СОВРЕМЕНИОТ МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ 1.1 Вовед во менаџментот на човечки ресурси; 1.2 Влијание на Четвртата индустриска револуција врз МЧР. <i>Резултати од учење:</i> <i>Студентите ќе ја разбираат улогата на менаџментот на човечки ресурси, ќе го анализираат влијанието на Четвртата индустриска револуција врз процесите на МЧР и ќе применуваат стратегии за интеграција на новите технологии и вештини во организациите.</i> ПОГЛАВЈЕ 2: СОВРЕМЕНИ ПРЕДИЗВИЦИ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ 2.1 Идентификација на клучните предизвици во денешниот и идниот МЧР; 2.2 Демографски промени и нивното влијание на МЧР. <i>Резултати од учење:</i> <i>Студентите ќе можат да ги идентификуваат и анализираат главните предизвици со кои се соочува менаџментот на човечки ресурси, како што се глобализацијата, дигитализацијата и новите работни трендови и ќе разберат како демографските промени влијаат на менаџментот на човечки ресурси, а со тоа ќе развијат стратегии за менаџирање со овие промени.</i> ПОГЛАВЈЕ 3: БАЛАНСИРАНА РАБОТНА СРЕДИНА 3.1 Менаџирање на генерациските разлики; 3.2 Разноликост и еднаквост на работното место; 3.3 Инклузивност на лица со попреченост; 3.4 Вработување на странски државјани; 3.5 Зелена работна сила; 3.6 Баланс меѓу работата и животот. <i>Резултати од учење:</i> <i>Студентите ќе разбираат и применуваат стратегии за менаџирање на генерациските разлики, популаризирање разноликост и еднаквост, поддршка на инклузивноста на лица со попреченост, управување со вработување на странски државјани, развиваат</i>

		иницијативи за зелена работна сила и ќе применуваат мерки за одржување на балансот помеѓу работата и животот. ПОГЛАВЈЕ 4: СОВРЕМЕНИ НАЧИНИ НА РАБОТЕЊЕ 4.1 Работа на далечина (работа од дома); 4.2 Хибридно работење; 4.3 Флексибилно работење. <i>Резултати од учење:</i> Студентите ќе применуваат стратегии за работа на далечина, хибридно и флексибилно работење и ќе умеат да ги анализираат предностите и предизвиците на овие нови работни модели. ПОГЛАВЈЕ 5: БРЕНДИРАЊЕ НА РАБОТОДАВАЧ 5.1 Зошто брендирање на работодавач? 5.2 Градење на стратегија за брендирање на работодавач. <i>Резултати од учење:</i> Студентите ќе ја разбираат важноста на брендирањето на работодавачот и ќе развијат стратегии за создавање ефективен бренд на работодавач, со цел привлекување и задржување на таленти.
13	Заемна поврзаност на предметите	нема
14.	Детален опис на наставните и работните методи за предметот	Наставата се реализира преку комбинација на интерактивни предавања, практични вежби, студии на случај и индивидуална и групна работа, со цел да се овозможи сеопфатно разбирање на современите концепти и практики Предавањата се организираат во форма на интерактивна настава каде што студентите се активно вклучени преку дискусии, прашања и мултимедијални презентации. Овој метод овозможува стекнување на теоретски знаења, но и нивна примена преку анализа на актуелни предизвици во областа. Практичните вежби имаат за цел да ги зајакнат компетенциите на студентите преку симулации, решавање на конкретни задачи и примена на концептите во реални работни сценарија. Преку индивидуални и тимски активности, студентите развиваат аналитички и истражувачки способности, како и практични вештини за решавање на проблеми. Студиите на случај се користат како алатка за подобро разбирање на менаџерските предизвици во реалниот сектор. Преку анализирање на конкретни примери од деловната пракса, студентите развиваат критичко размислување и учат како да ги применат стекнатите знаења за идентификување и решавање на проблеми Индивидуалната и групната работа се важен дел од наставниот процес, бидејќи поттикнуваат активно учење, соработка и комуникациски вештини. Студентите имаат можност да работат на самостојни истражувања, како и да презентираат решенија за конкретни предизвици Со примена на овие наставни и работни методи, студентите се стекнуваат со применливо знаење, критичко размислување и практични вештини потребни за современиот менаџмент на човечки ресурси.
15.	Вкупен расположив фонд на време	162 часа

16.	Форми на наставните активности	16.1.	Предавања- теоретска настава. часови			30
		16.2.	Вежби (лабораториски, аудиториски), семинари, тимска работа: часови			30
		16.3.	Пракса: часови			/
17.	Други форми на активности	17.1.	Проектни задачи: часови			15
		17.2.	Самостојни задачи: часови			45
		17.3.	Домашно учење - задачи			42
18	Услови за потпис	Реализирани активности од точка 16 и 17.				
19	Начин на оценување					
	19.1.	Присуство и активност				30
	19.2.	Семинарска работа/проект, презентација писмена и усна: бодови				20
	19.3.	Завршен испит: бодови				50
20	Критериуми за оценување (бодови/ оценка)		до 50 бода		5 (пет) (F)	
			51 x до 60 бода		6 (шест) (E)	
			61 x до 70 бода		7 (седум) (D)	
			од 71 до 80 бода		8 (осум) (C)	
			од 81 до 90 бода		9 (девет) (B)	
			од 91 до 100 бода		10 (десет) (A)	
21.	Метод на следење на квалитетот на наставата		- Евалвации од студентите: Редовно спроведување на евалвации за оценување на наставниот процес, со фокус на содржината на предметот, методите на предавање, комуникацијата со студентите и јасноста на наставниот материјал. - Самоевалвација на наставниците: Наставниците вршат самооценка на своето предавање, оценувајќи ги своите методи на наставата, нивната ефективност и областите за подобрување. - Набљудување на наставата: Редовно набљудување на часовите од страна на колеги или менаџери за квалитет, со цел да се оценат методите на предавање и интеракцијата со студентите. - Постигнување на образовни цели и резултати: Анализа на академските резултати на студентите, како и нивните вештини и способности што ги стекнале, во контекст на учењето. - Меѓународни акредитации и стандарди: Применување на меѓународни стандарди за квалитет во образованието и вршење на редовни проверки преку акредитации и оценки од надлежни институции.			
22.	Литература					
	22.1.	Задолжителна литература				
		Ред. број	Автор	Наслов	Издавач	Година

		1.	Тасевска Г.	Современи предизвици на менаџментот на човечки ресурси (компендиум)	Бизнис академија Смилевски - БАС	2024
		2.	Shobha Bhardwaj Kanishkaa Tiwari	The Effects of the Fourth Industrial Revolution on Human Resource Management	Cambridge Scholars Publishing	2024
		3.	Edward E. Lawler III and John W. Boudreau	Global Trends in Human Resource Management	Stanford University Press Stanford, California	2015
	22.2.	Дополнителна литература				
		Ред. број	Автор	Наслов	Издавач	Година
		1.	Katarzyna Stankiewicz	Contemporary Issues and Challenges in Human Resource Management	Gdańsk University of Technology Faculty of Management and Economics Gdańsk	2015
		2.	World Health Organization	Global strategy on human resources for health: Workforce 2030	World Health Organization (WHO) Женева, Швајцарија	2016
		3.				