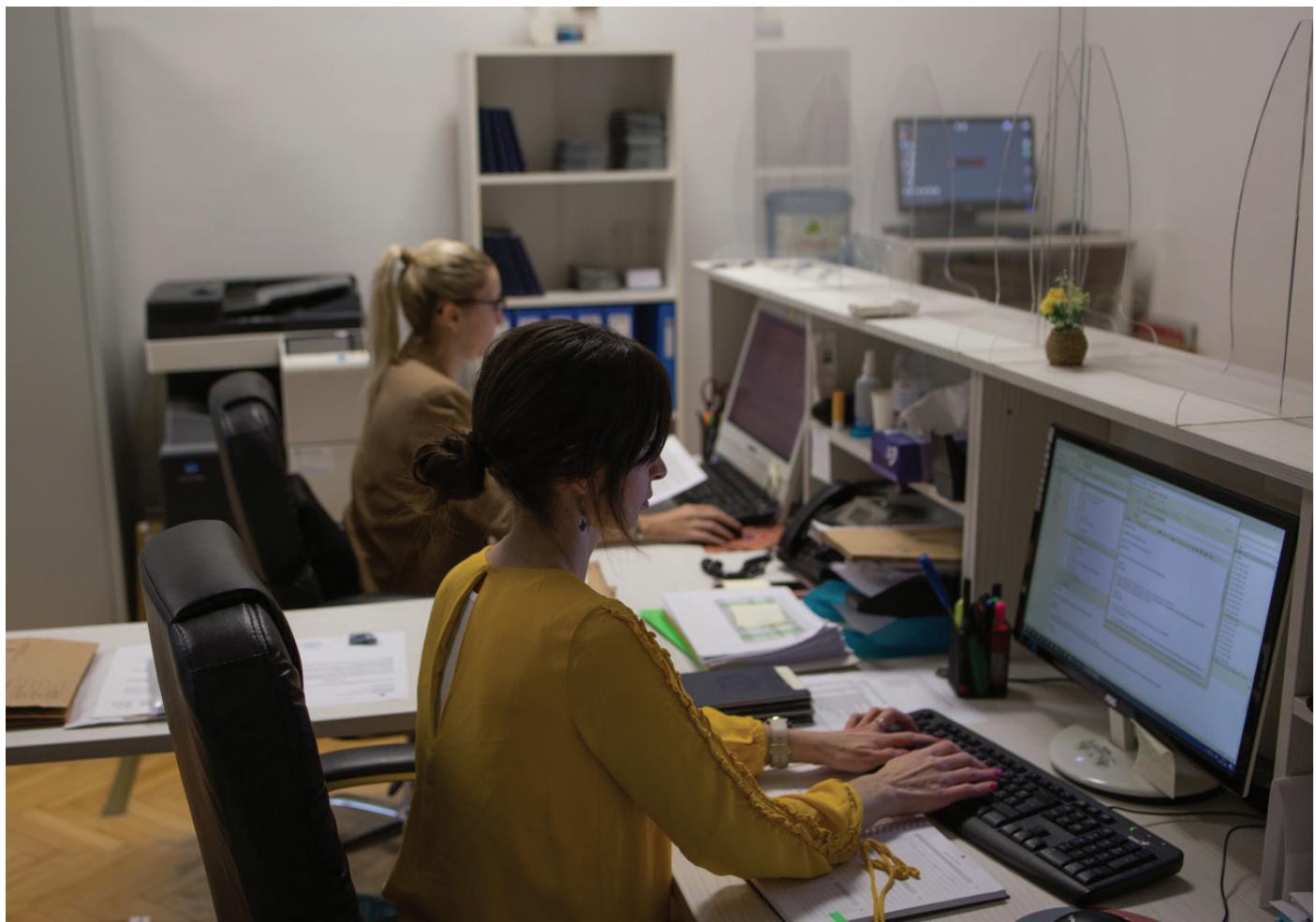




# STRATEŠKI PLAN UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA

FILOZOFSKOG FAKULTETA  
U OSIJEKU

2023. – 2026.



<b>UVOD</b>	4
Strategija razvoja Filozofskog fakulteta Osijek 2022. – 2026.	5
Važnost upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku	6
Sedam (7) strateških područja upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku	7
<b>LJUDSKI POTENCIJALI – STRATEŠKA PODRUČJA</b>	8
Potpore nastavnicima u znanstveno-nastavnom radu	9
Potpore nenastavnom osoblju u stručnom radu	10
Stvaranje pozitivne radne i organizacijske kulture	11
Motiviranje i nagradjivanje zaposlenika	12
Poticanje ravnopravnosti, različitosti i inkluzije	13
Unapređenje sustava informacijske podrške	14

# UVOD

Strategija razvoja Filozofskog fakulteta Osijek 2022. – 2026., kao i Strategija Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera 2021. – 2030. sa strateškim područjem *Ljudski i materijalni resursi* i strateškim ciljem 5.2. „Kontinuirano raditi na razvoju znanja i vještina svih zaposlenika. Razviti učinkovit sustav nagrađivanja u vođenju, istraživanju, obrazovanju studenata, kvaliteti i profesionalnoj usluzi te poseban sustav nagrađivanja uspješnosti i kvalitete rada službenika i namještenika u sveučilišnom sustavu”, svojom su vizijom, misijom, vrijednostima i strateškom politikom osnova razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u sastavu Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Povezanost strateškog razvoja Fakulteta i upravljanja njegovim ljudskim potencijalima naglašena je i u uvodnom dijelu Strategije razvoja Fakulteta:

*„Dosljedno osnažujemo nastavničke i institucijske kapacitete.“*

Osnovni cilj Strateškog plana upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku pružanje je potpore Strategiji razvoja Fakulteta unapređenjem procesa pronađaska, zadržavanja i nagrađivanja visoko kvalitetnoga nastavnog i nenastavnog osoblja sada i u budućnosti. Strateški plan upravljanja ljudskim potencijalima Filozofskog fakulteta u Osijeku donosi se za četverogodišnje razdoblje, odnosno od 2023. do 2026. godine, do kada se planira završiti implementacija svih ciljnih aktivnosti.

Strateški plan upravljanja ljudskim potencijalima Filozofskog fakulteta u Osijeku obuhvaća sedam (7) strateških područja za unapređenje cijelokupnog procesa upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku. Ta su područja, s pripadajućim ciljevima i ključnim indikatorima provedbe, detaljno objašnjena u sljedećim poglavljima. Provedbu Strateškog plana upravljanja ljudskim potencijalima Filozofskog fakulteta u Osijeku pratit će Povjerenstvo za praćenje provedbe Strateškog plana upravljanja ljudskim potencijalima koje će krajem svake kalendarske godine Upravu i Fakultetsko vijeće izvjestiti o provedbi ciljnih aktivnosti u svakom području.



# Strategija razvoja Filozofskog fakulteta Osijek 2022. – 2026.

Strateški plan upravljanja ljudskim potencijalima Filozofskog fakulteta u Osijeku usko je povezan s tri od pet strateških područja i s njima povezanim ciljevima Strategije razvoja Filozofskog fakulteta 2022. – 2026.:

## **Strateško područje 1: Upravljanje kvalitetom i društvena uloga Fakulteta**

Cilj 4: Potaknuti razvoj društvene uloge Fakulteta

Cilj 6: Osnažiti vidljivost i utjecaj društvene uloge Fakulteta u zajednici

## **Strateško područje 4: Nastavnički i institucijski kapaciteti**

Cilj 1: Razvijati dodatne mehanizme motiviranja i poticanja izvrsnosti djelatnika Fakulteta

Cilj 2: Razvijati pozitivnu organizacijsku klimu

Cilj 3: Osnaživati fakultetske službe administrativne podrške

Cilj 6: Prilagoditi prostorne resurse nastavnim, istraživačkim i studentskim potrebama

## **Strateško područje 5: Znanstvena djelatnost**

Cilj 2: Razvijati institucionalne oblike podrške znanstvenoj djelatnosti

Cilj 3: Razviti sustav podrške mladim znanstvenicima



# Važnost upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku

Nositelj implementacije Strateškog plana upravljanja ljudskim potencijalima Filozofskog fakulteta u Osijeku Uprava je Fakulteta u suradnji s Uredom za ljudske potencijale i Uredom za kvalitetu te drugim fakultetskim uredima i službama.

Strateškim planom upravljanja ljudskim potencijalima Uprava Fakulteta teži:

- biti pravedan poslodavac te stvoriti pozitivnu radnu i organizacijsku kulturu i poslovne odnose
- motivirati i nagrađivati zaposlenike
- poštovati načela ravnopravnosti, razlicitosti i inkluzije pri provedbi aktivnosti upravljanja ljudskim potencijalima
- otvoreno i redovito komunicirati sa zaposlenicima
- uključiti zaposlenike u donošenje odluka
- omogućiti zaposlenicima odgovornu autonomiju djelovanja
- osigurati jednake mogućnosti napredovanja za sve zaposlenike
- maksimalno ulagati u zaposlenike poticanjem njihova znanstvenog, nastavnog i stručnog razvoja osiguravanjem jednakih uvjeta rada i pozitivnog upravljanja karjerama
- u potpunosti podupirati zaposlenike u njihovu nastavnom, znanstvenom i stručnom radu.

Uprava Fakulteta u upravljanju ljudskim potencijalima vodi se ovim temeljnim vrijednostima:

## ***Povjerenje***

Vjerujemo u znanstveno-nastavne kompetencije i radnu etiku naših zaposlenika te u odgovoran odnos prema radu naših studenata.

## ***Pravedno vrednovanje rada***

Uspjesi naših zaposlenika i studenata osnova su naše prepoznatljivosti i zato ih adekvatno vrednujemo.

## ***Inovativnost***

Podupiremo nove ideje, inicijativu i autonomnu odgovornost naših zaposlenika i studenata jer na novim idejama, inicijativi i autonomnoj odgovornosti počiva održivost našeg Fakulteta.

## ***Otvorenost***

Vjerujemo da je napredak moguć jedino u okruženju u kojem se poštuju razlike i potiču ravnopravnost i inkluzivnost.

## ***Povezanost***

Uvjerena smo da je duh zajedništva između nastavnika, nenastavnog osoblja i studenata osnova pozitivnog i kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima na našem Fakultetu.

# Sedam (7) strateških područja upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku

1. Realno planiranje potreba za novim zapošljavanjem
2. Potpora nastavnicima u znanstveno-nastavnom radu
3. Potpora nenastavnom osoblju u stručnom radu
4. Stvaranje pozitivne radne i organizacijske kulture
5. Motiviranje i nagradjivanje zaposlenika
6. Poticanje ravnopravnosti, razlicitosti i inkvizije
7. Unapređenje sustava informacijske podrške



# LJUDSKI POTENCIJALI – STRATEŠKA PODRUČJA

## **Realno planiranje potreba za novim zapošljavanjem**

Planiranje potreba i strukture zaposlenih na Filozofskom fakultetu u Osijeku provodi se Planom zapošljavanja koji se temelji na provedenoj analizi trenutačne opterećenosti radnih mjesta te na projekcijama budućeg razvoja i mogućem povećanju ili smanjenju obujma posla. Planom zapošljavanja definira se potreban broj nastavnika, suradnika, administrativnog i tehničkog osoblja te vanjskih suradnika koji se planiraju zaposliti u narednoj akademskoj/kalendarskoj godini.

Planom zapošljavanja želimo na Fakultetu angažirati visoko-kvalitetne i raznovrsne nastavne, suradničke, administrativne i tehničke kadrove te vanjske suradnike koji odražavaju naše institucijske prioritete.



### **Ciljevi**

- Postići ciljanu strukturu zaposlenika.
- Jačati nastavničke kapacitete.
- Jačati suradničke kapacitete.
- Jačati administrativne kapacitete u temeljnim poslovnim procesima.
- Osnažiti i optimizirati broj zaposlenih u tehničkim službama.
- Uskladiti broj zaposlenih s obujmom nastavnih i nenastavnih procesa.
- Angažirati vanjske suradnike u svrhu podizanja kvalitete nastavnog procesa.

### **Ključni pokazatelji uspješnosti**

- godišnji Plan zapošljavanja
- zaključeni ugovori o radu
- zaključeni ugovori o vanjskoj suradnji
- godišnje Izvješće o radu i poslovanju Filozofskog fakulteta u Osijeku.

# Potpore nastavnicima u znanstveno-nastavnom radu

Potpore nastavnicima u znanstveno-nastavnom radu jedan je od najvažnijih segmenata upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku, a provodi se sustavnom administrativnom, materijalnom i svakom drugom institucijskom podrškom nastavnicima u svim segmentima njihove akademske karijere.

Svim vidovima potpore akademskoj karijeri naših nastavnika želimo stvoriti inkluzivno i pozitivno nastavno i znanstveno ozračje u kojem će naši nastavnici napredovati i moći se u potpunosti ostvariti te na taj način dati doprinos prepoznatljivosti i ugledu Fakulteta.



## Ciljevi

- Dati punu institucijsku potporu napredovanju nastavnika.
- Fakultetskom vijeću predstaviti Plan napredovanja nastavnika.
- Uravnotežiti radno opterećenje nastavnika.
- Poticati autonomnu odgovornost nastavnika u strukturiranju radnog opterećenja.
- Podupirati nastavni i izvannastavni rad financijski stimuliranim organizacijom terenske nastave, gostujućih predavanja i izvannastavnih aktivnosti.
- Podupirati nastavni rad uključivanjem zaposlenika u fakultetske programe cjeloživotnog učenja.
- Podupirati nastavni rad radionicama stručnog usavršavanja.
- Poticati znanstveni rad sredstvima Fonda za znanstvenu djelatnost.
- Poticati znanstveni rad financiranjem internih znanstveno-istraživačkih projekata.
- Podupirati sve vrste znanstveno-nastavne mobilnosti.

## Ključni pokazatelji uspješnosti

- godišnji Plan napredovanja nastavnika
- tablice planiranog i realiziranog radnog opterećenja nastavnika po ustrojbenim jedinicama za svaku akademsku godinu
- godišnji Plan terenske nastave, gostujućih predavanja i izvannastavnih aktivnosti
- godišnji Plan stručnog usavršavanja za nastavno i nenastavno osoblje
- Odluka o besplatnim programima cjeloživotnog učenja za zaposlenike Fakulteta
- zahtjevi za korištenje/upis sredstava u Fond za znanstvenu djelatnost
- natječaji za financiranje internih znanstveno-istraživačkih projekata
- broj odlaznih mobilnosti nastavnog osoblja.

# Potpore nenastavnom osoblju u stručnom radu

## Ciljevi

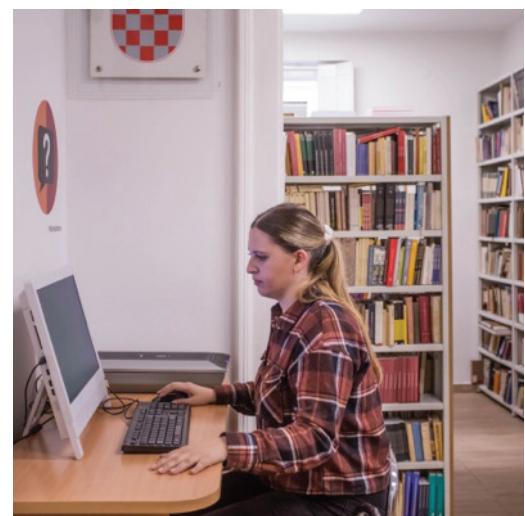
- Uravnotežiti radno opterećenje administrativnih službi.
- Uravnotežiti radno opterećenje tehničkih službi.
- Podupirati stručna usavršavanja administrativnog osoblja.
- Poticati stručni rad administrativnih službi ponudom upisa fakultetskih programa cjeloživotnog učenja.
- Podupirati sve vrste stručne mobilnosti.
- Dodatno honorirati rad u užurbanijim razdobljima akademske godine.
- Skrbiti o logističkim potrebama tehničke službe.
- Osigurati po potrebi pomoćne djelatnike u tehničkim službama i Knjižnici u užurbanijim razdobljima akademske godine.

Potpore nenastavnom, administrativnom i tehničkom osoblju u stručnom radu, uz potporu nastavnicima u znanstveno-nastavnom radu, jedan je od najvažnijih segmenata upravljanja ljudskim potencijalima na Filozofskom fakultetu u Osijeku. Provodi se sustavnom institucijskom podrškom administrativnom i tehničkom osoblju u svim aspektima njihova profesionalnog rada.

Svim načinima potpore profesionalnom radu i razvoju administrativnih i tehničkih službi želimo olakšati rad službama čija je logistička i infrastrukturna potpora od neprocjenjive važnosti za svakodnevno neometano funkcioniranje svih segmenata znanstveno-nastavnog rada Fakulteta.

## Ključni pokazatelji uspješnosti

- godišnji Plan radnog opterećenja administrativne i tehničke službe
- godišnji Plan stručnog usavršavanja za nastavno i nenastavno osoblje
- Odluka o besplatnim programima cjeloživotnog učenja za zaposlenike Fakulteta
- Odluka o radu Ureda za studente i studije u užurbanijim razdobljima akademske godine
- broj odlaznih mobilnosti nenastavnog osoblja
- nabava radne odjeće za tehničke službe
- ugovori o djelu i studentski ugovori za pomoćne djelatnike u tehničkim službama i Knjižnici.



# Stvaranje pozitivne radne i organizacijske kulture

Pozitivna radna i organizacijska kultura u uskoj je korelaciji s razinom radne učinkovitosti te razinom motivacije svih zaposlenika Fakulteta. Ona podrazumijeva jasno definirana prava i obveze svakog zaposlenika, kao i jasan sustav ovlaštenja i odgovornosti na Fakultetu, a utemeljena je na otvorenosti i transparentnosti u radu, kao i na poštovanju etičkih kodeksa.

Na Filozofskom fakultetu u Osijeku potičemo autonomnu odgovornost, otvorenost, transparentnost i etičnost u radu jer su te osobine osnova pozitivne radne i organizacijske kulture, ali i preduvjet učinkovitosti i motiviranosti svih zaposlenika Fakulteta.

## Ciljevi

- Razvijati autonomnu odgovornost zaposlenika u strukturiranju radnih obveza.
- Uspostaviti kriterije za prilagođen raspored nastave.
- Izraditi/revidirati radna opterećenja zaposlenika u suradnji sa zaposlenicima.
- Provesti digitalizaciju administrativnog sustava.
- Uvesti po potrebi rad na daljinu.
- Uvesti po potrebi fleksibilno radno vrijeme.
- Dodatno unaprijediti sustav komunikacije između Uprave i zaposlenika.
- Urediti radne prostore nastavnog i nenastavnog osoblja.
- Urediti dodatne prostore za knjižničnu i arhivsku pohranu.
- Skrbiti o radnim prostorima zaposlenika.
- Poticati održivi razvoj.
- Osigurati godišnji sistematski pregled za sve zaposlenike.
- Organizirati *teambuilding* aktivnosti.

## Ključni pokazatelji uspješnosti

- godišnje izrade/revizije radnog opterećenja zaposlenika
- sklopljen ugovor s firmom Dialog
- Odluka o mogućnosti rada na daljinu
- Odluka o mogućnosti fleksibilnog radnog vremena
- aplikacije e-dostava, e-putni nalog, zapisnici s Fakultetskog vijeća i sastanaka Uprave i voditelja ustrojbenih jedinica
- rekonstrukcija potkrovla zgrade u Ulici L. Jägera 9
- rekonstrukcija skladišnog prostora u Školskoj ulici
- broj saniranih/uređenih ureda i učionica
- inicijativa Zeleni FFOS
- broj godišnjih sistematskih pregleda
- broj organiziranih izleta, putovanja, susreta zaposlenika, organiziranih sportskih događanja



# Motiviranje i nagrađivanje zaposlenika

Sustav motiviranja i nagrađivanja izuzetno je važan segment upravljanja ljudskim potencijalima jer je razvoj karijera spoj međusobno povezanih i uskladijenih individualnih i organizacijskih aktivnosti u kojima su zaposlenik i institucija partneri u unapređenju i razvoju individualne karijere. Uspostavljen sustav motiviranja i nagrađivanja zaposlenika pozitivno utječe na razvoj karijere pojedinca, a instituciji daje motivirane zaposlenike koji uspješno zadovoljavaju sve kadrovske potrebe.

Sustavom motiviranja i nagrađivanja svih zaposlenika na Filozofskom fakultetu u Osijeku želi se stvoriti klima pozitivne promjene te potaknuti zaposlenike na angažiraniji pristup radu i razvoju vlastite karijere.

## Ključni indikatori provedbe

- revidirani Pravilnik i Odluke o nagrađivanju nastavnika, suradnika i nenastavnog osoblja
- Odluka o financiranju aktivnosti iz Fonda za znanstveni rad
- Zahtjev za upis stečenih sredstava u Fond za znanstveni rad
- Odluka o honoriranju održane nastave za inozemne studente
- Odluka o honoriranju nastave na poslijediplomskim sveučilišnim studijima
- Odluka o honoriranju Stručnog povjerenstva za provedbu dijela izbora u znanstveno zvanje
- Odluka o kategorijama za isplatu nagrade za rezultate rada
- Odluka o honoriranju članova radnih skupina za izradu elaborata novih i bitno izmijenjenih studijskih programa
- Odluka o honoriranju djelatnika Ureda za studente i studije u užurbanijim razdobljima akademske godine
- javna nabava / donacije za prijenosna računala

## Ciljevi

- Unaprijediti sustav dodjela nagrada za znanstveni, nastavni i stručni rad.
- Omogućiti upis stečenih sredstava u Fond za znanstvenu djelatnost.
- Omogućiti nelimitirano korištenje sredstava iz Fonda za znanstvenu djelatnost uz uvjet dokaza znanstvene utemeljenosti zahtjeva.
- Dodatno honorirati prekovremeni rad.
- Isplatiti nagradu za rezultate rada.
- Dodatno honorirati izvođenje nastave na stranom jeziku za dolazne Erasmus studente.
- Dodatno honorirati izvođenje nastave na engleskom jeziku na doktorskim studijima.
- Dodatno honorirati radne skupine za izradu novih / bitno izmijenjenih studijskih programa.
- Dodatno honorirati Ured za studente i studije u užurbanijim razdobljima akademske godine.
- Osigurati nabavu informatičke opreme za zaposlenike.



# Poticanje ravnopravnosti, različitosti i inkluzije

Uvažavanje različitosti, inkluzije i ravnopravnosti temelji se na jednakim pravima za sve zaposlenike i studente bez obzira na dob, rod, nacionalnu i vjersku pripadnost, seksualnu orijentaciju, imovinski status, političko opredjeljenje, invaliditet i dr. Osnova su radnih i studentskih prava, afirmiraju dignitet te sprečavaju diskriminaciju i uznemiravanje.

Ravnopravnost, uvažavanje različitosti i inkluzija principi su koji određuju sve što radimo i što planiramo za budućnost. Oni su sastavni dio vrijednosti i vizije kojima težimo u Strategiji razvoja Fakulteta u razdoblju 2022. – 2026.

## Ciljevi

- Implementirati zakonodavne propise iz područja zaštite ljudskih prava i sprečavanja diskriminacije.
- Implementirati Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta.
- Reagirati na svaku vrstu diskriminacije.
- Uvažavati potrebe osoba s invaliditetom.
- Provoditi načela akademске slobode i integriteta.
- Poticati inkluzivnu nastavu.
- Poticati uvođenje predmeta s komponentom društveno-korisnog učenja.
- Poticati volontiranje zaposlenika i studenata.



## Ključni indikatori provedbe

- temeljni dokumenti Fakulteta
- operativni planovi Strategije razvoja 2022. – 2026.
- godišnja izvješća Povjerenstva za studente s invaliditetom
- prilagodba prilaza i sanitarnih čvorova
- implementacija obrasca „Tvoj glas FFOS!“
- popis predmeta s komponentom društveno korisnog učenja
- popis suradnji s udrugama civilnog društva
- broj predmeta vezanih uz diskriminaciju na stegovnim sudovima za studente i Etičkom povjerenstvu

# Unapređenje sustava informacijske podrške

Zbog visoke razine nastavne i organizacijske kompleksnosti Filozofskog fakulteta u Osijeku nužno je planirati i dosljedno provoditi kontinuirano unapređenje sustava informacijske podrške. Pri tome posebnu pozornost treba posvetiti odabiru informacijske podrške te posebnim zahtjevima i specifičnostima cjelokupnog procesa upravljanja ljudskim potencijalima na Fakultetu.

Unapređenjem sustava informacijske podrške želi se povećati razina učinkovitosti zaposlenika, ali i razina učinkovitosti procesa razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima.

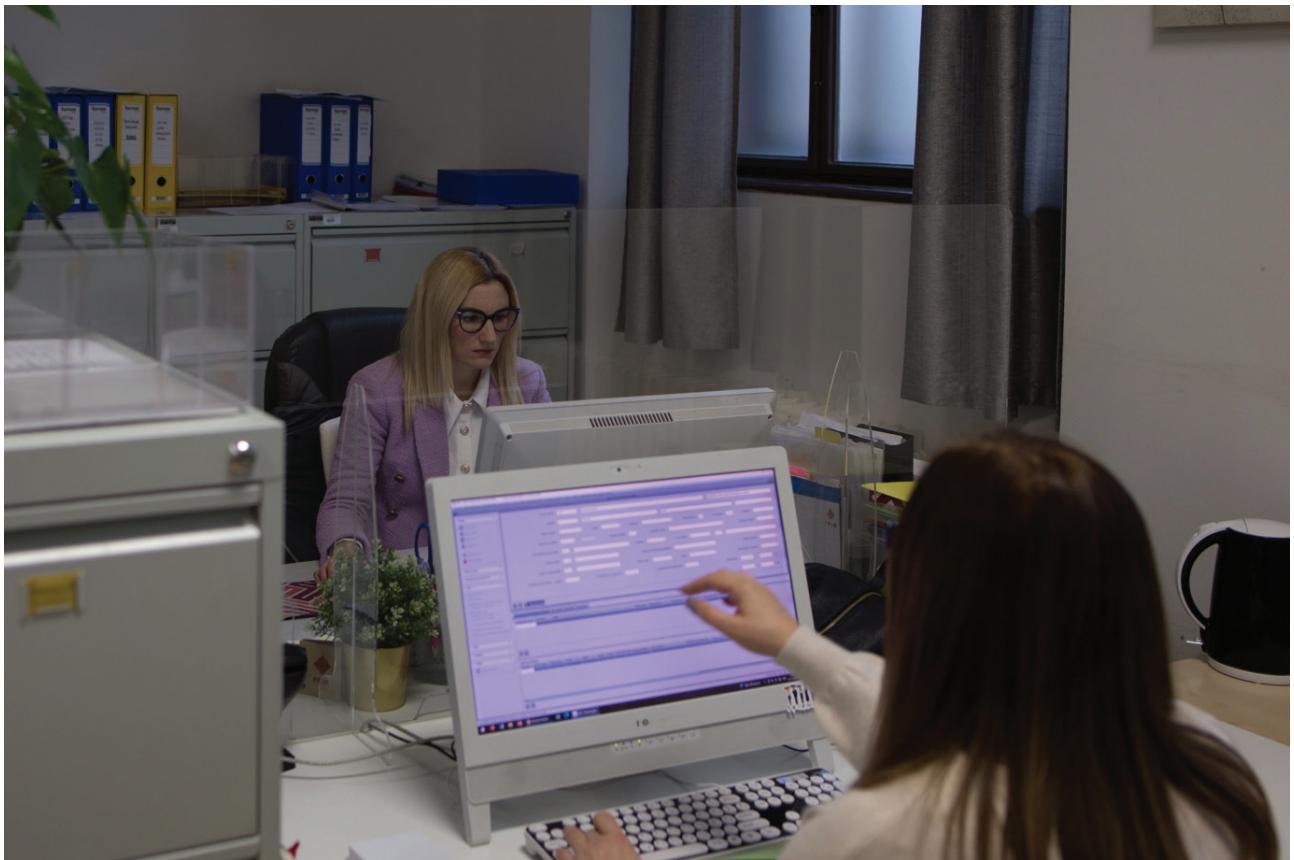
## Ciljevi

- Implementirati sustav digitalne administrativne podrške Dialog.
- Ulagati u informatizaciju nastavnog i administrativnog procesa.
- Započeti proces digitalizacije fakultetske arhive.
- Usustaviti informatizirani Plan nabave.
- Razviti sustav e-izdavaštva: Open Journal System i Open Monograph System.
- Unaprediti mrežnu stanicu Fakulteta.
- Razvijati digitalne kompetencije studenata, nastavnog i nenastavnog osoblja.



## Ključni indikatori provedbe

- implementiran sustav Dialog
- godišnje javne nabave informatičke opreme
- uvid u digitalnu arhivu
- digitalizirani Plan nabave
- razvijen Open Journal System
- razvijen Open Monograph System
- unaprijeđena mrežna stranica
- stručna usavršavanja iz područja digitalnih kompetencija za nastavno i nenastavno osoblje
- obvezni i izborni kolegiji iz područja digitalnih kompetencija za studente





# **FILOZOFSKI FAKULTET**

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA  
STROSSMAYERA U OSIJEKU