

Табела 5.2 Спецификација предмета

Студијски програм: Мастер академске студије андрагогије		
Назив предмета: Организационе промене и развој људских ресурса		
Наставник: Кристинка Овесни		
Статус предмета: Изборни		
Број ЕСПБ: 6 ЕСПБ		
Услов: Услови су у складу са условима за упис мастер студија.		
Циљ предмета Развој компетенција и стицање теоријских знања о управљању различитим процесима развоја људских ресурса повезаних са променама у организацији. Идентификовање промена као централног концепта развоја људских ресурса, критичко промишљање и интерпретација промена у организацији заузимањем различитих теоријских перспектива. Стицање базичних компетенција везаних за: проток знања и са протоком знања повезаних процеса у организацији, за превазилажење препрека променама у организацији и за развој људских ресурса заснован на коришћењу информационо комуникационе технологије.		
Исход предмета Студенти ће након овог курса моћи да: дефинишу и објасне промене у организацији као систему, објасне како се управља променама у организацији кроз активности учења, обучавања и образовања, разумеју и интерпретирају улогу различитих врста учења, обучавања и образовних активности у организацији, да се критички укључе у дискусију о различитим проблемима везаним за промене у организацији заузимајући различите теоријске перспективе, дизајнирају и напишу кратак програм развоја људских ресурса у организацији и да одаберу одговарајуће технолошко окружење и интегришу га као важну компоненту програма учења, обучавања и образовања у организацији.		
Садржај предмета <i>Теоријска настава</i> Нови приступи развоју људских ресурса настали као рефлексија на промене у организацији као комплексном систему. Организација као систем. Промене у организацији. Организационе промене и развој људских ресурса. Управљање променама у организацији везаних за развој људских ресурса. Организационо учење, организационо знање и организациона меморија. Организација која учи. Управљање знањем. Проток знања и са протоком знања повезани процеси у организацији. Виртуелни развој људских ресурса. Препреке променама у организацији и њихово превазилажење. <i>Практична настава</i> Организација као систем – Идентификовање промена као централног концепта развоја људских ресурса – Критичко промишљање и интерпретација промена у организацији заузимањем различитих теоријских перспектива – Организационо учење, организационо знање и организациона меморија – Андрагошке интервенције за примену концепата организације која учи и управљања знањем – Планирање, писање и реализовање плана андрагошких активности везаних за проток знања у организацији ослоњен на примену информационо комуникационе технологије.		
Литература 1) Овесни, К., прир. (2020). <i>Организационе промене и развој људских ресурса</i> . 2) Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). <i>The Knowledge–Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation</i> . New York, NY: Oxford University Press, Inc. 3) Nonaka, I. (1991). The knowledge—creating company. <i>Harvard Business Review</i> , 69(6), 96-104. 4) Maula, M. (2006). <i>Organizations as Learning Systems: ‘Living Composition’ as an Enabling Infrastructure</i> . Oxford, UK: Elsevier 5) Овесни, К. (2014). <i>Организација која учи: андрагошка перспектива</i> . Београд: Институт за педагогију и андрагогију, Филозофски факултет Универзитета у Београду. 86-108, 118-179. 6) Ovesni, K., Alibabić, Š. (2013). Organizational Learning: Implications for Human Resource Development. In: <i>Contemporary issues of education quality</i> . Belgrade and Pécs: University of Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Adult Education and HRD, 155-170. 7) Chalofsky, N. E., Rocco, T. S., Morris, M. L. (Eds.) (2014). <i>Handbook of Human Resource Development</i> . Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc. 8) Dievernich, F. E. et al. (Eds.) (2015). <i>Change Management and the Human Factor</i> . Cham, CH: Springer.		
Број часова активне наставе 4	Теоријска настава: 2	Практична настава: 2
Методе извођења наставе Предавања, вежбе, групни рад, консултације, пројекат, семинарски рад/студија случаја, On-line метод, разговор са искусним колегом практичаром		
Оцена знања (максимални број поена 100)		
Предиспитне обавезе	поена	Завршни испит поена

активност у току предавања	10	усмени испит	60
истраживачки рад – студија случаја	20		
семинарски рад	10		