**KOMISIJA ZA OCJENU I ODBRANU**

**ZAVRŠNOG RADA NA DRUGOM (II) CIKLUSU STUDIJA**

* **V i j e ć u -**

**Fakulteta političkih nauka**

**I Z V J E Š T A J**

**KOMISIJE ZA OCJENU I ODBRANU ZAVRŠNOG RADA**

Odlukom Vijeća Fakulteta političkih nauka od 17.09.2015. godine broj: 01-3-125-37-2/15 imenovani smo u komisiju za ocjenu i odbranu završnog rada na drugom (II) ciklusu studija studenta-ice **Šahsene Đulović**

**ORGANIZACIJA I POSLOVNA KOMUNIKACIJA U INSTITUCIJAMA KULTURE U BIH**

Komisija je u sastavu:

1. Prof.dr. Fahira Fejzić Čengić, predsjednica
2. Prof.dr. Lejla Turčilo, članica
3. Prof.dr. Jasna Duraković, članica

Mentor/i rada je/su prof.dr. Lejla Turčilo

Shodno Pravilima studiranja drugi (II) ciklus studija na Univerzitetu u Sarajevu, student-ica je podni-o/jelazahtjev za ocjenu i odbranu završnog rada i priložio-la sljedeće:

* pisanu saglasnost mentora da rad ispunjava kriterije navedene u obrazloženju teme,
* tri neukoričena primjerka rada – radna verzija,
* izvještaj iz službene evidencije o ispitima i (E)CTS bodovima.

Komisija konstatira da je student-ica položio-la sve ispite i izvrši-o/la druge obaveze predviđene studijskim programom.

Pregledom rada komisija je ocijenila da se student-ica **Šahsena Đulović** pridržava-o/la teme za izradu završnog rada. Daje se kratak rezime završnog rada:

*Kandidatkinja je na 63 stranice teksta, koristeći se sa 26 izvora razmatrala* organizacijsku strukturu i poslovnu komunikaciju u institucijama kulture u Bosni i Hercegovini. U fokusu istraživanja je pitanje da li su postojeća i uobičajena organiziranja ljudskih resursa i podjela formalnih radnih pozicija i mjesta u kulturnim institucijama adekvatna i optimalna sa gledišta djelovanja institucije kao cjeline i njene uspješne poslovne komunikacije. Koje su to prednosti i nedostaci postojećih modela organiziranja rada u takvim institucijama i da li i kako oni utiču na ukupnu poslovnu komunikaciju institucije.

*Po poglavljima, rad se sastoji od:*

1. **Poglavlje: Teorijsko – metodološki okvir rada**

*U okviru ovog poglavlja kandidatkinja je objasnila predmet istraživanja i kategorijalno-pojmovni aparat razmatrajući pojmove: kultura, organizacija i organizaciona struktura, institucije kulture i poslovna komunikacija. Obrazložen je naučni i društveni cilj istraživanja koji je bio dati* odgovor na pitanje da li su postojeći oblici organizacijske strukture u institucijama kulture u BiH, načini ustrojavanja i funkcionisanja, s posebnim naglaskom na element organiziranja ljudskih resursa i podjele radnih mjesta, adekvatni i ispravno postavljeni, te kako utiču na ukupnu poslovnu komunikaciju, uspjeh i ostvarivanje njihovih ciljeva i misije u društvu. Shodno zadanom cilju istraživanja, postavljena je i generalna hipoteza da je pravilno organiziranje ljudskih resursa i pravilna podjela radnih mjesta u institucijama kulture **najvažniji element organizacione strukture i ključni faktor za uspješnu poslovnu komunikaciju i ostvarenje krajnjeg cilja i misije institucije.**

Metode koje su korištene prilikom istraživanja su bile studija slučaja, metoda deskripcije, analiza sadržaja, i intervju.

1. **Poglavlje: Organizacija i organizaciona struktura u institucijama kulture**

U ovom poglavlju kandidatkinja je govorila o kulturi kao pojmu, sociologiji i značaju kulture. Zatim je iznijela definiciju pojma organizacija, šta ona predstavlja i koja su joj osnovna obilježja, a nakon toga, prelazi na definiranje institucija ili ustanova kulture kao organizacija posebnog tipa. U glavnom dijelu ovog poglavlja rad govori o organizacionoj strukturi kulturnih ustanova navodeći različite njene oblike glavne elemente: organizacija materijalnih činilaca, organizacija ljudskih resursa, organizacija raščlanjivanja i grupisanja zadataka, organizacija upravljanja i rukovođenja, organizacija vremenskog redoslijeda poslova. Posebnu pažnju rad stavlja na element **organizacije ljudskih resursa** s akcentom na **raspored i podjelu radnih mjesta**.

1. **Poglavlje: Poslovna komunikacija u institucijama kulture**

Ovo poglavlje započinje definiranjem pojma komunikacija, a zatim pojma poslovna komunikacija. Obrađuju se nivoi, tokovi i aspekti poslovne komunikacije, interna i eksterna komuniacija, te se daje pregled najvažnijih oblika poslovne komunikacije u organizacijama, kao što su: umrežavanje, poslovni sastanci, prezentaqcije, pregovaranja, promotivne aktivnosti, komunikacija s medijima, da bi se došlo do zaključka da te poslove obavljaju menadžeri organizacija. Ovdje je objašnjena važnost menadžera u poslovnoj komunikaciji svake organizacije, nivoi menadžera a onda je posebno predstavljena uloga i značaj menadžera za ljudske resurse (HR) i menadžera za odnose s javnošću (PR). Poglavlje završava dijelom koji govori o specifičnosti poslovne komunikacije u organizacijama kulture.

1. **Poglavlje: Stanje u bh institucijama kulture**

Za potrebe ovog magistarskog rada obavljena su istraživanja u nekoliko institucija kulture u BiH: Nacionalna i univerzitetska biblioteka BiH (NUB BIH), JU Biblioteka Sarajeva, Historijski arhiv Sarajevo, Historijski muzej Bosne i Hercegovine , JU Muzej Sarajeva. Istraživanje se sastojalo od razgovora (intervjua) sa menadžerima i uposlenicima institucija kulture, razgovora sa korisnicima njihovih usluga, analize pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta, analizom internet stranica institucija i određenih zakonskih dokumenata u oblasti kulturnih djelatnosti. Menadžerima i uposlenicima su postavljena, između ostalog, slijedeća pitanja: koliko zaposlenih institucija ima, da li je podijeljena na sektore ili službe, koliko ima menadžera, da li imaju menadžera za ljudske resurse i menadžera za odnose s javnošću, kad je posljednji put ažurirana sistematizacija radnih mjesta i da li se u praksi pridržavaju sistematizacije, kako ocjenjuju internu komunikaciju unutar institucije, te svoje odnose s korisnicima, donatorima i medijima, ko obavlja planiranje i sprovođenje posebnih kulturnih događaja u ustanovi, da li i kako često ispituju stepen zadovoljstva/nezadovoljstva korisnika, te da li smatraju da bi njihova poslovna komunikacija bila uspješnija da imaju više zaposlenih menadžera iz polja komunikacija.

Na kraju ovog poglavlja prezentirani su konkretni rezultati istraživanja u ovih pet istitucija kulture sa podacima o njihovoj sistematizaciji radnih mjesta, organizaciji ljudskih resursa i postojanju ili nepostojanju menaždera iz oblasti komunikacija u njihovim sistematizacijama.

1. **Poglavlje: Rezultati istraživanja i zaključci**

U posljednjem poglavlju izneseni su rezultati i zaključci istraživanja. Grafičkim prikazima dati su odgovori na pitanja: *Kako institucije vide svoju trenutnu poslovnu komunikaciju; Kako institucije vide svoju organizacijsku strukturu i ljudske resurse*; , *Kako institucije vide svoje potrebe za menadžerskim kadrom.*

*Kandidatkinja izvodi zaključak da,* iako u teškim uslovima rada, i usljed mnogih otežavajućih okolnosti, institucije kulture u BiH ipak opstaju i postižu određene rezultate. Međutim, to je daleko od uopćenih standarda uspješne poslovne komunikacije i onih rezultata koje bi mogle imati ukoliko bi se profesionalizirali ili barem donekle popravili određeni segmenti njihovog uređenja. Naime, sve institucije smatraju da bi one, pod uslovom da postoje finansijske mogućnosti za to, imale više uspjeha ukoliko bi se organizacijske strukture unaprijedile, ako bi se sistematizacije radnih mjesta modernizovale, prilagodile savremenim potrebama i popunile, i ako bi se drugačije riješio raspored uposlenika i radnih mjesta. Obzirom da manjak kadrova i neadekvatne sistematizacije predstavljaju najveći problem svih institucija, jasno je da su ljudski resursi i njihovo organiziranje najvažniji element organizacione strukture. S obzirom na to da institucije i pored neadekvatne organizacije radnih mjesta i nedostatka kadra, uspijevaju postići određeni nivo uspjeha, zaključak je da pravilna organizacija ljudskih resursa nije ključni faktor za uspjeh institucija kulture, ali **definitivno jeste najvažniji element organizacione strukture u institucijama kulture.**

*Rad sadrži znanstvene rezultate elaborirane na adekvatan način i kao takav zadovoljava elemente znanstenog rada na studiju 4+1.*

Komisija konstatira da je završni rad studenta-ice **Šahsene Đulović** rad u kojem je student-ica obradi-o/la odabranu temu primjenom naučnih/stručnih metoda, te time dokaza-o/la da je savlada-o/la nastavni plan i program studija, steka-o/la potrebno znanje i osposobi-o/la se za njegovu primjenu, kao i da je osposobljen-a da izvodi zaključke na osnovu postavljenih zadataka.

Na osnovu naprijed iznesenog komisija smatra da su ispunjeni svi formalni i suštinski uvjeti za odbranu završnog rada, te predlaže vijeću **Fakulteta političkih nauka** Univerziteta u Sarajevu da prihvati izvještaj i student-u/ici **Šahseni Đulović** odobri javnu odbranu.

Sarajevo, 21.10.2021.

K O M I S I J A:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. |  |
| 2. | Prof.dr. Fahira Fejzić ČengićC:\Users\lamija.turcilo\Desktop\lela potpis.jpg |
| 3. | Prof.dr. Lejla Turčilo |
|  | Prof.dr. Jasna Duraković |