**UNIVERZITET U SARAJEVU**

**FAKULTET POLITIČKIH NAUKA**

**ODSJEK POLITOLOGIJA**

Na osnovu člana 104. Statuta Univerziteta u Sarajevu, te člana 18. Pravilnika o Interdisciplinarnom postdiplomskom magistarskom studiju „Diplomatija u savremenom svijetu“, Vijeće Fakulteta političkih nauka, na prijedlog Odsjeka politologije, na sjednici održanoj 10.10.2022. godine donijelo je Odluku o imenovanju Komisije za ocjenu i odbranu magistarskog rada pod naslovom: **„UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA U ORGANIMA UPRAVE BOSNE I HERCEGOVINE“** kandidatkinje **ANE JERKIĆ**. Nakon uvida u magistarski rad Komisija u sastavu:

1. Prof.dr. Elvis Fejzić, vanredan profesor, predsjednik
2. Prof.dr. Elmir Sadiković, redovan profesor, mentor i član
3. Prof.dr. Ehlimana Spahić, vanredna profesorica, član
4. Prof.dr. Hamza Karčić, vanredan profesor, zamjenik člana

Vijeću Fakulteta podnosi sljedeći:

**I Z V J E Š T A J**

**I BIOGRAFSKI PODACI KANDIDATKINJE**

Jerkić Ana rođena je 24.11.1983. godine u Sarajevu. Osnovno i srednje obrazovanje je završila u Kanadi. Diplomirala je 2007. godine na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Istočnom Sarajevu, te stekla zvanje profesora engleskog jezika i književnosti.

Tokom studiranja, Ana Jerkić je na Filozofskom fakultetu Istočno Sarajevo bila angažovana kao demonstrator komunikacijskih vještina na engleskom jeziku u sklopu predmeta Savremeni englesi jezik. U istom vremenskom periodu angažovana je na više projekata kao predavač engleskog jezika za djecu i odrasle. Krajem 2007. godine zapošljava se kao pripravnik u Odsjeku za obuku Agenciji za državnu službu Bosne i Hercegovine, a u periodu od 2007. do 2019. godine više puta je unapređena. Trenutno je na poziciji Stručnog savjetnika za planiranje i realizaciju e-learning kurseva u Odsjeku za obuku Agencije za državnu službu BiH.

Tokom svoje karijere učestvovala je u mnogobrojnim projektima iz oblasti stručnog usavršavanja državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine. Najznačajniji projekati ticali su se realizacija i implementacija *Informacionog sistema za upravljanje procesom organizacije obuke* i *Informacionog sistema za upravljanje elektronskim učenjem, razvoj elektronskih kurseva* i realizacija upravljanja kvalitetom kroz implemetaciju *Zajedničkog okvira za samoprocjenu* ( eng. Common Assessment Framework).

Ana Jerkić je certificirani predavač iz oblasti poslovnog engleskog jezika, diplomatskog engleskog jezika, EU engleski jezik i engleskog jezika za potrebe državne službe u Agenciji za državnu službu BiH i Agenciji za državnu službu Federacije Bosne i Hercegovine. Ana Jerkić je trenutno angažovana kao certificirani trener vještina kritičkog razmišljanja i rješavanja problema i Micro:Bit kodiranja u realizaciji projekta “Škole za 21. vijek" pod pokroviteljstvom Britanskog savjeta. Član je mnogobrojnih radnih grupa iz oblasti stručnog usavršavanja i upravljanja kvalitetom.

Ana Jerkić kontinuirano radi na usavršavanju svojih vještina i kompetencija. Tokom godina stekla je certifikate iz raznih oblasti: eLearning Instructional Design and Development s Oregon State University, CAF Train-the-Trainers European Institute of Public Administration, Training-of-Trainers HRM EU, PRINCE2 Foundation za upravljanje projektima te ostali certifikati iz oblasti andragogije, upravljanja kvalitetom, upravljanje ljudskim potencijalima, i eLearning-a.

 **II TEORIJSKO - METODOLOŠKI OKVIR ISTRAŽIVANJA**

 Upravljanje ljudskim potencijalima je naučna oblast utemeljena 1980-tih godina u Sjedinjenim Američkim Državama. Nastala je kao rezultat uticaja globalizacije, rapidnih tehnoloških promjena i savremenih postignuća, te predstavlja interdisciplinarni pristup upravljanja ljudskim kapitalom različih organizacija radi poboljšanja njihove organizacijske profesionalnosti, efikasnosti i ekonomičnosti. Savremeni pristup upravljanju, po kome se individua organizacije posmatra kao intelektualni potencijal, a ne isključivo kao radna snaga, obuhvata više povezanih aspekata koji utiču na efikasnost rada pojedinca i same organizacije kao cjeline. Ukoliko se uzme u obzir da efikasnost organizacije i ostvarivanje organizacijskih ciljeva značajno zavisi od efikasnosti upravljanju ljudskim potencijalima, može se zaključiti da efikasnost, modernizacija i profesionalizacija organa uprave takođe u velikoj mjeri može da zavisi od primjene savremenih i provjerenih koncepata upravljanja ljudskim potencijalima. Drugim riječima, efikasnost svake organizacije ili institucije kao organizirane ljudske djelatnosti značajno ovisi od efikasnosti upravljanja ljudskim potencijalima. Radi se zapravo o menadžerskom pristupu upravi, i konceptu koji su razvili amarički bihevioralni znanstvenici. Taj pristup je, za razliku od tradicionalnog, fleksibilan, dinamičan i njegov fokus je na podizanju ukupne organizacijske sposobnosti i uspješnosti.

 Istraživanje elaborira proces upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine. U radu je izveden analitički pregled postojećeg stanja uz adekvatnu kritičku analizu aktuelnog stanja uprave. Sumirani su trendovi, prednosti i nedostaci u praksama upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave. Poseban fokus u istraživanju je na Agenciji za državnu službu BiH i njenoj ulozi u prijeni savremenog koncepta upravljanja ljudskim potencijalima. Uvođenje procesa upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave BiH započeto je donošenjem Zakona o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine 2002. godine, kojim se Agencije za državnu službu Bosne i Hercegovine osniva kao samostalna upravna organizacija, zadužena, između ostalog, da osigura realizaciju procesa zapošljavanja, da pomaže institucijama u realizaciji njihove kadrovske politike i organizacionog razvoja, osigurava realizaciju procesa obuke i razvoja državne službe, te obavlja druge poslove i zadatke utvrđene Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine. Specifičnost, dinamičnost i efikasnost djelovanja upravljanja ljudskim potencijala prepoznato je 2006. godine usvajanjem Strategije reforme javne uprave i Akcionog plana od strane Vijeća ministara BiH. Nadalje, 2011. godine usvaja se Revidirani akcioni plan koji jasno definiše da je bogastvo svake organizacije zapravo ljudski potencijal. Upravljanje ljudskim potencijalima je prepoznato kao primarno područje reforme organa uprave radi postizanja efikasnosti njihovog rada i kao primarno područje transformacije i reforme organa uprave. Savremeni koncpet upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine je relativno nov pristup. To je kompleksan i sveobuhvatan proces koji zahtjeva sistematičan pristup, uz kontinuirano prilagođavanje i usklađivanje sa društvenim potrebama, političkim procesima i specifičnim ciljevima svake upravne organizacije.

 Na tom teorijskom osnovu kandidtakinja je postavila **generalnu hipotezu** koja glasi:

 *„Proces upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine je prepoznat kao jedan od ključnih uslova reforme i evropeizacije javne uprave u procesu integracije BiH u EU.“*

 Na osnovu provedenog istraživanja izvedeni su zaključci kojima kandidatkinja daje preporuke za dalju implementaciju upravljanja ljudskim potencijalima, u skladu sa usvojenim strategijskim i akcionima planovima, a koji su su dio ukupne reforme javne uprave u procesu integracije Bosne i Hercegovine u EU:

**III OCJENA ISTRAŽIVAČKIH POGLAVLJA DISERTACIJE**

 Strukturu rada, pored uvoda, teorijsko – metodološkog okvira istraživanja i zaključka, čini sedam zasebnih poglavlja.

 U **prvom poglavlju** magistarskog rada pod naslovom: „**Upravljanje ljudskim potencijalima**“, kandidatkinja teorijski elaborira pojam ljudskog potencijala i historijski proces razvoja savremenog koncepta upravljanja ljudskim potencijalima. Detaljnom analizom „Mičigen“ i „Harvardskog“ modela kandidatkinja, uzmajući u obzir uticaje različitih faktora (eksternih i internih) kao i interesnih grupa, predstavlja savremeni teorijski koncept upravljanja ljudskim potencijalima u upravnim i drugim organizacijama. Kao glavne funkcije upravljanja ljudskim potencijalima kandidatkinja prepoznaje planiranje potreba, regrutovanje i selekciju zaposlenih, obuku, ocjenjivanje rada i motivaciju. Izvodi zaključak da je upravljanje ljudskim potencijalima postala multidisciplinarna funkcija koja obuhvata aspekte upravljanja, psihologije, sociologije i ekonomije. Naglašava da je u svijetu brzih promjena i izazova, porast organizacijske efikasnosti jedino moguć implementacijom savremenih modela upravljanja ljudskim potencijalima

 U **drugom poglavlju „Organi uprave Bosne i Hercegovine“,** kandidatkinja elaborira institucionalno – pravni okvir organizacije uprave na nivou Bosne i Hercegovine. Posebno se fokusira na Agenciju za državnu službu Bosne i Hercegovine, osnovanu Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine 2002. godine, kao samostalnu upravnu organizaciju sa svojstvom pravnog lica. U teorijskoj analizi organizacije uprave kandidtaknja ukazuje na strukturalne probleme organizacije uprave, koji su rezultat kompleksnog sistema ustavne tj. teritorijalne organizacije političke vlasti u Bosni i Hercegovini.

 Integracija BiH u EU podarazumijeva i integraciju u evropski upravni prostor. Radi se o teorijskom konceptu u čijem je središtu ideja o upravnoj konvergenciji, približavanju različitih modela uprave u Evropi. Zasniva se na skupu upravnih načela i standarda organizacije i funkcioniranja javne uprave. U **trećem poglavlju** **„Reforma javne uprave u procesu integracije BiH u EU**“ kandidatkinja upravljanje ljudskim potencijalima kontekstualizira i pozicionira kao dio procesa integracije BiH u EU i implikacija koje taj proces ima na upravne organizacije Bosne i Hercegovine, posebno sa stanovišta upravljanja ljudskim potencijalima. Reforma javne uprave je jedan od ključnjih uslova integracije BiH u EU. Treća reformska oblast Upravljanje ljudskim potencijalima decidno definiše cilj datog reformskog procesa koji treba razviti profesionalnu, politički nepristrasnu, nacionalno izbalansiranu, etičnu, stabilnu i aktivnu javnu upravu, koja će biti poštovana i sposobna da pruža efikasne usluge vladama i građanima.

 Fenomen korupcije je zasebno pitanje koje neposredno utiče na rad uprave i postizanje ciljeva upravnih organizacija. U **četvrtom poglavlju** pod naslovom „**Antikorupcija u procesu upravljanja ljudskim potencijalima**“ kandidatkinja identificira i apostrofira značaj sistemske borbe protiv korupcije kao važne pretpostavke efikasnog upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave, ostvarivanja uloge svake upravne organizacije i provođenja javnih politika.

 U **petom poglavlju** pod naslovom „**Agencija za državnu službu BiH i upravlljanje ljudskim potencijalima**“, kandiatkinja problematizira ulogu države agencije u upravljanju ljudskim potencijalima u organima uprave BiH. Agencija za državnu službu Bosne i Hercegovine osnovana je Zakonom o državnoj službi u institucijama Bosne i Hercegovine 2002. godine kao samostalna upravna organizacija sa svojstvom pravnog lica zadužena za realizaciju glavnih načela upravljanja ljudskim potencijalima i to, između ostalog, za proces zapošljavanja državnih službenika u institucijama Bosne i Hercegovine i obuka i razvoj državne službe, a sve u svrhu efikasnijeg, profesionalnijeg i ekonomičnijeg obavljanja poslova iz domena državne uprave. U kojoj mjeri ostvaruje svoju misiju i zakonsku ulogu je ključno pitanje koje je predmet elaboracije u ovom poglavlju. Kandidatkinja detaljno predstavlja proces zapošljavanja, obuke službenika, evaluacije njihovog rada, digitalizacije uprave (uspostavljanja jedinstvenog informacijkog sistema za upravljanje ljudskim potencijalima), a posebno i kritički ukazuje na aktivnosti i mjere koje se poduzimaju u okviru Agencije kako bi rad upravnih organizacije bio efikasniji.

 U **šestom i sedmom poglavlju** kandidatkinja analizira dostignuća reforme javne uprave u okvirima akcionog plana i strateškog okvira za reformu javne uprave u periodu 2018 – 2022 godina, sa posebnim fokusom na pitanje unaprjeđenja upravljanja ljudskim potencijalima.

**III REZULTATI ISTRAŽIVANJA**

 Provedenim istraživanjem kandidatkinja je zaključila da je upravljanje ljudskim potencijalima relativno nov koncept u organima uprave Bosne i Hercegovine. Njegova primjena podrazumijeva kompleksan odnos, interakciju i koordinaciju različitih funkcija i djelatnosti. Primjena savremenog koncepta upravljanja ljudskim potencijalima javlja se kao ključna pretpostavka modernizacije, profesionalizacije i podizanja efikasnosti rada upravnih organizacija Bosne i Hercegovine, što je naglašeno u svim usvojenim strategijskim dokumentima i akcionim planovima reforme javne uprave u procesu integracije u Evropsku uniju. Kandidatkinja dolazi do spoznaje da reformski proces javne uprave Bosne i Hercegovine prepoznaje značaj upravljanja ljudskim potencijalima. Zakonski ovir, strategije i akcioni planovi reforme javne uprave su zasnovane na evropskim standardima i najboljim praksama država članica EU, što doprinosi kvalitetnoj osnovi za razvoj i reformu javne uprave. Time je potvrđena generalna hipoteza rada koja glasi: „*Proces upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine je prepoznat kao jedan od ključnih procesa modernizacije i profesionalizacije organa uprave BiH*“. Agenciju za državnu službu kandidtkinja prepoznaje kao ključnu instituciju za unaprjeđenje funkcija upravljanja ljudskim potencijalima. Kandidatkinja također ukazuje na poteškoće i otpore u primjeni postavljanih ciljeva reforme javne uprave i u tom kontekstu i na ograničenja primjene savremenog koncepta upravljanja ljudskim potencijalima.

**IV OCJENA KOMISIJE SA PRIJEDLOGOM**

 Magistarski rad pod naslovom: „**Upravljanje ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine**“ kandidatkinje Ane Jerkić predstavlja cjelovito politološko istraživanje savremenih koncepata upravljanja ljudskim potencijalima u organima uprave u procesu integracije Bosne i Hercegovine u Evropsku uniju.

 Kandidatkinja Ana Jerkić je utemeljila naučno relevantan teorijsko – metodološki okvir u pristupu teorijskoj elaboraciji teme magistarskog rada.

 Teorijsko utemeljenje upravljanja ljudskim potencijalima dovelo je do naučno koherentnih teorijskih sinteza o dometima reforme javne uprave u Bosni i Hercegovini, posebno sa aspekta upravljanja ljudskim potencijalima i uloge Agencije za državnu službu Bosne i Hercegovine.

 Primjenom relevantnih naučnih metoda izvedena je sinteza protivrječnosti i dometa primjene savremenih koncepata upravljanja ljudskim potencijalima u okviru historijskog procesa integracije Bosne i Hercegovine u Evropsku uniju. Proces reforme, modernizacije i evropeizacije javne uprave elaboriran je unutar kritičkog pristupa kandidatinje društvenoj i političkoj stvarnosti Bosne i Hercegovine u vremenu njene postdejtonske egzistencije.

 Istraživanje je pokazalo da je primjena savremenih koncepata upravljanja ljudskim potencijalima nezaobilazan integralni dio ukupne reforme javne uprave.

 Komisija magistarski rad pod naslovom: „**Upravljanje ljudskim potencijalima u organima uprave Bosne i Hercegovine**“, kandidatkinje Ane Jerkić ocjenjuje pozitivno, predlaže Vijeću Fakulteta da usvoji Izvještaj o ocjeni i odbrani magistarskog rada i zakaže javnu odbranu.

Sarajevo, 27.10.2022. godine

**Prof. dr. Elvis Fejzić, vanredan profesor, predsjednik Komisije**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Prof. dr. Elmir Sadiković, redovan profesor, mentor i član Komisije**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Prof. dr. Ehlimana Spahić, vanredan profesor, član Komisije**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Prof. dr. Hamza Karčić, vanredan profesor, zamjenik član Komisije**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_