



FAKULTET
ZA PRAVNE
I POSLOVNE
STUDIJE
NOVI SAD

PSIHOLOŠKI
KONSALTING
CENTAR ➔



UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA U PREDUZEĆIMA I INSTITUCIJAMA

Stručni tim **Psihološkog konsalting centra** "Fakulteta za pravne i poslovne studije, Novi Sad", sačinio je nekoliko paketa edukativno, konsultantsko-projektnih usluga, koje danas čine ključ uspeha savremenih kompanija.

Brz tempo života i poslovanja ne dozvoljava strategije zasnovane na pokušajima i pogreškama. Zašto? Ove nekontrolisane strategije puno koštaju i imaju nesagledive negativne posledice. Stručno vođena edukacija i intervencija u oblasti upravljanja ljudskim resursima i razvoja organizacije, povećava verovatnoću pronalaženja pravih rešenja.

Rukovodioci stručnog tima su **Prof. dr Mirjana Franceško** i **Doc. dr Dobrila Vujić**, autorke većeg broja knjiga iz oblasti upravljanja ljudskim resursima i razvoja organizacije. Osnivači studija Poslovne psihologije, na kojima se obrazuju budući eksperti u ovim oblastima. U toku svog rada sprovele su preko 400 edukativnih seminara i radionica u veoma uspešnim kompanijama u zemlji i inostranstvu. Učestvuju u većem broju projekata usmerenih na dizajniranju strukture uspešnih kompanija.

Ekspertski tim Katedre za poslovnu psihologiju može kreirati i posebne seminare na teme koje odrede naručioci posla, kao i sprovoditi konsultanske usluge u zavisnosti od potreba kompanija i pojedinaca.



Prof. dr Mirjana Franceško



Doc. dr Dobrila Vujić

I In house seminari - implementacija - konsalting - open seminari

In house seminari – dolazimo kod vas

1. Menadžment ljudskih resursa – primena u našoj praksi – bazični seminar	<ul style="list-style-type: none">I u našoj sredini svima postaje jasno da su ljudi, njihov kvalitet rada i ponašanje, njihov potencijal, ključni izvor poslovnog uspeha. Ako nameravate da uvedete ili unapredite funkciju upravljanja ljudskim resursima u svom preduzeću, bez koje se inače danas ne može zamisliti moderno organizovano preduzeće, savremena znanja iz ove oblasti su vam neophodna.
2. Menadžment u vreme krize: Novi izazovi za menadžere	<ul style="list-style-type: none">Kako konsolidovati energiju i znanje?
3. Uloga menadžera i lidera u upravljanju ljudskim potencijalima	<ul style="list-style-type: none">U procesu upravljanja ljudskim potencijalima u preduzeću, važnu ulogu imaju i menadžeri i lideri. Kakva je uloga jednih, a kakva drugih?
4. Uvođenje koncepta upravljanja ljudskim resursima i otpori promenama	<ul style="list-style-type: none">Koncept upravljanja ljudskim resursima, nastao u razvijenoj privredi i drugačijim kulturnim i društveno-ekonomskim uslovima, kod nas se, prirodno, ne uvodi brzo ni lako. Otpori su neminovni. Kako uvoditi ovaj koncept sa najmanje otpora? Šta su pokazali rezultati istraživanja u našim preduzećima ?
5. Opis i analiza posla, procena potencijala i poveravanje poslova zaposlenima (Job matching)	<ul style="list-style-type: none">Treba da „pretresete” stanje kadrova u preduzeću, tako da znate čime raspolazete od kvalitetnih ključnih ljudi i za koje poslove? Šta vam nedostaje i kako postupiti sa ostalim zaposlenima... Kako to postići ?
6. Procena uspešnosti i karakteristika zaposlenih (Appraisal performance)	<ul style="list-style-type: none">Kako procenjivati zaposlene u našim uslovima, a da to stvarno bude primenljivo i korisno? Kako izbeći poremećaj međuljudskih odnosa? Imali smo mnogo neuspešnih pokušaja. Kakva su sve- tska iskustva? Šta kažu rezultati istraživanja u našoj sredini ?
7. Motivisanje i nagrađivanje zaposlenih	<ul style="list-style-type: none">Motivisanje zaposlenih je ključni faktor i instrument uspeha preduzeća. Mi imamo nasleđeno negativno iskustvo u ovoj oblasti. Šta kažu svetska iskustva, a šta rezultati naših istraživanja? Kako uvesti promene i motivisati ljude u uslovima tranzicije ?
8. Timski rad – nova poslovna filozofija	<ul style="list-style-type: none">U našoj sredini se timski rad deklarativno ceni. S druge strane, poznati su nam primeri da se u timskom radu gubi mnogo vremena, da se javljaju konflikti, da... Kako to izbeći, ili kako graditi efektivne timove?
9. Komunikacije i veštine komuniciranja u radnoj organizaciji	<ul style="list-style-type: none">Komunikacije su „vezivno tkivo” u organizaciji. Međutim, zna se da postoje snažne barijere uspešnom komuniciranju. Kako ih prevazilaziti? Šta su to <i>podržavajuće komunikacije</i> ?
10. Razvoj menadžerskih veština rada sa ljudima - Bazični seminar i/ili trening	<ul style="list-style-type: none">Namera vam je da unapredite performanse rukovođenja i da formirate jedan moderan menadžerski tim u svom preduzeću. Pružite šansu svojim saradnicima da se obuče!
11. Kako razviti samostalnost i odgovornost kod saradnika ? - Trening za rukovodioc	<ul style="list-style-type: none">To su danas najdragocenije osobine saradnika. One zavise od urođenih karakteristika, ali se mogu i „prigušiti”, ili razviti, zavisno od ponašanja rukovodioca.

12. Menadžment znanja i koncept „organizacije koja uči”	<ul style="list-style-type: none"> Mnoga naša preduzeća izdvajaju sredstva za razne seminare. Ipak, najčešće nova znanja ostaju neprimenjena u praksi. Zašto je to tako i kako upravljati znanjem u korist razvoja preduzeća i pojedinaca ?
13. Menadžment promenama u organizaciji	<ul style="list-style-type: none"> Zašto se promene teško uvode; kako izaći na kraj sa otporima i obezbediti održivost promene? U našoj sredini otpori su veoma jaki. Šta su pokazali rezultati istraživanja?
14. Inovativni menadžment i kreativnost	<ul style="list-style-type: none"> Poslovni uspeh savremenog preduzeća zavisi presudno od inovacija „Ili ćete stalno inovirati, ili propasti” Zašto je naša inovativnost niska, a smatra se da smo po prirodi kreativni ljudi?
15. Program edukacije za rad sa ljudima za neposredne rukovodioce - linijske menadžere, poslovođe...	<ul style="list-style-type: none"> Bez dobro obučene prve linije rukovodilaca nema uspeha u radu zaposlenih
16. Obuka šalterskih radnika za ponašanje prema strankama	<ul style="list-style-type: none"> Ovi radnici su „ogledalo” firme. Rade odgovoran i emocionalno iscrpljujući posao. Postoje veštine u ponašanju koje im mogu olakšati komunikaciju sa strankama, tako da i stranke budu zadovoljnije, ali i radnici.

II Projektovanje i implementacija funkcije upravljanja ljudskim resursima

<p>1. Procena postojećeg potencijala zaposlenih</p> <p>2. Dijagnoza stanja, problema i predlog rešenja za unapređenje upravljanja ljudskim potencijalima u preduzeću / instituciji</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ljudski potencijali su nekad skriveni. Često ni sami sebe ne poznajemo dovoljno. Za uspešno upravljanje i razvoj potencijala, moramo početi od procene zatečenog stanja
<p>3.0 Projekat organizacije funkcije menadžmenta ljudskih resursa u preduzeću</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mnoga preduzeća imaju klasičnu kadrovsku funkciju - odeljenje za radne odnose, kadrovsku evidenciju, ... To je neophodno, ali više nije dovoljno. <p>Kako postaviti projekat funkcije koja će se brinuti o unapređenju performansi zaposlenih, o aktiviranju i razvoju potencijala radi postizanja većeg poslovnog uspeha ?</p>
<p>3.1 Izradu dizajna funkcije (mezo i mikro nivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Svaka organizaciona celina treba da „opravda” svoje postojanje; da bude primerena mogućnostima i osposobljena da rešava promptne i razvojne probleme u okviru HRM funkcije.
<p>3.2 Opis i sistematizaciju poslova</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tek kada se opišu poslovi i predvide zahtevi prema izvršiocima , sadržaj funkcije postaje jasan.
<p>3.3 Definisane postupaka selekcije (Izradu uputstava i procedura)</p> <ul style="list-style-type: none"> za selekciju uvođenje u posao 	<ul style="list-style-type: none"> Primena HRM* koncepta se odvija preko odgovarajuće „tehnologije” i mehanizama koji moraju biti precizno određeni. <p>Selekcija je prva bazična metoda.</p>
<p>3.4 Uvođenje sistema praćenja podataka o zaposlenima</p>	<ul style="list-style-type: none"> Upravljanje ljudskim resursima zasniva se na dobrim kadrovskim odlukama, baziranim na ažurnim podacima.

3.5 Izrada programa razvoja potencijala menadžer / ključnih kategorija zaposlenih	<ul style="list-style-type: none"> Menadžeri i lideri su pokretači i nosioci poslovnog uspeha , ali oni se moraju odgajati...
3.6 Projektovanje sistema procene uspešnosti zaposlenih (Appraisal performance) ...	<ul style="list-style-type: none"> Procena uspešnosti je ključna karika procesa upravljanja ljudskim resursima, bez koje nema kontrole, ali ni motivacije zaposlenih
4.0 Obuku stručnjaka i rukovodilaca za primenu projekta HRM	<ul style="list-style-type: none"> HRM stručnjaci propisuju uputstva i procedure, ali njih primenjuju i drugi zaposleni. Pri tom, ključnu ulogu u upravljanju ljudskim potencijalima imaju rukovodioci - menadžeri. Svi učesnici treba da budu obučeni za primenu, inače ceo projekat gubi svrhu.
5.0 Praćenje primene projekta i korekcije	

* HRM – Human Resource Managemnt

III Konsalting i/ili realizacija poslova u oblasti HRM

<ul style="list-style-type: none"> Selekcija – izbor najboljih među raspoloživim kandidatima sa tržišta rada ili iz internih potencijala 	<ul style="list-style-type: none"> Psiholozi raspolažu standardizovanim testovima za procenu sposobnosti, osobina drugih psiholoških karakteristika koji proizilaze iz zahteva posla Poznaju tehnike intervjuja i druge selektivne tehnike
<ul style="list-style-type: none"> Izbor i obuka timova u vašem preduzeću za rad na aktuelnim problemima 	<ul style="list-style-type: none"> Najbolji stručnjaci u pojedinim oblastima ne moraju biti i uspešni timski igrači.
<ul style="list-style-type: none"> Psihološka podrška viškovima zaposlenih - profesionalna preorijentacija 	<ul style="list-style-type: none"> Otpustiti zaposlene je jedna od najteži odluka menadžmenta. Program psihološke podrške viškovima zaposlenih, nudi alternative u struktuiranju života i rada. To znači podržati zaposlene ne da zatvore svoje radno iskustvo, nego da otvore nov kvalitetan ciklus u svom životu.
<ul style="list-style-type: none"> Sprovođenje akcionog istraživanja, dijagnoza stanja u oblasti motivacije, ili... 	<ul style="list-style-type: none"> Efektivne odluke zasnivaju se na pouzdanim analitičkim podacima. Intuicija nije uvek dobra.
<ul style="list-style-type: none"> Uvođenje sistema komunikacija i internog PR 	<ul style="list-style-type: none"> Bez sistema komunikacija, preduzeće ne može da deluje jedinstveno.
<ul style="list-style-type: none"> Izrada kodeksa ponašanja i obuka ciljnih grupa za njegovu primenu 	<ul style="list-style-type: none"> Ako nemate standarde, teško možete uticati na usmeravanje ponašanja svojih zaposlenih u željenom pravcu
<ul style="list-style-type: none"> Uvođenje koncepta unapređenja inovativne delatnosti... 	<ul style="list-style-type: none"> Imate nameru da podstaknete inovacije u svom preduzeću. Zato nisu dovoljni tradicionalni mehanizmi podsticanja na "redovne" zadatke
<ul style="list-style-type: none"> NA KRAJU, AKO STE MALO PREDUZEĆE i ne isplati vam se da imate stalno zaposlene za HRM poslove, možemo biti Vaš stalni saradnik za kompletne poslove upravljanja ljudskim resursima 	<ul style="list-style-type: none"> Deviza uspešnih danas je – kvalitet sa što manje troškova.

IV Otvoreni ("open") seminari za polaznike

ODABERITE - javite se!!!

Organizujemo otvorene seminare za polaznike iz različitih preduzeća:

- To može biti bilo koji iz grupe "in house" seminara, namenjenih preduzećima, zavisno od interesovanja polaznika.

Možemo realizovati i seminare na temu:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Menadžment ljudskih resursa u malim preduzećima | <ul style="list-style-type: none">• Upravljanje ljudskim resursima u malim preduzećima ne može biti isto kao u velikim. Kakve su prednosti, a kakve dodatne teškoće? Odakle menadžer – vlasnik može očekivati pomoć? |
| <ul style="list-style-type: none">• Upravljanje ljudskim resursima u javnom servisu | <ul style="list-style-type: none">• Koncept i tehnologija HRM zavise svakako od delatnosti i misije organizacije. Javni servis svakako nije isto što i preduzeće, pa i HRM koncept se mora razlikovati. |
| <ul style="list-style-type: none">• Podučavanje (Coaching) i savetovanje (Counseling) kao tehnike za podsticanje ličnog razvoja i razvoja profesionalne karijere menadžera i stručnjaka | <ul style="list-style-type: none">• Ovaj seminar realizuje Prof.dr Vesna Petrović, ekspert za ovu oblast sa domaćom i inostranom reputacijom u saradnji sa kolegama iz inostranstva. <p>Tema je veoma aktuelna i predstavlja "hit" u svetu zahvaćenom trkom za povećanjem ličnih performansi.</p> |
| <ul style="list-style-type: none">• Upravljanje konfliktima na radu i rešavanje interpersonalnih konflikata | <ul style="list-style-type: none">• Konflikti na radu su na našim prostorima česta pojava. Ipak malo znamo kako se njima može upravljati ili kako se mogu rešavati kada se već jave. "Spontano" stišavanje, najčešće ne daje rezultate. Podaci pokazuju da su međuljudski odnosi u našim preduzećima, veoma pogoršani. Ništa iznenađujuće, s obzirom na količinu frustracija kojima smo izloženi. |
| <ul style="list-style-type: none">• Emocionalna inteligencija kao faktor ličnog i profesionalnog uspeha | <ul style="list-style-type: none">• U poslednje vreme, o emocionalnoj inteligenciji ili EQ, kako se označava, mnogo se govori. Reč je zapravo o psiholozima poznatoj emocionalno-socijalnoj zrelosti – ključnom konstrukt od koga zavisi uspeh u interpersonalnim odnosima i poslovnom ponašanju. <p>Seminar realizuje predavač sa Westminster koledža iz Londona.</p> |
| <ul style="list-style-type: none">• Pregovaranje u biznisu – psihološki aspekt | <ul style="list-style-type: none">• Veština pregovaranja se može učiti. Postoje pravila, koja nam mogu pomoći da ostvarimo svoje ciljeve i interese u realnim okvirima |



Psihološki konsalting i intervencije u organizaciji

Pojam konsaltinga je široko u upotrebi. Pojam psihološkog konsaltinga je prisutan u manjoj meri.

Psihološki konsalting se odnosi na **primenu psihoterapijskih teorijskih modela na ostvarivanje i održavanje uspeha u poslu**. To je savremen i efikasan pristup u postizanju i održavanju poslovnog uspeha.

U ovoj oblasti izrazito uspešnim u svetu su se pokazala **Sistemska rešenja** (Systemic Solutions), sistemski način mišljenja generalno, **Neurolingvističko programiranje** (NLP) i **Transakciona analiza** (TA). Naravno i drugi psihoterapijski modaliteti su u ovoj oblasti uspešni, kao što su Psihodrama, Racionalno emotivno bihejvioralne terapija, Geštalt i Integrativna terapija.

U nameri da i na domaćem tržištu ponudimo kvalitetan **Psihološki konsalting** i da se proširi o pseg njegove primene kod nas, upućujemo zainteresovane na **inicijalnu informaciju o ponudi pet paketa seminara** koje mozete dogovoriti preko Fakulteta za pravne i poslovne studije u Novom Sadu, smeru Poslovne psihologije.

U poslednjih deset godina, profesori pomenutog Fakulteta su veoma kvalitetno radili ovakvu konsultantsku podršku za različite organizacije u Srbiji i Crnoj Gori, kao što su **IFRC** (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies), **ICRC** (International Committee of the Red Cross), **IRD** (International Relief & Development) i druge. Na taj način su i otvorili put za širenje psihološkog konsaltinga kao delatnosti kod nas.

Ugovori koji su sa ovim organizacijama sklopljeni su se razlikovali u odnosu na tražene pakete i dužinu trajanja konsultantskog ugovora.

PET PAKETA SEMINARA ZA OSTVARIVANJE I ODRŽAVANJE USPEHA U POSLU

Inicijalna informaciju o pet paketa seminara za ostvarivanje i održavanje uspeha u poslu:

1. **Time management ili upravljanje vremenom**, u trajanju od 20 h.
2. **Team management ili upravljanjem timom**, u trajanju od 20h.
3. **Self management ili upravljanje sobom**, u trajanju od 20h.
4. **Stres management ili upravljanje stresom**, u trajanju od 20h.
5. **Posebno dizajnirana podrška u skladu sa posebnim potrebama korisnika**, trajanje prema dogovoru.

Na osnovu samih naziva paketa može se pretpostaviti i **šta se na osnovu njih može dobiti na ličnom i organizacionom nivou**. To su:

- **Smisleno i racionalno organizovanje i korišćenje vremena** - primerene odluke nas čuvaju od frustracija, niskog samopoštovanja i visokog stresa, faktora koji utiču na neadekvatno upravljanje vremenom
- **Stvaranje, održavanje i razvijanje timskog rada** - teme kao što su upravljanje sobom, rešavanje konflikata, otpornost na stres, su od velike važnosti i za uspeh u upravljanju timom
- **Komunikacijske veštine, prepoznavanje ličnih potencijala i njihov razvoj, prevladavanje ličnih zastoja** – fokus na pozitivne i uspešne aspekte u komunikaciji, komunikacija koja donosi uspeh i jednoj i drugoj strani u komunikaciji, razvijanje rezilijentnosti, "žilave", elastične i fleksibilne ličnosti svesne svojih mogućnosti

- **Prevladavanje stresa na ličnom i organizacionom nivou, prevencija izgaranja, intervencija kod hroničnog stresa, razvijanje strategija i primena tehnika za samopomoć i rasterećenje od stresnih reakcija** – kako prepoznati iracionalna uverenja koja nas vode u stres, kako balansirati zahtevnost prema sebi, drugim ljudima i prema uslovima života, kako prepoznati znake stresa, kako povećati opseg strategija prevladavanja stresa, kako napraviti svoj program rasterećenja od stresa koji je primeren upravo pojedincu koja ga sam dizajnira i primenjuje.

Ukoliko imate potrebe koje se razlikuju od prethodno četiri pomenuta paketa, ukoliko imate sasvim specifičnu situaciju ili teškoću, program pravimo posebno za Vas. [Pozovite nas!](#)

Bazična pretpostavka na kojoj se temelji ideja **Psihološkog konsaltinga** jeste da je lični i profesionalni, organizacioni segment jedna celina i da jedno na drugo neprestano utiče. U tom smislu dobiti u jednoj sferi se prenose automatski i na drugu sferu.

Timom rukovode:

- **Prof. dr Vesna Petrović**, profesor na predmetu Psihološki konsalting i intervencije u organizaciji, Klinički psiholog, Sistemski porodični psihoterapeut, nosilac Nacionalnog i Evropskog sertifikata za psihoterapiju
- **Prof. dr Mirjana Frančesko**, Dekan i Rukovodilac programa Poslovne psihologije FPPS u Novom Sadu



Prof. dr Vesna Petrović



Fakultet za Pravne i Poslovne
Studije, Novi Sad

Faculty of Legal and Business
Studies, Novi Sad

www.fpps.edu.rs

PSIHOLOŠKA DIJAGNOSTIKA U POSLOVNOJ KOMUNIKACIJI

Kada je reč o psihodijagnostici, shvatanje i određivanje područja njenog rada i primene, uobičajeno podrazumeva kliničku konotaciju. Manje je poznato da ova oblast savremene psihologije ima mogućnosti široke primene u vrlo heterogenim aspektima ljudskog ponašanja.

Predstavljajući ovaj paket usluga, pokušaćemo da odgovorimo na osnovno pitanje **ZAŠTO ANGAŽOVATI PSIHOLOGA ZA POSLOVE DIJAGNOSTIKE**, odnosno, šta taj posao podrazumeva, čemu služi i koja je krajnja dobit

ČIME SE BAVI PSIHOLOG DIJAGNOSTIČAR I KADA GA TREBA ANGAŽOVATI ?

Osnovno sredstvo za rad koji psiholog dijagnostičar koristi jesu baterije različitih psiholoških testova, koji se koriste u zavisnosti od potrebe i zadataka, odnosno ciljeva testiranja. Svaki test, bilo da se odnosi na mere sposobnosti (inteligencije) ili osobine ličnosti, predstavlja boje kojim psiholog slika najizraženije individualne razlike.

To znači da, kada je o pojedincima reč (individualno testiranje), za svakog testiranog ispitanika pravi se poseban psihološki profil: to može biti spektar ličnih osobina ili spektar kognitivnih sposobnosti, čime se dobija uvid u to kako osoba funkcioniše, na koji način razmišlja, da li je sklona pragmatizmu ili apstraktnom rezonovanju, da li je preterano osetljiva i sklona ispadima ili je smirena i racionalna... Da bi slika o pojedincu bila potpunija, koriste se i druge tehnike, kao što je intervju, odnosno postupci uzimanja anamnestičkih i heteroanamnestičkih podataka.

- Kada u poslovnoj organizaciji **postoji nedoumica oko izbora kandidata za obavljanje specifičnih vrsta zadataka**, psiholog najpre definiše koje su osobine ličnosti neophodne za njihovo uspešno izvršenje, a potom se na osnovu profila traži podudarnost.
- Ukoliko je cilj organizacionog menadžmenta **poboljšanje timskog rada**, psiholog navedenim tehnikama određuje stepen međusobnog slaganja članova tima prema dominantnim osobinama ličnosti ili tipu sposobnosti.
- Teškoće u poslovanju mogu nastati i kada postoji veći broj kandidata koji je relativno ujednačen po svojim stručnim sposobnostima, psihološkom procenom se **smanjuje verovatnoća greške izbora**.

ZAŠTO ANGAŽOVATI PSIHOLOGA ZA POSLOVE DIJAGNOSTIKE ?

Na ovo pitanje se može dati odgovor navođenjem ciljeva psihološke dijagnostike u poslovnoj komunikaciji:

- Svakako, osnovni cilj jeste da se **olakšaju i usavrše poslovi procene ličnosti** u odnosu na zahteve posla,
- Cilj je i da se doprinese **uspešnjoj i efikasnijoj komunikaciji** članova tima, ili da se **poveća kreativnost** tima,
- Jedan od ciljeva jeste i da se stručno **detekuju eventualni problemi** vezani za lične (individualne) disfunkcije članova tima,
- Ne treba zaboraviti ni mogućnosti primene psiholoških instrumenta u cilju **formiranja rang-lista kandidata** u organizacijama koje zhtevaju prijem većeg broja ljudi

ŠTA SAM DOBIO TIME ŠTO SAM ANGAŽOVAO PSIHologa DA IZVRŠI PSIHOLOŠKU PROCENU ?

Drugim rečima, pitanje je koje su **prednosti korišćenja ovog paketa**:

- Sa aspekta onog koji traži posao, evidentan je psihološki značaj ideje da daje podatke "trećoj strani", koja je istovremeno "neutralna" ali i provereno stručna.
- Sa aspekta poslodavca ili stalno zaposlenih, angažovanjem stručnih lica dobija se "gotova" psihološka slika članova. Psihološki, **poslodavac umanjuje stepen sopstvenog rizika ili povećava sopstvenu efikasnost**.
- Kada je reč o ustanovama koje žele da obave neko veće istraživanje, umesto individualne dijagnostike, primenjuju se postupci utvrđivanja individualnih razlika koji su zasnovani na odgovarajućim metodološkim principima i statističkim postupcima.

KO RADI PSIHOLOŠKU PROCENU ?



Psihološku procenu radi stručni tim psihologa na čelu sa **Doc. dr Vesnom Gojković**, realizatorom programa nastave iz predmeta psihologija ličnosti, klinička psihologija sa psihopatologijom i psihodija-gnostika na Fakultetu za pravne i poslovne studije u Novom Sadu (smer poslovna psihologija), naučnim saradnikom na Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu.

Iskustvo na poslovima dijagnostike (izrade "profila") stekla je tokom sprovođenja različitih empirijskih istraživanja, odnosno dijagnostičkim radom kao stručni saradnik poliklinike "Dr Ristić", kao i angažovanjem od strane više različitih uspešnih kompanija, koje su angažovanjem psihologa dijagnostičara dobili odgovore na postavljena pitanja i smanjili vreme i utrošak novca, u proceni ljudskih resursa.

Doc. dr Vesna Gojković

- **Primena ovog paketa psiholoških usluga** podrazumeva da u zavisnosti od potreba onog koji paket koristi, pored dijagnostike, budu angažovani i stručnjaci – psiholozi koji se bave poslovima terapije i savetovanja ili komunikacije i organizacije, kao i statističke obrade podataka.
- **Merni instrumenti** koje psiholog koristi su standardne baterije testova koje su odobrene za primenu od strane zvaničnih psiholoških asocijacija u zemlji i inostranstvu.
- Konačno, važno je imati na umu da svaki stručni angažman podrazumeva doslednu primenu psihološkog kodeksa, odnosno **apsolutnu zaštitu podataka**.

PSIHOLOŠKI KONSALTING CENTAR

Fakultet za pravne i poslovne studije - Novi Sad

e-mail: pkcentar@fpps.edu.rs

web: www.fpps.edu.rs

MALA STATISTIČKA ŠKOLA

Možda smo baš mi karika koja nedostaje na Vašem putu ka uspehu !

Dođite! Otvorite vrata naše male statističke škole.

U našoj **Maloj školi statistike** ćete ovladati osnovnim i naprednim statističkim veštinama korišćenjem relevantnih programa.

- Stečeno znanje možete **primeniti u biznisu**, industriji, medicini, marketingu, školama, **obradi podataka** za završne i **diplomske radove**, **magistarske i doktorske teze**, kao i za **naučne projekte**. Bilo gde da radite, statistiku možete da primenite.

Možete se suvereno baviti **ispitivanjima tržišta**, biti deo **izbornih štabova**, nuditi sijaset statističkih usluga u zamenu za novac.

IMATE IDEJU ?

VAŠA IDEJA + NAŠE ZNANJE = VAŠ USPEH

Mi ćemo vas naučiti:

- kako da **sprovedete istraživanje**,
- kako da **sakupite podatke**, napravite bazu na kojoj ćete raditi,
- koje statističke tehnike da primenite na podacima tako da **dobijete odgovore na pitanja** zbog kojih ste i krenuli u istraživanje;
- naučićemo vas kako da **interpretirate i prikažete rezultate**.

NIJE DOSADNO. NIJE STRAŠNO. MOŽE BITI KORISNO I ZANIMLJIVO

Za sve zainteresovane pripremili smo **statističke pakete** koje mogu koristiti u različitim radnim aktivnostima.

- Od zainteresovanih studenata i zaposlenih **formiraju se grupe** čiji termini rada se usklađuju sa potrebama učesnika.
- Kursevi se odvijaju u **dobro opremljenoj računarskoj učionici** na Fakultetu.

ČEKAMO VAŠ POZIV ZA INFORMACIJE I PRIJAVE !

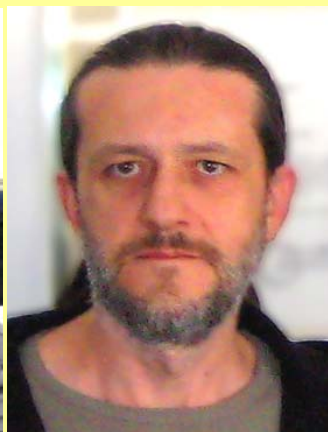
Dođite! Dočekaće Vas kompetentni stručnjaci:

• Prof. dr Stanislav Fajgelj

• Doc. dr Aleksandar Vasić

• mr Jasmina Nedeljković

• Bransilav Kosanović





Fakultet za Pravne i Poslovne
Studije, Novi Sad

Faculty of Legal and Business
Studies, Novi Sad

www.fpps.edu.rs

PSIHOLOŠKI KONSALTING CENTAR

Fakultet za pravne i poslovne studije - Novi Sad

adresa: **Grčkoškolska 2**
21000 Novi Sad

telefon: **021 472 7884**

fax: **021 472 7885**

e-mail: **pkcentar@fpps.edu.rs**

web: **www.fpps.edu.rs**