

UČNI NAČRT PREDMETA / COURSE SYLLABUS

Predmet:	Iskanje zaposlitve
Course title:	Human resource planning and policy development

Študijski program in stopnja Study programme and level	Študijska smer Study field	Letnik Academic year	Semester Semester
Uporabne družbene študije UN	/	2.,3.	4.,6.
Advanced Social Studies BA	/	2.,3.	4.,6.

Vrsta predmeta / Course type Izbirni/Optional

Univerzitetna koda predmeta / University course code: IZ

Predavanja Lectures	Seminar Seminar	Vaje Tutorial	Klinične vaje work	Druge oblike študija	Samost. delo Individ. work	ECTS
20	0	40	0	0	120	6

Nosilec predmeta / Lecturer: Doc. dr./Ph.D., Assistant Professor Andrej Raspor

Jeziki / Languages:

Predavanja / Lectures:	Slovensko / Slovenian, Angleško / English
Vaje / Tutorial:	Slovensko / Slovenian, Angleško / English

Pogoji za vključitev v delo oz. za opravljanje študijskih obveznosti:

Pogoj za vključitev v delo je vpis v 2. ali 3. letnik študija.
Študent/študentka mora pred pristopom k izpitu pripraviti in zagovarjati empirično seminarsko nalogo.

Prerequisites:

Enrollment in the 2nd or 3rd year of study.
Student must, before entering the exam prepare and defend an empirical paper.

Vsebina:

Content (Syllabus outline):

<ul style="list-style-type: none"> • Človeški viri v tržnih pogojih. Koncept, definicija, cilji, teoretskih pristopov. • Upravljanje s človeški viri in strateški management. • Upravljanje spretnosti, navad in osebnostnih lastnosti. Ocena navad zmogljivosti. • Tehnološki postopki funkcije upravljanja s človeškimi viri. • Upravljanje s talenti zaposlenih in menedžerjev v podjetju. • Izobraževanje. Vloga in pomen vseživljenskega izobraževanja. • Planiranje karier. • Metodologija in didaktika usposabljanja za odrasle. Organizacija prenosa znanja med zaposlenimi na delovnem mestu. • Zaposlovanje, promet, absentizem, migracije • Vzdrževanje človeškimi zmožnostmi. Delovne razmere. Humanizacija dela. 	<ul style="list-style-type: none"> • Human resources in market conditions. The concept, definition, objectives, theoretical approaches. • Human Resources and Strategic Management • Human Resource. Knowledge. Skills. Habits. Personality traits. Ways assessment of human capabilities • Technology personnel procedures • Discovering talents and potential managers within the organization • Education. The role and importance of continuous education • Career Planning • The methodology and didactics training for adults. The organization of knowledge transfer in the workplace • Employment, turnover, absenteeism, migration • Maintenance of human capabilities. Working conditions. Humanisation of work.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Temeljni literatura in viri / Readings:

<ul style="list-style-type: none"> • Armstrong, Michael. 2014. <i>Armstrong's handbook of human resource management practice, 12th ed.</i> London; Philadelphia: Kogan Page. • Armstrong, Michael. 2008. <i>Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition.</i> London; Philadelphia: Kogan Page. • Beardwell, Ian, Holden, Len, & Claydon, Tim. 2007. <i>Human Resource Management, A Contemporary Approach.</i>, 5th Edition. New Jersey: Pearson education. • Dessler, Gary. 2014. <i>Human Resource Management.</i> New Jersey: Pearson education. • Lipičnik, Bogdan. 2007. <i>Ravnanje z ljudmi pri delu: skripta in vodnik po predmetu Človeški viri in ravnanje z njimi.</i> Ljubljana: Ekonomska fakulteta. • Lipičnik, Bogdan. 1995. <i>Ravnanje z ljudmi pri delu.</i> Ljubljana: GV založba. • Možina, Stane. 2002. <i>Management: nova znanja za uspeh.</i> Radovljica: Didakta. • Podmenik, Darka. 2013. <i>Kako do ustrezne zaposlitve?: diplomanti v času družbene krize.</i> Spremnna beseda Dejan Jelovac. Ljubljana: IRSA - Inštitut za razvojne in strateške analize. • Svetlik, Ivan & Zupan, Nada (ured.). 2009. <i>Menedžment človeških virov.</i> Ljubljana: FDV

Cilji in kompetence:

Objectives and competences:

SPLOŠNE KOMPETENCE

- poglobljeno razumevanje odnosa med organizacijo in njenim družbenim okoljem
- poglobljeno razumevanje odnosa med organizacijo in posameznikom
- razvoj kritične in samokritične presoje
- sposobnost fleksibilne uporabe znanja v praksi
- razumevanje pomena kakovosti in prizadevanje za kakovost strokovnega dela skozi avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost in (samo)evalviranje v strokovnem delu
- občutljivost za ljudi in socialno okolje ter razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti
- sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima oz. skupine;- sposobnost interdisciplinarnega povezovanja različnih strokovnjakov
- zmožnost za prepoznavanje in izkoriščanje priložnosti, ki se ponujajo v delovnem in družbenem okolju (ki se izkazujejo kot podjetniški duh in aktivno državljanstvo)
- sposobnost uporabe in ustreznega navajanja relevantnih domačih in mednarodnih virov, uporabe elektronskih virov in kritične analize relevantne literature.

PREDMETNO SPECIFIČNE KOMPETENCE

- sposobnost za reševanje konkretnih družbenih in delovnih problemov z uporabo družboslovnih znanstvenih metod in postopkov
- sposobnost povezovanja koherentno obvladanega temeljnega znanja, pridobljenega pri obveznih predmetih, ter njegova uporaba v praksi
- sposobnost pridobivanja, selekcije, ocenjevanja in umeščanja novih informacij

GENERAL COMPETENCE

- in-depth understanding of the relationship between the organisation and its social environment
- in-depth understanding of the relation between the organisation and the individual
- development of critical and self-critical judgement
- the ability of the flexible use of knowledge in practice
- understanding the importance of quality, and striving for quality professional work through autonomy (self) criticism, (only) and reflexivity (self) evaluation of the technical work
- sensitivity to people and social environment and the development of communication abilities and skills
- ability to teamwork, i.e. willingness to cooperate, cooperation, respect the opinions of others and fulfil roles within the team or. group
- the ability of interdisciplinary integration of the different experts
- ability to recognise and exploit opportunities provided in the working and social environment and manifest themselves as entrepreneurial spirit and active citizenship
- the ability to use and properly refer to relevant domestic and international sources, to use electronic sources and to provide critical analysis of the relevant literature

SUBJECT-SPECIFIC COMPETENCIES

- The ability to solve concrete social and working problems using social scientific methods and procedures
- the ability to connect coherently collected knowledge attained from the mandatory courses and its application in practice
- the ability to collect, select, evaluate and include new information and the ability to interpret it in the context of social science

in zmožnost interpretacije v kontekstu družboslovja

- organizacijske in vodstvene spretnosti v organizacijah, ob razumevanju individualnih vrednot in skupinskih vrednotnih sistemov, z obvladovanjem profesionalno –etičnih vprašanj
- organizacijske in vodstvene spretnosti za organiziranje aktivnega in samostojnega dela,
- komuniciranje s strokovnjaki iz različnih področij gospodarskega in družbenega življenja ter z različnimi interesnimi skupinami
- razumevanje odnosov med posamezniki, organizacijami in družbenim okoljem, zmožnost za kompleksno sistemsko gledanje in delovanje
- sposobnost za upravljanje s časom, za samopripravo in načrtovanje ter samokontrolo izvajanja načrtov;
- razumevanje odnosov med organizacijo in socialnim okoljem – sistemsko gledanje in delovanje; občutljivost za odnose med ljudmi pri delu, fleksibilnost in sposobnost za skupinsko delo, samoiniciativnost, prevzemanje odgovornosti, sposobnost razmišljanja in lastnega mnenja.

- organisational and leadership skills in the organisations combined with the understanding of individual values and group value systems, while comprehending the professional-ethical issues
- organisational and leadership skills to organise active and independent work
- communication with the experts from various fields of economic and social life as well as with various interest groups
- understanding of the relations between individuals, organisations and social environment, the ability of complex systems thinking and action
- time management ability, for self-preparation, planning and self-control of the implementation of the plans
- understanding the relations between the organisation and its social environment – systemic perspective on action
- sensitivity to the relations among people at work, flexibility and the ability of team work, self-initiative, taking responsibility, ability of thinking and having one's own opinion

Predvideni študijski rezultati:

Znanje in razumevanje:

- Pozna in razume temeljne pojme, informacije in podatke, ki so potrebni za oceno stanja na trgu delovne sile in kadrovske potrebe institucij-potencialnih zaposlovalk.
- Zna samo-razumeti in oceniti osebne potencialne pri vstopu na trg dela.
- Pozna in razume normativne zahteve, vezane na zaposlovanje (mladih) in neformalne dejavnike na mladinskem trgu dela.
- Pozna in zna uporabljati formalne in neformalne oblike ter možnosti zaposlovanja.

Intended learning outcomes:

Knowledge and understanding:

- Learn about the importance of the integration of human capabilities in the planning and implementation of business decisions,
- Learn about the fundamental characteristics of human capabilities in economic and business developments,
- To acquire theoretical knowledge of HRM.
- To deepen and broaden knowledge in the field of organization and management in conjunction with HRM and management
- Understand and be able to use the investors in people standard.

- Kritično ovrednoti že pridobljene izkušnje z zaposlitvami in iskanjem dela.
- Izdela osebne strategije za kompetentno nastopanje na trgu dela.

- Develop a sensitivity to relationships between people at work, flexibility and the ability for teamwork, initiative, taking responsibility, and ability to think of your own opinions.

Metode poučevanja in učenja:

- Predavanja z aktivno udeležbo študentov (razlaga snovi, pogovori, vprašanja, primeri, reševanje problemov);
- Seminarske vaje v povezavi s prakso (refleksija izkušenj, projektno delo, timsko delo, metode kritičnega mišljenja, pogovori, sporočanje povratne informacije, socialne igre, ekskurzija);
- Individualne in skupinske konzultacije (pogovori, dodatna razlaga, obravnava specifičnih vprašanj);
- Animacija samostojnega študija in raziskovanja (motiviranje, usmerjanje, samoopazovanje, samouravnavanje, refleksija, samoocenjevanje).

Learning and teaching methods:

- Lectures with the active participation of students (presentation materials, interviews, questions, examples, problem solving);
- Tutorial in conjunction with the practice (reflection of experience, project work, team work, critical thinking, discussion, feedback, social games, excursion);
- Individual and group consultations (questions); interviews, additional explanation, specific question.
- Animation of independent study and research (motivation, guidance, self-observation, self-regulation, reflection, self-assessment).

Delež (v %) /

Načini ocenjevanja:

Weight (in %)

Assessment:

<ul style="list-style-type: none"> • Pisni/ustni izpit • Empirična seminarska naloga s poročili seminarskega dela ter predstavitev naloge 	<p>60%</p> <p>40%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Written / oral exam • Empirical seminar reports and presentations of project work tasks
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Reference nosilca / Lecturer's references:

- Raspor, Andrej & Volk, R., Nevenka. 2006. Posredovanje dela [Employment agency]. *Organizacija*, 39(6): 378 – 285.
- Raspor, Andrej. 2007. Zastopnost delavskih direktorjev v upravi družbe [Rate of Representation of Workers' Directors in Company Management Boards]. *Podjetje in delo*, 23(5): 909-927.
- Raspor, Andrej. 2007. *Izobraževanje natarjev za pridobivanje višjih napitnin: ali je možno z ustreznim usposabljanjem natarjev povečati napitnino?. Andragoška spoznanja*, 13(4): 70-78.
- Volk, R. Nevenka & Raspor, Andrej. 2008. Ali je možno ameriški vsebinski model poklicev neposredno uporabiti v slovenski praksi. *Organizacija*, 41(2): A106-A114.
- Raspor, Andrej. 2008. Pomanjkanje kadrov v slovenskem gostinstvu in Turizmu (elektronski vir) [Shortage of Hospitality in Tourism Workers in Slovenia]. In RAJKOVIČ, VLADISLAV ... [et al.]. *27. Mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti: Znanje za trajnostni razvoj*, 2291-2297. Kranj: Moderna organizacija.

- Raspor, Andrej. 2009. Izobraževanje krupjejev za povečanje napitnine (elektronski vir) [Education of croupiers for increasing of tips]. In BREZOVEC, ALEKSANDRA & MEKINC, JANEZ (url). *Management, izobraževanje in turizem*, 2334-2343. Portorož: Založba Turistica, Fakulteta za turistične študije.
- Raspor, Andrej. 2009. Delovni motivi med zaposlenimi v slovenskem gostinstvu in igralništvu (elektronski vir) [Work motifs among employees in Slovenian hospitality and gaming industries]. In BREZOVEC, ALEKSANDRA & MEKINC, JANEZ (url). *Management, izobraževanje in turizem*, 2307-2319. Portorož: Založba Turistica, Fakulteta za turistične študije.
- Raspor, Andrej. 2010. Ključne kompetence zaposlenih v igralniški dejavnosti [Key competences of employees in the gaming branch]. *Raziskave in razprave*. 3(2): 25-50.
- Raspor, Andrej. 2011. Vpliv gospodarske krize na kadre v gostinstvu [Impact of economic crisis on human resources in hospitality]. *Management, izobraževanje in turizem*. Elektronski vir: solidarnost za socialni kapital: 3. znanstvena konferenca z mednarodno udeležbo, 20.-21. oktober 2011, Portorož: zbornik referatov: 1513-1525.