

UČNI NAČRT PREDMETA / COURSE SYLLABUS

Predmet:	Menedžment človeških virov
Course title:	Human Resource Management

Študijski program in stopnja Study programme and level	Študijska smer Study field	Letnik Academic year	Semester Semester
Socialni menedžment (VS) / Social management (BA)	Program nima smeri / Program has a single course	Prvi / First	Drugi / Second
Prva stopnja / First level			

Vrsta predmeta / Course type Obvezni / Obligatory

Univerzitetna koda predmeta / University course code: MČV / HRM

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: mag. Nevenka Volk Rožič / Nevenka Volk Rožič, Mrs. Sc.

Jeziki / Languages:	Predavanja / Lectures:	Slovenski / Slovenian, Angleški / English
	Vaje / Tutorial:	Slovenski / Slovenian, Angleški / English

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

Študent mora pred izpitom opraviti in uspešno zagovarjati vaje, ki jih določi predavatelj - zagovor poteka pred skupino.

Prerequisites:

Students should prepare and successfully present their exercises papers before the examination on the topic specified by the lecturer - performance takes place in front the seminar group.

Vsebina:

1. UVOD V MANAGEMENT ČLOVEŠKIH VIROV
Kadri in kadrovska funkcija
Teoretične podlage za razvoj MČV
MČV in podjetniška praksa
Vloga zaposlenih v organizaciji
Opredelitev strateškega MČV
Kadrovska strategija.

Content (Syllabus outline):

1. INTRODUCTION TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
Personnel and HR function
Theoretical basis for the development of HRM
HRM and business practice
Role of employees in the organization
Definition of strategic HRM
Human resources strategy.

2. KADROVSKI PROCESI

Analiza dela

Načrtovanje optimalnega obsega človeških virov

Pridobivanje, izbiranje in uvajanje kadrov

Povezanost znanja in uspešnosti organizacije

3. MOTIVACIJA, DELOVNA USPEŠNOST IN ZADOVOLJSTVO PRI DELU

Dejavniki zadovoljstva pri delu

Motivatorji in higieniki

Oblikovanje dela

4. ZAGOTAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI IN NAGRAJEVANJE

Dejavniki uspešnosti in sistem zagotavljanja uspešnosti zaposlenih

Vloga vodje pri zagotavljanju uspešnosti zaposlenih

Proces oblikovanja ciljev posameznikov

Metode spremljanja delovne uspešnosti

Napake pri spremljanju in ocenjevanju delovne uspešnosti

Povratne informacije o delovni uspešnosti

Ocenjevalni in letni razvojni pogovor

Možni ukrepi za izboljšanje delovne uspešnosti

Nagrajevanje – oblike nagrad in priznanj za uspešno delo

Sestavine plače in oblikovanje osnovne plače

Značilnosti sodobnih sistemov plač in nagrajevanja

Pojavnost nasilja in preprečevanje nasilja na delovnem mestu

2. PERSONNEL PROCESSES

Analysis of work

Planning the optimum size of human resources

Obtaining, selecting and training personnel

Linkage of knowledge and success of the organization

3. MOTIVATION, PERFORMANCE AND SATISFACTION AT WORK

Factors of satisfaction at work

Motivators and hygienists

Work design

4. ENSURING WORK PERFORMANCE AND REMUNERATION

Performance factors and performance management system

The role of the manager in ensuring employee performance

The process of setting individual goals

Methods of monitoring the performance

Errors in monitoring and evaluating work performance

Feedback on performance

Performance evaluation and annual appraisal

Possible measures to improve work performance

Rewards – types of rewards and acknowledgments for successful work

Components of salary and determining the basic salary

Characteristics of modern compensation and benefits policies

The occurrence of violence and the prevention of violence in the workplace

Temeljni literatura in viri / Readings:

Zupan, N., Svetlik, I., Stanojević, M., Možina, S., Kohont, A., Kaše (2009): *Menedžment človeških virov*. FDV, Ljubljana. ISBN: 978-961-235-347-6.

Lipičnik, B. (1998): *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Volk Rožič, N. (2018): *Zapiski predavanj*.

Cilji in kompetence:

Cilj predmeta je pridobivanje sposobnosti za prepoznavanje in razumevanje z ljudmi

Objectives and competences:

The objective of the course is to gain the ability to identify and understand people-related

povezanih problemov in procesov dela v organizaciji.

Pridobitev splošnih kompetenc:

- sposobnost upravljanja človeških virov, vključno s temeljno zmožnostjo vključevanja težje zaposljivih oseb v delovni proces;
- sposobnost urejanja razmerij med delodajalci in delavci;
- sposobnost reševanja zahtevnih problemov posameznikov, ki nastajajo v delovnem okolju pri delu in v procesu zaposlovanja;
- etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju s spoštovanjem načela nediskriminatornosti in multikulturalnosti.

Pridobitev predmetno specifičnih kompetenc:

- razumevanje odnosov med posamezniki, organizacijami in družbenim okoljem, zmožnost za kompleksno sistemsko gledanje in delovanje;
- fleksibilna uporaba znanja v praksi;
- poznavanje in razumevanje razvojnih teženj, razlik in potreb posameznika;
- organizacijske in vodstvene spretnosti v organizacijah, ob razumevanju individualnih vrednot in skupinskih vrednotnih sistemov, z obvladovanjem profesionalno - etičnih vprašanj;
- občutljivost za odnose med ljudmi pri delu, fleksibilnost in sposobnost za skupinsko delo, samoiniciativnost, prevzemanje odgovornosti, sposobnost kritičnega razmišljanja in oblikovanja lastnega mnenja.

problems and work processes in an organization.

Acquisition of general competences:

- the ability to manage human resources, including the fundamental ability to integrate the less employable into the work process;
- ability to regulate employer-employee relationships;
- ability to solve complex problems of individuals arising in the work environment at work and in the employment process;
- ethical reflection and commitment to professional ethics in the social environment, respecting the principle of non-discrimination and multiculturalism.

Acquisition of course-specific competences:

- understanding of relationships between individuals, organizations and the social environment, ability to complex systematic understanding and functioning;
- flexible use of knowledge in practice;
- knowledge and understanding of the developmental tendencies, differences and needs of the individual;
- organizational and leadership skills in organizations, understanding individual values and group value systems, managing professional - ethical issues;
- sensitivity to relationships between people at work, flexibility and ability to work together, on their own initiative, taking responsibility, being able to think critically and form their own opinions.

Predvideni študijski rezultati:

Študent/ka:

- razume vlogo in pomen managementa človeških virov;
- pozna dejavnike razvoja in teoretične osnove managementa človeških virov;
- reflektira in kritično ovrednoti različne možnosti pravilnega ravnanja z ljudmi v različnih (med)kulturnih okoljih;
- razume razliko med klasično kadrovske funkcije in MČV;
- je zmožen izbire in utemeljitve ustreznih načinov reševanja primanjkljaja človeških virov za dano problemsko situacijo, ki je zanj nova;
- je zmožen opredelitve SMART ciljev in oblikovanja meril uspešnosti za delovno mesto;
- pozna možne ukrepe za izboljšanje delovne uspešnosti in oblikuje predloge izboljšanja uspešnosti za konkretno delovno mesto, upoštevajoč različna (med)kulturna okolja.

Intended learning outcomes:

Student:

- understands the role and importance of human resources management;
- knows the elements of people development and the theoretical basis of human resources management;
- reflect and critically evaluate various options for the correct treatment of people in different (inter)cultural environments;
- understands the difference between the classical HR function and the HRM;
- able to choose and substantiate the appropriate ways of solving the personnel deficits for a given problem in a new situation;
- capable of defining SMART goals and designing performance benchmarks for a specific job;
- knows about possible measures to improve work performance and develops proposals for improving performance for a specific job, considering different (inter)cultural environments.

Metode poučevanja in učenja:

- Predavanja z aktivno udeležbo študentov (razlaga, diskusija, reševanje problemov, primeri)
- Seminarske vaje v povezavi s prakso (refleksija izkušenj, projektno delo, timsko delo, metode kritičnega mišljenja, diskusija, sporočanje povratne informacije, socialne igre)
- Uporaba spletne učilnice oziroma drugih sodobnih IKT orodij
- Eksperimentalne vaje, ki temeljijo na izkušenskem, sodelovalnem in problemskem učenju (samostojno učenje, diskusija, razlaga, opazovanje, timsko delo, študija primera, igra vlog, sodelovalno učenje, portfolijo, evalvacija, samoocenjevanje)

Learning and teaching methods:

- Lectures with active participation of students (explanation, discussion, questions, problem solving, examples)
- Tutorial in conjunction with the practice (reflection of experience, project work, teamwork, critical thinking methods, discussion, feedback, social games)
- Use of online classroom or other contemporary ICT tools
- Experimental practices based on the empirical, and collaborative problem-learning (self-study, discussion, interpretation, observation, teamwork, case studies, role playing, cooperative learning, portfolio, self-evaluation)
- Individual and group consultations (discussion, a further explanation, consider specific issues)

- Individualne in skupinske konzultacije (diskusija, dodatna razlaga, obravnava specifičnih vprašanj)

Delež (v %) /

Weight (in %)

Načini ocenjevanja:

Assessment:

Načini:	Delež (v %) / Weight (in %)	Assessment:
<p>Načini:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pisni izpit • Vaje • Skupinska ocena – 10 % ocene (5 % samoocena, 5 % ocena skupine). <p>Opravljene vaje in skupinska ocena so pogoj za pristop k izpitu.</p> <p>Ocenjevalna lestvica – skladno s Pravilnikom o preverjanju in ocenjevanju znanja.</p>	<p>50%</p> <p>40%</p> <p>10%</p>	<p>Types:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Written test • Exercises • Group rating - 10% of rating (5% self-assessment, 5% group rating). <p>Exercises and group grade are a prerequisite for taking the exam.</p> <p>Grading is in accordance with the Faculty's evaluation Ordinance.</p>

Reference nosilca / Lecturer's references:

Znanstvene in strokovne objave:

VOLK, ROŽIČ, N. *Osnove upravljanja in organizacija poslovanja*, učbenik za 2. Letnik, Ljubljana: Zavod IRC, 2010.

VOLK, ROŽIČ, N. *Metodologija za oblikovanje generičnih modelov kompetenc »iz nič«*. 27. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti znanje za trajnostni razvoj 19. - 21. marec 2008. Portorož - FOV.

VOLK, ROŽIČ, N. *Uporaba modelov kompetenc na področju igralništva v Sloveniji*. 27. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti znanje za trajnostni razvoj 19. - 21. marec 2008, Portorož - FOV.

VOLK, ROŽIČ, N. Kaj nam lahko ponudijo generični modeli kompetenc, ki jih lahko kupimo »s polic«. *Revija HRM*. - ISSN 1581-7628. - Letnik 6, št. 21 (feb. 2008), str. 40-46. (1.01 – Izvirni znanstveni članek). Dosegljivo na: <http://www.cobiss.si/>.

VOLK, ROŽIČ, N.; RASPOR, A. Ali je možno ameriški vsebinski model poklicev neposredno uporabiti v slovenski praksi?, razprava, 2007, *Revija Organizacija* 41/2. Dosegljivo na: <http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija-si/article/viewFile/751/652> .

VOLK, ROŽIČ, N. Poklic inšpektor iger na igralnih avtomatih v Sloveniji. *Revija HRM*. - ISSN 1581-7628. - Letnik 5, št. 20 (nov. 2007), str. 51-58. (1.01 – Izvirni znanstveni članek).: Dosegljivo na: <http://www.cobiss.si/>.

VOLK, ROŽIČ, N. Kompetence - pristojnosti ali zmožnosti? *Dnevnik*; Zaposlitve in kariera z dne, 13.10.2007.

VOLK, ROŽIČ, N. *Generičen model kompetenc inšpektorjev iger na igralnih avtomatih v Sloveniji*, magistrsko delo. FDV: Ljubljana, 2007. Dostopno na: <http://dk.fdv.uni-lj.si/DelaFDV/>.

VOLK, ROŽIČ, N.; RASPOR, A. Odgovor bralcem na temo najema delavcev, *Vestnik Plače in kadri*, št. 9, str.: 1-3 z dne 24.4.2007, Verlag Dashöfer, Ljubljana.

VOLK, ROŽIČ, N.; RASPOR, A. Kaj mora podjetje vedeti o posojanju delavcev. *Poslovni dnevnik Finance*, št. 39/2007, z dne 27.2.2007.

RASPOR, A.; VOLK, ROŽIČ, N. Posredovanje dela delavcev. *Revija Organizacija* 39/6, II, 2006. Skupina (1.01 – Izvirni znanstveni članek). Dosegljivo na: <http://organizacija.fov.unimb.si/index.php/organizacija-si/article/viewFile/354/336>.

Samostojna predavanja:

VOLK ROŽIČ, N. (2015): Delavnica »Potencialni podjetniki - ravnanje z ljudmi pri delu in drugi koristni napotki«, Univerza na Primorskem, 13. 4. 2015.

VOLK ROŽIČ, N. (2015): Delavnica »Upravljanje s časom«, Klub tajnic severne primorske, Nova Gorica, 10. 4. 2015.

VOLK ROŽIČ, N. (2015): Predstavitel standardov kadrovske stroke; Društvo za kadrovske dejavnosti severno Primorske regije, Nova Gorica, 11. 2. 2015.

VOLK ROŽIČ, N. (2015): Delavnica za zaposlene »Kompetence – ključ do uspešne organizacije«; Zavod za zaposlovanje Območna služba Nova Gorica, 5. 2. 2015.

VOLK ROŽIČ, N. (2014): Delavnica »Zdravju prijazno podjetje«; predstavitev obveznosti in možnosti na področju promocije zdravja za delodajalce; GZS OZ za severno Primorsko Nova Gorica, 25. 9. 2014.

VOLK ROŽIČ, N. (2014): Delavnica »Na kaj moramo biti pozorni pri opravljanju dejavnosti v Italiji ali v Sloveniji, s poudarkom na problematiki zaposlovanja čezmejnih delavcev«, GZS OZ za severno Primorsko Nova Gorica, 16. 7. 2014.

VOLK ROŽIČ, N. (2013): Delavnica »Na kaj moramo biti pozorni pri opravljanju dejavnosti v Italiji ali v Sloveniji, s poudarkom na problematiki zaposlovanja čezmejnih delavcev«, Obrtno podjetniška zbornica OZ Nova Gorica, 10. 10. 2013.

VOLK ROŽIČ, N. (2009): Motivacijska delavnica za podiplomske študente »Projekt – magistrska naloga«, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 16. 12. 2009.

VOLK ROŽIČ, N. (2008): Kaj moramo vedeti preden nas obiše inšpekcija za delo; Gospodarska zbornica Slovenije.

VOLK ROŽIČ, N. (2008): Seminar »Predstavitel prvega generičnega modela kompetenc in izvirne metodologije v Sloveniji«, Andragoški center Slovenije.

VOLK ROŽIČ, N. (2008): Motivacijska delavnica za podiplomske študente »Projekt – magistrska naloga«, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

VOLK ROŽIČ, N. (2008): Zaposlovanje od A do Ž; seminar s praktičnimi napotki, Gospodarska zbornica Slovenije.

VOLK ROŽIČ, N., RASPOR, A. (2007): Kaj mora vedeti manager o najemu delavcev, Gospodarska zbornica Slovenije.

VOLK ROŽIČ, N. (2006): Uporabnost kompetenčnih modelov v praksi, Hit d.d.

VOLK ROŽIČ, N. (2003): Sprememba Zakona o delovnih razmerjih; M-servis, Nova Gorica.

VOLK ROŽIČ, N. (2003): Sprememba Zakona o delovnih razmerjih, RRA severne Primorske d.o.o. Nova Gorica.