

**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
Mediji in novinarstvo / Media and Journalism	Program nima smeri / Program has a single course	drugi, tretji / second, third	drugi / second
Visokošolski strokovni / B.A.			

**Vrsta predmeta / Course type**

izbirni / optional

**Univerzitetna koda predmeta / University course code:**

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

<p>2. KADROVSKI PROCESI Analiza dela Načrtovanje optimalnega obsega človeških virov Pridobivanje, izbiranje in uvajanje kadrov Povezanost znanja in uspešnosti organizacije</p> <p>3. MOTIVACIJA, DELOVNA USPEŠNOST IN ZADOVOLJSTVO PRI DELU Dejavniki zadovoljstva pri delu Motivatorji in higieniki Oblikovanje dela</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>3. MOTIVATION, PERFORMANCE AND SATISFACTION AT WORK Factors of satisfaction at work Motivators and hygienists Work design</p> <p>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</p>
---	---

**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.

Kompetence:

- sposobnost reševanja konkretnih problemov v poklicnem okolju;
- razvoj kritične in samokritične presoje;
- sposobnost fleksibilne uporabe znanja v praksi;
- poznavanje koncepta kakovosti in vztrajno prizadevanje za kakovost strokovnega dela skozi avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost in (samo)evalviranje v strokovnem delu;
- razvoj sposobnosti in spretnosti za komuniciranje v domačem in mednarodnem okolju;
- etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju z vestnim spoštovanjem načela resnicoljubnosti, svobode, odgovornosti, odprtosti, strpnosti, pluralizma, ustvarjalnosti, izvirnosti, uravnoteženosti, pravičnosti, poštenosti;
- sposobnost timskega dela, zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z uporabniki;
- vzgojitev primernih individualnih vrednot, vrlin in dobrih običajev kot tudi skupinskih vrednotnih sistemov, ki so nujni pogoj uspešnega delovanja sodobnih medijev in medijev v razvitem svetu;
- organizacijske in vodstvene spretnosti potrebne za načrtovanje, usmerjanje, spodbujanje, nadziranje, ocenjevanje in nagrajevanje samostojnega, vestnega in profesionalnega dela in/ali ustvarjanja posameznikov in skupin znotraj medijskih organizacijah;
- plodno komuniciranje z različnimi deležniki na področju medijev.

problems and work processes in an organization.

Acquisition of general competences:

- ability to solve concrete problems in the professional environment;
- development of critical and self-critical judgment;
- ability to flexibly apply knowledge in practice;
- knowledge of the concept of quality and persistent efforts for the quality of professional work through autonomy, (self)criticality, (self)reflexivity and (self)evaluation in professional work;
- development of communication skills in the domestic and international environment;
- ethical reflection and commitment to professional ethics in the social environment with conscientious respect for the principle of truthfulness, freedom; responsibility, openness, tolerance, pluralism, creativity, originality, balance, fairness, honesty;
- ability to work in a team, ability to establish and maintain cooperative relationships to work in a group and with users;
- education of appropriate individual values, virtues and good customs as well as group value systems, which are a necessary condition for the successful operation of modern media and media in the developed world;
- organizational and leadership skills needed to plan, guide, promote, supervise, evaluate and reward independent, conscientious and professional work and / or the creation of individuals and groups within media organizations;
- fruitful communication with various stakeholders in the field of media.

**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, portfolio, 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 %) /

**Načini ocenjevanja:**

Weight (in %)

**Assessment:**

Načini:	Delež (v %) / Weight (in %)	Assessment:
<p>Načini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pisni izpit</li> <li>• Vaje</li> <li>• Skupinska ocena – 10 % ocene (5 % samoocena, 5 % ocena skupine).</li> </ul> <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"> <li>• Written test</li> <li>• Exercises</li> <li>• Group rating - 10% of rating (5% self-assessment, 5% group rating).</li> </ul> <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«; predstavitel 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.