

## UČNI NAČRT PREDMETA / COURSE SYLLABUS

<b>Predmet:</b>	Menedžment človeških virov
<b>Course title:</b>	Human Resource Management

Izobraževalni program in stopnja Educational programme and level	Študijska smer Study field	Semester Semester
<b>Neformalno izobraževanje:</b> FUDŠ AKADEMIJA: Menedžment ljudi v organizacijah / <b>Non-formal education:</b> SASS ACADEMY: Management of People in Organizations	Socialni menedžment / Social management	Drugi / Second
<i>Nivo: visokošolski strokovni študijski program (VS) / Level: higher professional study programme (BA)</i>		

**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:**

viš. pred. Nevenka Volk Rožič / Senior Lect. Nevenka Volk Rožič

**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.
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

**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. 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:

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

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

### Cilji in kompetence:

Cilj predmeta je pridobivanje sposobnosti za prepoznavanje in razumevanje z ljudmi 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,

### Objectives and competences:

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

prevzemanje odgovornosti, sposobnost kritičnega razmišljanja in oblikovanja lastnega mnenja.

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 pravičnega 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,

### **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

<p>študija primera, igra vlog, sodelovalno učenje, portfolio, evalvacija, samoocenjevanje)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualne in skupinske konzultacije (diskusija, dodatna razlaga, obravnava specifičnih vprašanj)</li> </ul>	<p>studies, role playing, cooperative learning, portfolio, self-evaluation)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individual and group consultations (discussion, a further explanation, consider specific issues)</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		Delež (v %) / Weight (in %)	Assessment:
<b>Načini ocenjevanja:</b>			
<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>Opravljenе 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): Predstavitve 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«; predstavitve 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 obišče inšpekcija za delo; Gospodarska zbornica Slovenije.

VOLK ROŽIČ, N. (2008): Seminar »Predstavitev 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.