

| | | | | | |
|---|----------------------|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|--|
| 1. Naslov učne enote / predmeta | | <i>Ravnanaje z ljudmi</i> | | | |
| 2. Koda enote | | 3. Število ECTS kreditov | | 6 | |
| 4. Kontaktne ure | | <u>Skupaj</u> 75 | <u>Predavanja</u> 30 | <u>Vaje</u> 45 | <u>Laboratorijske vaje</u> <u>Ostale oblike</u> |
| 5. Stopnja | Dodiplomski (Prva) | 6. Letnik | Drugi | 7. Semester | Četrty |
| 8. Študijski program | Menedžment kakovosti | | | 9. Študijska smer | Program nima smeri |
| 10. Tip predmeta | Obvezni | | | 11. Jezik | Slovenski, angleški |
| 12. Cilji / kompetence | | | | | |
| <p><i>Učna enota prispeva k razvoju naslednjih splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Poznavanje in razumevanje procesov, procesno zasnovane organizacije ter sposobnost obvladovanja nenehnega izboljševanja. • Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z drugimi zainteresiranimi ter zmožnost ustvarjalnega dialoga. • Poznavanje pomena kakovosti in prizadevanje za kakovost strokovnega dela skozi avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost in (samo)evalviranje v strokovnem delu. • Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju. • Občutljivost za ljudi, usmerjanje razmerij med njimi ter razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti in domačem in mednarodnem okolju. • Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja partnerskih odnosov z vsemi zainteresiranimi (odjemalci, zaposleni, lastniki, družbeno okolje). • Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih. • Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov. • Usposobljenost za mentorsko delo, strokovni razvoj in vseživljenjsko učenje. • Internalizacija gradnikov sodobne organizacijske teorije, temelječe na organizaciji kot ciljno usmerjenih razmerij med ljudmi. • Sposobnost prepoznavanja, obvladovanje in nenehnega izboljševanja procesov v organizaciji ter njihove povezave v celovit sistem procesov. • Obvladovanje temeljnih znanj in praktičnih pristopov, potrebnih za učinkovito in uspešno obvladovanje sistema vodenja organizacije s poudarkom na vodenju z zgledom, poslovnem komuniciranju in sistemskem razmišljanju. | | | | | |
| 13. Opis vsebine | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sodobna paradigma ravnanja z ljudmi.</i> • <i>Strateška analiza HRM.</i> Strategija organizacije. Strategija HRM. Proces HRM. Primeri dobrih praks. • <i>Organizacijska kultura.</i> Pojem in pomen organizacijske kulture. Oblikovanje in promocija organizacijske kulture. Nadzor in razvoj organizacijske kulture. Primeri dobrih praks. • <i>Planiranje kadrov.</i> Pojem in pomen. Kompetence. Dolgoročno planiranje. Kratkoročno planiranje. Sistemizacija delovnih mest. Primeri dobrih praks. • <i>Pridobivanje kadrov.</i> Analiza potreb. Komuniciranje potreb. Primeri dobrih praks. • <i>Izbor kadrov.</i> Proces in protokol izbora. Metode in tehnike izbora. Primeri dobrih praks. • <i>Uvajanje kadrov.</i> Pomen socializacije. Delovna razmerja. Pogodbe o zaposlitvi. Programi uvajanja. Primeri dobrih praks. • <i>Izobraževanje.</i> Izobraževalne potrebe. Kompetenčne vrzeli. Plani izobraževanja. Ocenjevanje učinkovitosti izobraževanja. Rastoča knjiga in učeča se organizacija. Primeri dobrih praks. • <i>Motiviranje.</i> Pojem in pomen. Motivacijske teorije. Materialna motivacija. Nematerialna motivacija. Primeri dobrih praks. • <i>Osební razvoj.</i> Pojem in pomen. Delovna uspešnost. Napredovanje in osebni razvoj. Letni osebni | | | | | |

razgovori. Usmerjanje osebnega razvoja. Primeri dobrih praks.

- *Inovativnost*. Pojem in pomen. Pristopi in modeli. Primeri dobrih praks.
- *Ocena uspešnosti HRM*. Pojem in pomen. Kazalniki uspešnosti. Primeri dobrih praks.
- *Komuniciranje*. Pojem in pomen. Notranje komuniciranje. Zunanje komuniciranje. Pristopi in modeli. Primeri dobrih praks.
- *Strukturiranje funkcije ravnanja z ljudmi v sodobni organizaciji*.
- *Primeri dobrih praks*.
- *Vidik ravnanja z ljudmi v modelih, standardih in metodah celovite kakovosti in poslovne odličnosti*.

14. Temeljna literatura

- Boudreau, J. W., Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: the new science of human capital*. Boston: Harvard Business School.
- Drucker, P. (2007). *People and performance*. Boston: Harvard Business School.
- Lipičnik, B. (1998). *Ravnaje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Možina, S. et al. (2002). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Knjižna zbirka Profesija.
- Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik, Zbirka Manager.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S (2005). *Human Resource Management* (sixth edition). Essex: Pearson Education Limited.
- Armstrong, M. (2006). *Handbook of Human Resource Management Practice* (tenth edition). London, Philadelphia: Kogan Page LTD.

15. Predvideni študijski dosežki

Študent/šudentka:

- Pozna in razume pomen ravnanja z ljudmi in s tem usmerjanja njihovih ustvarjalnih zmogljivosti
- Pozna in razume vlogo in pomen ravnanja z ljudmi v poslovnih odnosih.
- Razume interakcijsko delovanje dejavnikov, ki vplivajo na uspešnost in učinkovitost ravnanja z ljudmi.
- Spozna temeljna teoretična izhodišča, praktične pristope in modele za celovito obvladovanje procesa ravnanja z ljudmi v sodobni organizaciji.
- Pridobi osnove strukturiranja funkcije ravnanja z ljudmi v organizaciji.
- Internalizira sodobno paradigmo ravnanja z ljudmi.
- Reflektira in kritično ovrednoti različne izkušnje s področja ravnanja z ljudmi.
- Aktivno in kritično spremlja in reflektira aktualno dogajanje na področju ravnanja z ljudmi.
- Pozna in razume umeščenost ravnanja z ljudmi v širše družbene, kulturne in vrednotne kontekste ter z refleksijo teh kontekstov oblikuje intelektualno aktiven odnos do sveta.

16. 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).

17. Pogoji za vključitev v delo oziroma za opravljanje študijskih obveznosti

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

18. Načini ocenjevanja in ocenjevalna lestvica

- Pisni/ustni izpit - 60% ocene.
- Empirična seminarska naloga s poročili seminarskega dela ter predstavitev naloge 40%.

- Ocenjevalna lestvica – skladno s Pravilnikom o preverjanju in ocenjevanju znanja.

19. Metode evalvacije kakovosti

- Evalvacijska delavnica s študenti ob zaključku predavanj in vaj.
- Samoevalvacija ob zaključku predavanj in vaj.
- Vsakoletna evalvacija v okviru fakultetnega sistema zagotavljanja kakovosti