

	<b>UČNI NAČRT PREDMETA/COURSE SYLLABUS</b>
<b>Predmet:</b>	<b>Menedžment kadrovskih virov</b>
<b>Course title</b>	<b>Human Resource Management</b>

<b>Študijski program in stopnja</b> Study programme and level	<b>Študijska smer</b> Study field	<b>Letnik</b> Academic year	<b>Semester</b> Semester
Upravljanje poslovnih in informacijskih sistemov / 2. stopnja	Upravljanje poslovnih sistemov	1.	2.
Business and Information Systems Management / 2 <sup>nd</sup> Cycle	Business Systems Management	1 <sup>st</sup>	2 <sup>nd</sup>

**Vrsta predmeta/Course type** modularni/module

**Univerzitetna koda predmeta/University course code** 2\_UPS\_1\_M3\_UN1

<b>Predavanja</b> Lectures	<b>Seminar</b> Seminar	<b>Sem. vaje</b> Tutorial	<b>Lab. vaje</b> Laboratory work	<b>Teren. vaje</b> Field work	<b>Samost. delo</b> Individ. work	<b>ECTS</b>
15		10			155	6

**Nosilec predmeta/Lecturer:** prof. dr. Marjana Merkač Skok

<b>Jezik/</b> <b>Languages:</b>	<b>Predavanja/Lectures:</b>	slovenski/Slovenian
	<b>Vaje/Tutorial:</b>	slovenski/Slovenian

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

**Prerequisites:**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• pogoj za vključitev v delo je vpis v prvi letnik študijskega programa,</li> <li>• študent mora pred izpitom pripraviti in predstaviti projektno nalogo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• the condition for inclusion is entry in the first year of study,</li> <li>• student has to prepare, present and defend a project paper before the exam.</li> </ul>
---	---

**Vsebina:**

**Content (Syllabus outline):**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vpliv okolja in okoliščine, ki vplivajo na ravnanje z ljudmi pri delu.</i> Definicije, cilji in sestavine ravnanja z ljudmi pri delu, spremembe na trgu, percepcija, tekmovanje med organizacijami. Vloga tradicije, delovnih navad, vrednot, norm, menedžmenta. Analiza kadrovskega stanja, spremljanje in predvideni možni prilivi iz okolja.</li> <li>• <i>Ključne točke ravnanja z ljudmi pri</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Impact of the environment and the circumstances affecting human resource management.</i> Definitions, goals and elements of human resource management, market changes, perception, competition between organizations. The role of tradition, working habits, values, norms, management. Analysis of personnel status, monitoring and possible anticipated inflows from the environment.</li> </ul>
--	--

<p><i>delu</i>, planiranje ljudi, pomembnejše človekove lastnosti: učenje in znanje, metode ugotavljanja potreb po znanju in izobraževalna diagnostika, spretnosti, motivacija, kreativnost, čustva, vedenjski vzorci.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ravnanje z uspešnostjo</i>. Definicije uspešnosti, modeli ravnanja z uspešnostjo, standardi uspešnosti, kako razviti standarde uspešnosti, primeri standardov, posebnosti standardov uspešnosti, preverjanje standardov uspešnosti, spremljanje uspešnosti in povratne informacije, spremljanje človekovega vedenja, ocenjevanje delavčevega vedenja, korigiranje opaženega vedenja, metode in tehnike ugotavljanja uspešnosti, organizacijska kultura, organizacijska klima..</li> <li>• <i>Od poklica h kompetentnosti in stopnji zaposljivosti oseb</i>: Kompetentnost vključuje poleg javnih potrdil (diplome, spričevala, portfolija) tudi preizkus dejanskih zmožnosti uporabe znanja in osebnostne lastnosti. Kognitivna in konotativna kompetentnost osebe oziroma zaposlenih. Diagnoza čustvenih stanj, interesov in motivacije (temeljni odnos do sebe, do drugih in do sveta), ugotavljanje učljivosti osebe, vpogled v dosedanje izkušnje, pričakovanja in aspiracije za prihodnost. Natančen opis kompetentnosti zaposlenih. Analiza kariernih sider zaposlenih in izobraževalni načrt za razvoj kompetentnosti in zaposljivosti osebja.</li> <li>• <i>Ravnanje z ljudmi pri delu v Evropski skupnosti</i>: Nemčija, Francija, Italija, Velika Britanija, Španija, Portugalska, Danska, Švedska.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Key points of human resource management</i>, planning of people, more important human characteristics: learning and knowledge, methods for determining knowledge needs and educational diagnostics, skills, motivation, creativity, emotions, behavioral patterns.</li> <li>• <i>Performance management</i>. Performance definitions, performance management models, performance standards, how to develop the standards of performance, examples of standards, particularities of performance standards, performance benchmarks, performance monitoring and feedback, monitoring human behaviour, employee behaviour assessment, correction of the observed behaviour, methods and techniques for determining performance, organizational culture, organizational climate.</li> <li>• <i>From profession to competence and employability level</i>: in addition to public certificates (diplomas, certificates, portfolios), competence also includes a test of the actual ability of using knowledge and personality traits. Cognitive and conotional competence of a person or employees. Diagnosis of emotional states, interests and motivation (basic attitude towards oneself, to others and to the world), determining the person's ability to learn, insight into the past experience, expectations and aspirations for the future. Precise description of employees' competence. Analysis of the career anchors and educational plan for the development of staff competence and employability.</li> <li>• Human resource management in the European Community: Germany, France, Italy, Great Britain, Spain, Portugal, Denmark, Sweden.</li> </ul>
---	---

### Temeljna literatura in viri/Readings:

- Ažman, T. et al. (2005). Načrtovanje in vodenje kariere. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Brečko, D. (2004). Kje smo na področju kadrovskega menedžmenta v primerjavi z Evropo, HRM Magazin, oktober, str. 72-75.
- Goleman, D. (2001). Čustvena inteligenca na delovnem mestu. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Ignjatović, M. (2002). Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile. Ljubljana: Znanstvena knjižnica, FDV.
- Kramberger, A. (1999). Poklici, trg dela in politika. Ljubljana: Znanstvena knjižnica, FDV.
- Možina, S. et al. (2002). Management kadrovskih virov. Ljubljana: Knjižna zbirka Profesija, FDV.
- Svetlik, I. (ur.) in Zupan, N. (ur.). (2009). Menedžment človeških virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, I. in Ilič, B. (2004). Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji. Ljubljana: Založba Sophia.

### Cilji in kompetence:

*Učna enota prispeva predvsem k razvoju naslednjih splošnih in specifičnih kompetenc:*

- celovito kritično razmišljanje in sposobnost analize, sinteze in predvidevanja rešitev in posledic problemov s področja kadrovske strukture in družbenih ved,
- sposobnost kreativne uporabe znanja v poslovnem okolju,
- usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le-teh,
- ozaveščenost o nujnosti lastnega izpopolnjevanja, poglobljanja in posodabljanja znanja,
- etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki,
- usposobljenost za prezentiranje pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, predavanja ali strokovnega članka,
- usposobljenost za sodelovanje v skupini, timsko delo,
- poglobljeno znanje s področja Modula 3: kadri,
- sposobnost umeščanja novih informacij in interpretacij v kontekst poslovnih ved,
- poznavanje in razumevanje

### Objectives and competences:

*The learning unit mainly contributes to the development of the following general and specific competences:*

- comprehensive critical thinking, the competence for analysis, synthesis and anticipating solutions and problem consequences in the field of personnel structure and social sciences,
- the ability of creative use of knowledge in the business environment,
- the ability of recognizing the needs for changes and their introduction,
- awareness of the necessity of personal development, of deepening and upgrading one's knowledge,
- ethical reflection and commitment to professional ethics,
- the ability to present the acquired fundamental knowledge and research findings in the form of a project assignment, lecture or professional article,
- the ability to participate in a group, team work,
- in-depth knowledge of Module 3: human resources,
- the ability to place new information and interpretations in the context of business,
- knowledge and understanding of

<p>zgodovine razvoja družbenih in ekonomskih ved,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poznavanje teoretičnih osnov in obvladovanje praktičnih spretnosti za delo z ljudmi: poslovno komuniciranje, zakonitosti dela v skupini, krepitev in ohranjanje osebne stabilnosti in stresne odpornosti ter konstruktivno reševanje konfliktnih situacij,</li> <li>• preverjanje in vrednotenje dosežkov zaposlenih ter oblikovanje povratnih informacij.</li> </ul>	<p>the historical development of social and economic sciences,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• knowing theoretical basics and managing practical skills for dealing with people: business communication, the principles of group work, strengthening and preserving the personal stability and stress resistance, including constructive conflict resolution,</li> <li>• verifying and evaluating employee achievements and generating feedback.</li> </ul>
--	--

### **Predvideni študijski rezultati:**

#### *Študent/študentka:*

- razume in pozna vplive okolja na ravnanje z ljudmi pri delu;
- razume in pozna okoliščine, ki vplivajo na ravnanje z ljudmi pri delu;
- spozna pomen in vlogo upoštevanja človekovih lastnosti in njegovih vedenjskih vzorcev pri planiranju ljudi, opravljanju delovnih nalog, napredovanju;
- seznanen se z metodami in tehnikami ugotavljanja uspešnosti;
- spozna pomen in vlogo spremljanja in ocenjevanja delavčeve uspešnosti ter povratnih informacij;
- razume in pozna pojme sodobnega menedžmenta kadrovskih virov in je sposoben prepoznavati individualne in organizacijske izobraževalne cilje,
- je usposobljen za uporaba principov in ostalih spoznanj v okoliščinah konkretne organizacije in pri razvijanju kompetenc in fleksibilne zaposljivosti posameznih oseb,
- pridobi vpogled v pomen in vlogo menedžmenta kadrovskih virov v sodobni družbi,
- je usposobljen za izobraževalno diagnostiko in evalvacijo potreb organizacije,
- zna identificirati in reševati probleme menedžmenta kadrovskih virov,
- v povezavi z drugimi predmeti

### **Intended learning outcomes:**

#### *Students:*

- understand and know the environmental impact on human resource management;
- understand and know the circumstances which influence human resource management;
- get to know the importance and role of respecting human characteristics and behavioral patterns in people planning, performing tasks, promotions;
- get acquainted with the methods and techniques for determining performance;
- get to know the importance and role of monitoring and evaluating employee performance and feedback;
- understand and know the concepts of modern human resource management and are able to recognize individual and organizational education goals,
- are qualified to use principles and other findings in the context of a specific organization and in developing competences and flexible employability of individuals,
- gain insight into the importance and role of human resource management in the modern society,
- are qualified for educational diagnostics and evaluation of the organization's needs,

<p>pozna, razume in reflektira kompleksnost strokovnih in družbenih nalog zaposlenih na različnih področjih upravljanja in poslovanja in je pripravljen, da zagovarja vlaganje v usposabljanje kadrovske vire kot najbolj pomembno naložbo za poslovno uspešnost v ekonomiji informacijske družbe,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obvlada koncepte in razvije konkretne spretnosti za promocijo znanja v okolju posamezne organizacije;</li> <li>• spozna ravnanje z ljudmi pri delu v Evropski skupnosti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• can identify and solve problems of human resource management,</li> <li>• in connection with other subjects they know, understand and reflect the complexity of professional and social tasks of employees in various areas of management and business, and are ready to advocate investment in human resource trainings as the most important investment for business success in the information society economy,</li> <li>• master the concepts and develop concrete skills for the promotion of knowledge in the environment of each organization;</li> <li>• learn about human resource management in the European Community.</li> </ul>
---	--

#### Metode poučevanja in učenja:

#### Learning and teaching methods:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>predavanja</i> z aktivno udeležbo študentov (razlaga, diskusija, vprašanja, primeri, reševanje problemov);</li> <li>• <i>vaje</i> v povezavi s prakso (refleksija izkušenj, projektno delo, timsko delo, metode kritičnega mišljenja, diskusija, sporočanje povratne informacije, socialne igre);</li> <li>• <i>eksperimentalne vaje</i>, ki temeljijo na izkušenskem, sodelovalnem in problemskem učenju (samostojno učenje, diskusija, razlaga, opazovanje, timsko delo, študija primera, sodelovalno učenje);</li> <li>• <i>individualne in skupinske konzultacije</i> (diskusija, dodatna razlaga, obravnava specifičnih vprašanj).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lectures</i> with active participation of students (explanation, discussion, questions, examples, problem solving);</li> <li>• <i>tutorial</i> in connection with practice (reflection of experience, project work, teamwork, critical thinking methods, discussion, feedback, social games);</li> <li>• <i>experimental work</i> based on the empirical, and collaborative problem-learning (self-study, discussion, interpretation, observation, teamwork, case studies, cooperative learning);</li> <li>• <i>individual and group consultations</i> (discussion, further explanation, considering specific issues).</li> </ul>
--	---

#### Načini ocenjevanja:

Delež (v %)

Weight (v %)

#### Assessment:

<p>Načini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % udeležba na predavanjih in vajah,</li> <li>• uspešno opravljena projektna naloga s predstavitevijo in zagovorom.</li> </ul> <p>Če študent ni 100 % udeležen na</p>	<p>100 %</p>	<p>Types:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % attendance of lectures and tutorial,</li> <li>• successfully accomplished project assignment with presentation and defense.</li> </ul> <p>If the student has not fully</p>
--	--------------	---

<p>predavanjih in vajah, mora poleg projektne naloge opraviti tudi izpit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- izpit,</li> <li>- priprava, predstavitev in zagovor projektne naloge.</li> </ul> <p>Ocenjevalna lestvica: ECTS.</p>	<p>60 % 40 %</p>	<p>attended lectures and tutorial (100%), they have to prepare the project paper and take the exam:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exam,</li> <li>- preparation, presentation and defense of a project paper.</li> </ul> <p>Grading scheme: ECTS.</p>
--	----------------------	---