

| | | | | | | |
|--|----------------------|---------------------|--|--------------------------|----------------------------|----------------------|
| 1. Naslov učne enote / predmeta | | | <i>Zaposleni in ustvarjalnost</i> | | | |
| 2. Koda enote | | | 3. Število ECTS kreditov | | 6 | |
| 4. Kontaktne ure | | Skupaj 60 | Predavanja 30 | Vaje 30 | Laboratorijske vaje | Ostale oblike |
| 5. Stopnja | Podiplomska (Druga) | 6. Letnik | Prvi | 7. Semester | Drugi | |
| 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"> • Razumevanje in upoštevanje raznolikosti globalnega okolja pri organizaciji, izvajanju in nenehnem izboljševanju celovite kakovosti in poslovne odličnosti. • Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh. • Koherentno obvladovanje temeljnega znanja, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij na katerih temeljita kakovost in poslovna odličnost. • Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine. • Poznavanje profesionalne etike, pravne zakonodaje, priznavanje in spoštovanje moralnih in etičnih načel in vrednot ter njihova uporaba pri delu. • Usposobljenost za izobraževanje, vzgojo in mentorsko delo pri promociji kakovosti in poslovne odličnosti. • Usposobljenost za sprejemanje odgovornosti za profesionalni razvoj in učenje, izboljševanje lastnega dela skozi evalvacijo z namenom samopreseganja in s tem nenehnega izboljševanja kakovost in odličnost dela. • Internalizacija avtopoietičnega koncepta obvladovanja kakovosti in odličnosti, temelječega na spiralno-vijačnem zaporedju planiranja, izvedbe, preverjanja in ukrepanja. • Internalizacija temeljnih gradnikov sodobne paradigme kakovosti in odličnosti. • Sposobnost usmerjanja ustvarjalnih zmogljivosti sodelavcev, na podlagi skupnih vrednot in kulture zaupanja ter pooblaščenja, ki vsakogar spodbuja k vključevanju. • Sposobnost usmerjanja in izmenjave znanja v okviru kulture stalnega učenja, inoviranja in izboljševanja. • Razvoj veščin in spretnosti v uporabi znanja na področju kakovosti in poslovne odličnosti. • Obvladovanje izbranih pristopov, modelov in orodij na področju kakovosti in poslovne odličnosti. • Organizacijske in vodstvene spretnosti za usmerjanje dela v organizaciji. • Usposobljenost za svetovalno delo (prenos znanja). | | | | | | |
| 13. Opis vsebine | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sodobne organizacijske teorije in vidik sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.</i> Spremembe in spreminjanje v organizacijah. Proces obvladovanja sprememb. Domišljija, ustvarjalnost in samoaktualizacija človeka. Human resources management kot ključni proces pri obvladovanju sprememb. Temeljni gradniki nove paradigme menedžmenta. Sproščanje ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih. • <i>Poslovna odličnost in vidik sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.</i> Poslovna odličnost. Razvoj in vključevanje zaposlenih. Stalno učenje, inoviranje in izboljševanje. • <i>Razvoj in vključevanje zaposlenih.</i> Prepoznavanje potrebnih kompetenc. Pospesevanje in podpora osebnega razvoja. Sproščanje ustvarjalnih zmogljivosti vsakega in vseh zaposlenih. Razširjanje vrednot, kulture zaupanja in pooblaščenja. Osebna odličnost kot pogoj za odličnost sistema. Merjenje, analiziranje in izboljševanje razvoja in vključevanja zaposlenih. Primeri dobrih praks. • <i>Stalno učenje, inoviranje in izboljševanje.</i> Kritično preverjanje obstoječega stanja in uvajanje sprememb. Kultura nenehnega izboljševanja. Nenehno učenje kot podlaga, da postanemo boljši. Podpiranje inoviranja in izboljševanja s konkurenčnimi primerjavami. Strateško načrtovanje nenehnega izboljševanja. Organizacijsko učenje in intelektualna lastnina. Merjenje, analiziranje in izboljševanje stalnega učenje, inoviranja in izboljševanja. Primeri dobrih praks. • <i>Sodobni modeli, standardi in orodja na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.</i> | | | | | | |

- *Z modelom odličnosti EFQM do odličnosti na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.* Voditeljstvo. Zaposleni. Politika in strategija. Partnerstvo in viri. Procesi. Rezultati v zvezi z odjemalci, zaposlenimi in družbo. Ključni rezultati delovanje. RADAR matrika. Ocenjevanje in samoocenjevanje.
- *Globalni trendi in dileme razvoja na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.*
- *Primeri dobrih praks na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.*

14. Temeljna literatura

- Boudreau, J. W., Ramstad, P. M. (2007). Beyond HR: the new science of human capital. Boston: Harvard Business School.
- Dimovski, V., Penger, S., Škerlavaj, M., Žnidaršič, J. (2005). Učeca se organizacija: ustvarite podjetje znanja. 1. natis. Ljubljana: GV založba.
- 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.

Dopolnilna:

- Brošure EFQM:
 - Model odličnosti EFQM, Javni in prostovoljni sektor. 1. izd. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za meroslovje, 2004.
 - Ocenjevanje odličnosti : praktični vodnik za uspešno razvijanje, izvedbo in pregled strategije samoocenjevanja v vaši organizaciji. 1. izd. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za meroslovje, 2004.
 - Temeljna načela odličnosti. 1. izd. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za meroslovje, 2004.
- Tekoče spremljanje člankov in razprav s področja kakovosti in odličnosti v revijah:
 - Kakovost, Slovensko združenje za kakovost, Ljubljana.
 - Organizacija, revija za management, informatiko in kadre, Moderna organizacija, Kranj.
 - Quality progress, American Society for Quality, Milwaukee.
- Tekoče spremljanje člankov in razprav s področja kakovosti in odličnosti v zbornikih:
 - Letnih konferenc Slovenskega združenja za kakovost, 2000 – 2008, izdajatelj SZK.
 - Letnih Forumov odličnosti in mojstrstva Otočec, 2000 – 2008, izdajatelj Društvo ekonomistov.

15. Predvideni študijski dosežki

Študent/šudentka:

- Pozna in razume pomen sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- Pozna in razume vlogo sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih v poslovnih odnosih.
- Pozna in uporablja pristope, modele in orodja organizacijske prakse s področja sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- Uporablja osnovna znanja in veščine s področja sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- Reflektira in kritično ovrednoti različne izkušnje iz področja sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- Proaktivno in kritično spremlja in reflektira aktualno dogajanje na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- V povezavi z drugimi predmeti pozna, razume in reflektira kompleksnost strokovnih in družbenih nalog zaposlenih na področju sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih.
- Pozna in razume umeščenost sproščanja ustvarjalnih zmogljivosti zaposlenih v širše družbene, kulturne in vrednotne kontekste ter z refleksijo teh kontekstov oblikuje intelektualno proaktiven 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 1. letnik študija.
- Študent/študentka 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.