1. Naslov učne enote / predmeta			***Ravnanaje z ljudmi***			
2. Koda enote			**3. Število ECTS kreditov**		6	
4. Kontaktne ure		***Skupaj*** 75	***Predavanja*** 30	***Vaje*** 45	***Laboratorijske vaje***	***Ostale oblike***
5. Stopnja	Dodiplomski (Prva)	**6. Letnik**	Drugi	**7. Semester**	Četrti	
8. Študijski program	Menedžment kakovosti			**9. Študijska smer**	Program nima smeri	
10. Tip predmeta	Obvezni			**11. Jezik**	Slovenski, angleški	

12. Cilji / kompetence

Učna enota prispeva k razvoju naslednjih splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc:

- 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 v 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

- *Sodobna paradigma ravnanja z ljudmi.*
- *Strateška analiza HRM.* Strategija organizacije. Strategija HRM. Proces HRM. Primeri dobrih praks.
- *Organizacijska kultura.* Pojem in pomen organizacijske kulture. Oblikovanje in promocija organizacijske kulture. Nadzor in razvoj organizacijske kulture. Primeri dobrih praks.
- *Planiranje kadrov.* Pojem in pomen. Kompetence. Dolgoročno planiranje. Kratkoročno planiranje. Sistemizacija delovnih mest. Primeri dobrih praks.
- *Pridobivanje kadrov.* Analiza potreb. Komuniciranje potreb. Primeri dobrih praks.
- *Izbor kadrov.* Proces in protokol izbora. Metode in tehnike izbora. Primeri dobrih praks.
- *Uvajanje kadrov.* Pomen socializacije. Delovna razmerja. Pogodbe o zaposlitvi. Programi uvajanja. Primeri dobrih praks.
- *Izobraževanje.* Izobraževalne potrebe. Kompetenčne vrzeli. Plani izobraževanja. Ocenjevanje učinkovitosti izobraževanja. Rastoča knjiga in učeča se organizacija. Primeri dobrih praks.
- *Motiviranje.* Pojem in pomen. Motivacijske teorije. Materialna motivacija. Nematerialna motivacija. Primeri dobrih praks.
- *Osebni razvoj.* 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 Managemnet (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/študentka:

- 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/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