

UČNI NAČRT PREDMETA / COURSE SYLLABUS

Predmet:	Osnove kadrovskega managementa
Course title:	Funtamentals of Human Reosurce Management

Študijski program in stopnja Study programme and level	Študijska smer Study field	Letnik Academic year	Semester Semester
Pravo in management infrastrukture in nepremičnin – 1. stopnja		2	2
Law and Management of Infrastructure and Real Estate – 1st. degree		2	2

Vrsta predmeta / Course type	obvezni / mandatory
-------------------------------------	---------------------

Univerzitetna koda predmeta / University course code:	
--	--

Predavanja Lectures	Seminar Seminar	Vaje Tutorial	Klinične vaje work	Druge oblike študija	Samost. delo Individ. work	ECTS
35	0	30	0	0	85	6

Nosilec predmeta / Lecturer:	doc. dr. / Assoc. Prof. Dr. Danijela Brečko
-------------------------------------	---

Jeziki / Languages:	Predavanja / Lectures:	Slovenski jezik /Slovenian
	Vaje / Tutorial:	slovenski jezik /Slovenian

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

Vpis v 3. letnik dodiplomskega študija.
Vsaj 80% prisotnost na predavanjih in
vajah.

Prerequisites:

Enrollment in the 3rd year of
undergraduate study.
At least 80% attendance at lectures and
tutorials.

Vsebina:

1. Uvod v kadrovskega management:
 - opredelitev kadrovskih virov
 - osnovni kadrovskega procesi
 - kadrovskega arhitektura
 - kadrovskega smeri in modeli
2. Pravni okvir kadrovskega managementa
3. Temeljni procesi kadrovskega managementa
4. Izbor, selekcija in zadrževanje kadrov
5. Razvoj zaposlenih in načrtovanje kariere
 - načrtovanje izobraževanja
 - mentorstvo,
 - coaching
6. Upravljanje delovne uspešnosti in produktivnosti
 - vodenje pogovorov o delovni uspešnosti
 - materialno vs. nematerialno nagrajevanje in motivacija
7. Sodobne metrike in kazalniki kakovosti kadrovskega managementa
 - organizacijskega energija
 - well-being in psihosocialna tveganja

Content (Syllabus outline):

1. Introduction to personnel management:
 - definition of personnel resources
 - basic HR processes
 - personnel architecture
 - personnel directions and models
2. Legal frameworks of personnel management
3. Fundamental processes of personnel management
4. Selection, selection and retention of personnel
5. Employee development and career planning
 - education planning
 - mentoring,
 - coaching
6. Management of work performance and productivity
 - conducting conversations about work performance
 - material vs. non-material rewards and motivation
7. Modern metrics and quality indicators of personnel management
 - organizational energy
 - well-being and psychosocial risks

Temeljna literatura in viri / Readings:

Obvezna literatura

- Brečko, D (2006) *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*, Ljubljana, Planet GV
- Brečko, D. (2009). Iskanje potencialov s 360-stopinjsko povratno informacijo : uporabnost, prednosti in dileme. *HRM* (Ljubl.) l.. 7, št. 31, str. 16-23.
- Boštjančič, E.(2011). *Merjenje kompetenc - Metoda ocenjevalnega centra*, Planet GV, Ljubljana.
- Mihalič, R.(2006). *Management človeškega kapitala*. Mihalič in Partner, 2006 (I. del: Človeški kapital kot temeljni vir uspeha str 17 – 143)
- Brečko, D. (2021). Intergenerational cooperation, learning and knowledge-sharing in the workplace. *Izzivi prihodnosti*. 2aj 2021, letn. 6, št. 2, str. 61-84,
- Brečko, D. (2022). Odgovornost za preprečevanje mobinga. *Pljučnik : glasilo Bolnišnice Golnik - Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo*. [Tiskana izd.]. sep. 2022, 22, [št.] 3, str. 10-13,
- Brečko, D. (2022). Strategije upravljanja z organizacijsko energijo. *HR&M : strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. dec./jan. 2022/2023, letn. 8, št. 43, str. 10-14
- Brečko, D. (2023). Stres in izgorevanje - podpora zaposlenim in vloga svetov delavcev. *Ekonomski demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju*. letn. 27, št. 1, str. 22-25

Priporočena literatura:

- Brečko, D. (2009). *Pripravite se na letni razgovor : napotki za zaposlene*. 1. ponatis. Ljubljana: Planet GV.
- Brečko, D. (2021). Kompetence za vodenje na daljavo skozi prizmo managerjev. V: DEVJAK, Tatjana (ur.). *Pravo in management v pogojih digitalnega poslovanja*. Elektronska izd. Ljubljana: MLC Fakulteta za management in pravo, 2021. Str. 71-101, S
- Možina, S.. (et al) (1998). *Management kadrovskih virov*. Fakulteta za družbene vede, 1998, poglavje 6: Učenje, izobraževanje, usposabljanje v organizaciji; poglavje 2: Načrtovanje kadrov in njihovega razvoja
- Rothwell J. W., Hohne C. K. King. S.B. (2000). *Human Performance Improvement*. Gulf Publishing Company (Section I. Laying the Foundation p. 1-39; VII Transforming the Training Department into an HPI Function; p. 201 – 222)
- Vukovič G., Miglič G.: (2006). *Metode usposabljanja kadrov*. Moderna organizacija v okviru FOV Kranj, 2006, (poglavje 1: Strateški pomen kadrov in temeljna izhodišča razvoja človeških virov, str. 13-16, ter poglavje 2: Temeljni pojmi s področja izobraževanja odraslih str. 16 – 27 ter poglavje 4 Sistemi, modeli in proces usposabljanja; str. 61 - 79; poglavje 5: Analiziranje potreb po usposabljanju, str. 97 - 145, 145-150)

Cilji in kompetence:

Objectives and competences:

Študenti/ke bodo pridobili naslednje splošne in predmetno specifične kompetence:

- uporaba ustreznih metod kadrovskega raziskovanja
- razvoj etičnih sposobnosti pri uresničevanju načel kadrovskega managementa
- sposobnost skupinskega dela in pripravljenosti za sodelovanje pri reševanju konkretnih primerov iz kadrovskega managementa
- razvoj komunikacijskih sposobnosti in veščin pri implementaciji načel kadrovskega managementa
- razvoj veščin javnega nastopanja
- razvoj sposobnost vodenja pri reševanju konkretnih primerov s področja kadrovskega managementa
- poznavanje in razumevanje osnovnih kadrovskih pojmov
- poznavanje in razumevanje osnovnih modelov kadrovskega managementa ter sposobnost prepoznavanja njihovih prednosti in pomanjkljivosti v praksi
- poznavanje in razumevanje procesa načrtovanja kadrov in kariernih poti
- sposobnost za vodenje izbor in selekcije kadrov v procesu zaposlovanja
- poznavanje, razumevanje in sposobnost uporabe izbranih metod razvoja kadrov
- sposobnost vodenja pogovorov o upravljanju delovne uspešnosti
- usposobljenost za spremljanje kakovosti kadrovske funkcije

Students will gain the following general and subjects specific competences:

- use of appropriate research methods of human resource
- development of ethical skills in the implementation of the principles of human resource management
- ability for teamwork and willingness to cooperate in solving concrete cases from human resource management
- development of communication skills by implementation of human resource management principles
- development of public speaking skills
- developing leadership skills in solving concrete cases in the field of human resource management
- knowledge and understanding of basic human resource concepts and terminology
- knowledge and understanding of basic models of human resource management and the ability to recognize their advantages and disadvantages in practice
- knowledge and understanding of the human resource planning process and career paths
- ability to lead the selection and assessment in the recruitment process
- knowledge, understanding and ability to use selected methods of staff development
- ability to conduct conversations about performance management
- ability to monitor the quality of the HR function

Predvideni študijski rezultati:

Intended learning outcomes:

Znanje in razumevanje:*Študent/študentka:*

- pozna in uporablja osnovne metodološke pristope pri raziskovanju vprašanj kadrovskega managementa
- pozna in uporablja osnovno terminologijo kadrovskega managementa
- pozna in kritično ovrednoti osnovne kadrovske modele
- osvoji in uporablja temeljna načela sodobnega načrtovanja kariere
- razvije sposobnost samostojnega vodenja selekcijskega pogovora
- razvije zanimanje in znanje o vseh procesih kadrovskega managementa
- zmožen je uporabljati različne metode razvoja kadrov v praksi
- izkaže razumevanje temeljnih načel upravljanja delovne uspešnosti
- razvije sposobnost samostojnega vodenja pogovorov o upravljanju delovne uspešnosti
- izkaže razumevanje in osnovno znanje o vodenju odnosov z zaposlenimi
- zmožen/na je kritične presoje ter analize in interpretacije dogodkov s spoštovanjem kadrovske etike

Knowledge and understanding:

Student / student:

- knows and uses basic methodological approaches in researching human resource management issues
- knows and uses the basic terminology of human resource management
- knows and critically evaluates basic human resource models
- masters and applies the basic principles of modern career planning
- develops the ability to independently conduct a selection conversation
- develops interest and knowledge of all human resource management processes
- is able to apply various methods of employee development in practice
- demonstrates an understanding of the fundamental principles of performance management
- develops the ability to independently conduct performance management conversations
- demonstrates understanding and basic knowledge of monitoring and managing quality of HR function
- is capable of critical judgments and analysis and interpretation of events with the respect of human resource ethics

Metode poučevanja in učenja:**Learning and teaching methods:**

<p>Oblike dela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frontalna oblika poučevanja - Delo v manjših skupinah oz. v dvojicah - Samostojno delo študentov - Obratno učenje - E-učenje - Drugo _____ <p>Metode (načini) dela:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Razlaga - Razgovor/ diskusija/debata - Delo z besedilom - Proučevanje primera - Igra vlog - Svetovna kavarna - Druge vrste nastopov študentov - Reševanje nalog - Vključevanje gostov iz prakse 	<p>Types of learning/teaching:</p> <p>Frontal teaching</p> <ul style="list-style-type: none"> - Work in smaller groups or pair work - Independent students work - Reverse learning - E-learning - other _____ <p>Teaching methods:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explanation - Conversation/discussion/debate - Work with texts - Case studies - Role-play - World caffe - Different presentation - Solving exercises - Inviting guests from companies
--	--

Načini ocenjevanja:	Delež (v %) / Weight (in %)	Assessment:
<p>Način (pisni izpit, ustno izpraševanje, naloge, projekt)</p> <p>Esej Pisni izpit Seminarska naloga</p>	<p>10% 50% 40%</p>	<p>Type (examination, oral, coursework, project):</p> <p>Essay Written examination Seminar paper.</p>

Reference nosilca / Lecturer's references:

Doc. dr. Danijela Brečko

1. Brečko, D. (2006). *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom; Planet GV.*
2. Brečko, D. Intergenerational cooperation and stereotypes in relation to age in the working environment. *Changing societies & personalities*. 2021, vol. 5, no. 1, str. 103-125, ilustr. ISSN 2587-6104.
<https://doi.org/10.15826/csp.2021.5.1.124>, DOI: Brečko, D. (2021) Vodenje na daljavo in nove kompetence vodij. *HR&M : strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. apr./maj 2021, letn. 7, št. 33, str. 30-32.
3. Brečko, D., Painkret, S. (2018). The leadership competences and their development in digital era. V: ČERNE, Matej (ur.), et al. *Management and organization in the digital society : conference papers*, 5th International Conference on Management and Organization, Brdo pri Kranju, 14-15 June 2018. Ljubljana: The Slovenian Academy of Management, str. 157-177.
4. Brečko, D. (2018). Vseživljenjski razvoj kompetenc. V: LIČEN, Nives (ur.), MEZGEC, Maja (ur.). *Sodobne paradigme raziskovanja izobraževanja in učenja odraslih : eseji v počastitev jubileja Ane Krajnc*. 1. izd. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete. Str. 107-120.
5. Brečko, D., MEJAŠ, Niko. Od merjenja zadovoljstva, preko kulture in zavzetosti do organizacijske energije. *HR&M : strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. feb./mar. 2018, letn. 4, št. 14, str. 51-56,
6. Brečko, D. (2020). Medgeneracijska dinamika in učenje na delovnem mestu. *HR&M : strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. avg./sep.
7. Brečko, D. (2021). Intergenerational cooperation, learning and knowledge-sharing in the workplace. *Izzivi prihodnosti*. 2aj 2021, letn. 6, št. 2, str. 61-84,
8. Brečko, D. (2022). Hibridno delo - smo pripravljeni nanj?. *Bančni vestnik : revija za denarništvu in bančništvo*. [Tiskana izd.]. apr. 2022, letn. 71, št. 4, str. 1-2.
9. Brečko, D. (2021). Kompetence za vodenje na daljavo skozi prizmo managerjev. V: DEVJAK, Tatjana (ur.). *Pravo in management v pogojih digitalnega poslovanja*. Elektronska izd. Ljubljana: MLC Fakulteta za management in pravo, 2021. Str. 71-101,
10. Brečko, D. (2021).. Kakšne kompetence potrebujemo za delo in vodenje na daljavo : delo se spreminja – kompetence tudi. *Bančni vestnik : revija za denarništvu in bančništvo*. [Tiskana izd.]. 2022, letn. 71, št. 5, str. 26-32,
11. Brečko, D. (2022). Odgovornost za preprečevanje mobinga. *Pljučnik : glasilo Bolnišnice Golnik - Kliničnega oddelka za pljučne bolezni in alergijo*. [Tiskana izd.]. sep. 2022, 22, [št.] 3, str. 10-13,
12. Brečko, D. (2022). Strategije upravljanja z organizacijsko energijo. *HR&M : strokovna revija za področje razvoja organizacij in vodenja ljudi pri delu*. [Tiskana izd.]. dec./jan. 2022/2023, letn. 8, št. 43, str. 10-14
13. Brečko, D. (2023). Stres in izgorevanje - podpora zaposlenim in vloga svetov delavcev. *Ekonomski demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju*. letn. 27, št. 1, str. 22-25
14. Brečko, D. (2023). Učenje in prenos znanja na delovnem mestu vzdolž različnih generacij. V: DEVJAK, Tatjana (ur.), *Pravo in management v pogojih digitalnega poslovanja II*. 1. izd. Ljubljana: MLC Fakulteta za management in pravo. Str. 15-51

Doc. dr. Danijela Danijela Brečko, je od leta 2014 izvršna direktorica v družbi Sofos, Inštitutu za upravljanje znanja in razvoj talentov. Doktorirala je na Univerzi v Ljubljani (Filozofska fakulteta), kjer je predhodno magistrirala iz osebnega razvoja odraslih. Je docentka za management na MLC Ljubljana - Fakulteti za management in pravo ter docentka za izobraževanje in upravljanje s človeškimi viri na Doba Fakulteti. Njene raziskave se osredotočajo predvsem na vodenje in upravljanje s človeškimi viri. Sodeluje v mednarodnem raziskovalnem projektu z raziskovalci iz EMCC Global, Atinerjem iz Grčije, Inštitutom za kadrovske zadeve, Praga ... Od leta 2016 vodi nacionalni projekt Organizacijska energija, kjer koordinira 16 razvojnih partnerjev. ID Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0221-606X>.

Dr. Danijela Brečko, Associate Professor has been the Executive Director at Sofos, the Institute for Knowledge Management and Talent Development since 2014. She finished a PhD in the University of Ljubljana (Faculty of Arts), where she previously obtained a master's degree in adult personal development. She is Assistant Professor for Management at MLC Ljubljana - Faculty of Management and Law and Assistant Professor of Education and Human Resources Management at Doba Faculty. Her researches focuses mainly on Leadership and Human Resources management. She participates in international research project with the researchers from EMCC Global, Atiner from

Greece, Institute for HRM, Prague... Since 2016 she has been leading the national project Organizational Energy, where she co-ordinate 16 development partners. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-0221-606X>.

