

Studiju kursa nosaukums		CILVĒKRESURSU VADĪBA I	
Apjoms kredītpunktos/ ECTS)		2/3	Apjoms (stundās) 80
Priekšzināšanas		Vadzinības	
Zinātņu nozare		Vadībzinātne	
Zinātņu apakšnozare		Uzņēmējdarbības vadība	
Akadēmisko stundu kopsavilkums		Apjoms (akadēmiskās stundas)	
Tālmācības nodarbības		40	
Kontaktstundas / video lekcijas		8	
Vingrinājumi, pašpārbaudes jautājumi un testi		14	
Patstāvīgie darbi/attālinātās diskusijas		16	
Eksāmena/Ieskautes darbs		2	
1. līmeņa profesionālās studiju programmas		Mikro, mazo un vidējo uzņēmumu vadība	
Studiju kursa autors(i)		Dr. psych. Anita Lasmane; Dr. sc. adm. Signe Enkuzena	
Studiju kursa pasniedzējs(i)		Dr. psych. Anita Lasmane	
Studiju kursa mērķis:		Radīt izpratni par cilvēkresursu vadības funkcijām, procesiem, tendencēm 21. gs., cilvēkresursu vadības funkciju īstenotāju mērķiem un uzdevumiem, lai attīstītu prasmes nodrošināt organizāciju ilgtspējīgu attīstību.	
Prasības kredītpunktu iegūšanai (kursa novērtējuma struktūra):		Gala vērtējums tiek aprēķināts: Moodle diskusija/patstāvīgie darbi – 50 % Eksāmens/ieskaite – 50 %  <i>Lai izliktu gala vērtējumu, abās aktivitātēs jāuzrāda sekmīgs vērtējums – ne zemāks kā 4 balles.</i> <i>Gala vērtējums ir vidējā atzīme 10 balļu sistēmā, proporcionāli abu minēto aktivitāšu procentuālajam sadalījumam.</i>	
Studiju rezultāti			
1. Zināšanas: 1.1. Studējošais atpazīst cilvēkresursu vadības funkcijas, procesus, to nozīmi organizācijas ilgtspējīgā attīstībā. 1.2. Studējošais raksturo un salīdzina efektīvas cilvēkresursu vadīšanas metodes un kritērijus. 2. Prasmes: 2.1. Studējošais atšķir cilvēkresursu vadību organizācijā ietekmējošos ārējās un iekšējās vides faktorus, analizē faktoru mijasakarības. 2.2. Studējošais izvēlas efektīvas cilvēkresursu vadīšanas metodes, instrumentus un izvērtējuma kritērijus, salīdzina un analizē cilvēkresursu vadīšanu atbilstoši Labās prakses piemēriem. 3. Kompetence:			

1. Studējošais pieņem lēmumu un izvēlās atbilstoši konkrētai organizācijas situācijai cilvēkresursu vadīšanas metodes, instrumentus un izveido cilvēkresursu vadīšanas izvērtējuma kritērijus, pielieto tos praksē.
2. Studējošais organizē un vada, izvērtē cilvēkresursu vadīšanas situāciju konkrētā organizācijā, analizējot cilvēkresursu vadīšanas funkciju, procesu, ietekmējošo faktoru mijasakarības.

**Studiju kursa saturs**

N.p.k.	Temati	Kontaktstundas, video, audio nodarbības	Tālmācības nodarbības	Vingrinājumi, pašpārbaudes jautājumi un testi	Patstāvīgie darbi - attālinātās diskusijas. Patstāvīgā darba apraksts pieejams e-studiju vidē	Eksāmens
1.	Cilvēkresursu vadības un personāla vadības funkcijas organizācijā, to mērķi, uzdevumi un vērtība organizācijā. Cilvēkresursu vadības tendences 21. gs.	8	2	1	1	2
2.	Personāla politikas struktūra, nozīme organizācijas ilgtspējīgā attīstībā.		4	1	1	
3.	Personāla plānošana, piesaiste, atlase, adaptācija un integrācija organizācijā.		6	2	3	
4.	Personāla motivēšanas, iesaistīšanās darbā saistība ar atalgojuma sistēmu.		6	2	2	
5.	Personāla novērtēšanas sistēmas saistība ar organizācijas mērķiem un darba izpildes vadību.		6	2	3	
6.	Personāla attīstība, talantu vadība organizācijā; personāla mācību organizēšana un izvērtējums organizācijā.		4	2	2	
7.	Komunikatīvās funkcijas īstenošana cilvēkresursu vadībā.		6	2	2	

8.	Cilvēkresursu vadības funkcijas īstenotāji dažādās organizācijās. Kritēriji efektīvai cilvēkresursu vadībai.		6	2	2	
KOPĀ:		8	40	14	16	2
		80				
Apgūstot studiju kursu un sekmīgi nokārtojot pārbaudījumus, studējošais spēj (zināšanas, prasmes un kompetences)						
Studiju rezultāti:		Novērtēšanas kritēriji				
		(40-69%)	(70-89%)		(90-100%)	
Zināšanas		Nosaukt, atpazīt cilvēkresursu vadības terminus, funkciju un procesu likumsakarības un izprast likumsakarību galvenos cēloņus un sekas organizācijā	Atpazīt un definēt cilvēkresursu vadīšanas funkcijas, procesus, to likumsakarības un lietderību konkrētā organizācijas situācijā, izmantojot atbilstošu terminoloģiju		Atpazīt, izprast un definēt cilvēkresursu vadības funkciju un procesu īstenošanas konkrētā organizācijā ieguvumus, ierobežojumus un pilnveides iespējas, pilnveides kritērijus	
Prasmes		Lietot atbilstošus terminus, pamatot to lietojumu, analizējot cilvēkresursu vadības funkciju un procesu likumsakarības konkrētā organizācijā; salīdzināt cilvēkresursu vadīšanas praksi dažādās organizācijās	Analizēt cilvēkresursu vadības funkciju un procesu likumsakarības konkrētā organizācijā, integrēt analīzē teorijas un prakses jaunākās atziņas; salīdzināt un pamatot cilvēkresursu vadīšanas prakses efektivitāti dažādās organizācijās atbilstoši konkrētiem kritērijiem		Apvienot cilvēkresursu vadības teorijas, prakses un personīgās pieredzes analīzē iegūtās atziņas par efektīvu cilvēkresursu vadību; diskutēt par iegūtajām atziņām un modelēt efektīvus cilvēkresursu vadības pilnveides plānus konkrētā organizācijā	
Kompetences		Atbildība un kritiskā domāšana,	Atbildība, iniciatīva, kritiskā domāšana,		Kritiskā domāšana, radošums,	

	pašmotivācija cilvēkresursu vadības funkciju un procesu, to likumsakarību analīzē konkrētā organizācijā, dažādu organizāciju prakses salīdzinājumā	radošums, sadarbības prasmes teorijas un prakses saistības analīzē, izvērtējot atbilstoši definētajiem kritērijiem cilvēkresursu vadības funkcijas un procesus konkrētā organizācijā; salīdzinot dažādu organizāciju prakses; plānojot cilvēkresursu vadības pilnveidi	organizēšanas un plānošanas, sadarbības un prezentācijas prasmes, izvērtējot atbilstoši definētajiem kritērijiem cilvēkresursu vadības funkcijas un procesus konkrētā organizācijā; definējot ieguvumus, iespējas, ierobežojumus, draudus, integrējot jaunākās teorijas un Labās prakses atziņas cilvēkresursu attīstības plānā konkrētā organizācijā konkrētā situācijā, prognozējot sasniedzamo rezultātu lietderību
<b>Iegūto studiju rezultātu apliecinājums</b>			
<b>Studiju rezultāti</b>	<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>
<b>Novērtēšanas metode</b>			
Attālinātā diskusija	Ir veikti visi uzdevumi, parādīta izpratne par uzdevumos ietvertajiem problēmajautājumiem , ir izmantoti konkrēti piemēri izpratnes pamatojumam, sava viedokļa izteikšana,	Uzdevumi ir precīzi izprasti un parādīta radoša pieeja problēmajautājumu risināšanā; izmantoti atbilstoši papildus informācijas avoti; iniciatīva sava viedokļa izpaušmē, viedokļa pamatojumā	Parādīta iniciatīva un radoša pieeja diskusijas uzdevumu izpildē; pausts savs pamatots viedoklis, izmantojot savas pieredzes analīzi, zinātnisko literatūru, labās prakses piemērus;

	atsaucoties uz citiem diskusijas dalībniekiem; ir izveidots cilvēkresursu attīstības plāna ietvars konkrētai organizācijai	izmantoti konkrēti prakses piemēri; ir izveidots norādītajiem kritērijiem atbilstošs cilvēkresursu attīstības plāns konkrētai organizācijai	parādīta iniciatīva diskusijas norises vadīšanā; ir izveidots norādītajiem kritērijiem atbilstošs cilvēkresursu attīstības plāns konkrētai organizācijai, izmantojot inovatīvas pieejas
Ieskaite/ eksāmens	Atbildot tiek izmantots tikai mācību materiāls un tajā atrodamās atbildes, nepilnīgs sava viedokļa pamatojums	Atbildot tiek izmantots mācību materiāls un papildus literatūras analīzē un/vai savā pieredzē pamatots viedoklis	Atbildot tiek izmantots mācību materiāls un savā pieredzē, papildus informācijas avotu analīzē pamatots viedoklis, parādot izpratni par inovatīvām pieejām cilvēkresursu vadībā

**Pamatliteratūra**

1.	Armstrong, M., Taylor, S. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page, Ltd. ISBN 9780749474119
2.	Dovling, P., Festing, M. International Human Resource Management. London: Cengage Learning EMEA. ISBN 9781473719026
3.	Ešenvalde, I. (2008). Personāla vadības mūsdienu metodes. Rīga: Merkūrijs LAT. ISBN 9789984640747
4.	Dombrovska, L. R. (2009). Cilvēkresursu kapitāla vadība. Rīga: Zvaigzne ABC. ISBN 9789984408873
5.	Jones, G. G. (2018). Human Resources Changes the World: How and Why HR and HR Directors Should Step-Up as Leaders in the 21st Century. Panoma Press.

**Papildliteratūra**

1.	Bishop, M., Crooks, S. (2016). Hr for Small Business for Dummies. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd. ISBN 978-1119111320
2.	Ubl, H. L., Walden, L. X., Arbit, D. (2017). Managing Millenials. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. ISBN 978-1119310228
3.	201Trost, A. (2019). Human Resources Strategies: Balancing Stability and Agility in Times of Digitization (Future of Business and Finance) (1st ed. 2020 ed.). Springer.

4.	Boitmane, I. (Chandler, T. M., & Grealish, L. D. (2019). Feedback (and Other Dirty Words): Why We Fear It, How to Fix It (Illustrated ed.). Berrett-Koehler Publishers.
5.	Dalība, I. (2017) Kā rekrutēt veiksmīgāk. Personāla atlases mārketingš.Mansards. ISBN 9789934121678
<b>Ieteicamā periodika</b>	
1.	Latvijas personāla vadīšanas asociācijas mājas lapa ( <a href="https://lpva.lv/">https://lpva.lv/</a> ): raksti.
2.	Informācija par avotiem Latvijas Nacionālajā bibliotēkā ( <a href="https://www.lnb.lv/lv/nozaru-celvedis/ekonomika">https://www.lnb.lv/lv/nozaru-celvedis/ekonomika</a> ).
3.	List of Books and Articles about Human Resource Management <a href="https://www.questia.com/library/economics-and-business/business/management/human-resource-management">https://www.questia.com/library/economics-and-business/business/management/human-resource-management</a> ).
4.	Grāmatas par cilvēkresursu vadības jautājumiem ( <a href="https://www.lid.lv/preces-kategorija/gramatas/page/2/?orderby=date">https://www.lid.lv/preces-kategorija/gramatas/page/2/?orderby=date</a> ).
5.	Personāla vadības rokasgrāmata (2016-04) (skat. <a href="http://handbooks.lv/uznemumu-vadibas-izdevumi/personala-vadibas-rokasgramata/personala-vadibas-rokasgramata-2016-04/">http://handbooks.lv/uznemumu-vadibas-izdevumi/personala-vadibas-rokasgramata/personala-vadibas-rokasgramata-2016-04/</a> ).
6.	BVK studentiem pieejamā EBSCO zinātnisko rakstu datu bāze (sk. Academic Search Complete); atslēgas vārdi: human resource management, personnel management, human resource management system, administration of human resource programs, strategic tool of human resource management, human capital, international human resource management, sustainable human resource management.