**DAUGAVPILS UNIVERSITĀTES**

**STUDIJU KURSA APRAKSTS**

|  |  |
| --- | --- |
| Studiju kursa nosaukums | ***Mākslas menedžmenta praktiskie aspekti*** |
| Studiju kursa kods (DUIS) |  |
| Zinātnes nozare | Ekonomika un uzņēmējdarbība |
| Kursa līmenis |  |
| Kredītpunkti | 1 |
| ECTS kredītpunkti |  |
| Kopējais kontaktstundu skaits | 16 |
| Lekciju stundu skaits | 4 |
| Semināru stundu skaits | 4 |
| Praktisko darbu stundu skaits | 8 |
| Laboratorijas darbu stundu skaits |  |
| Studējošā patstāvīgā darba stundu skaits | 24 |
| Kursa autors(-i) | |
| Dr.paed., SZF Ekonomikas katedras docente, HSZI pētniece | |
| Kursa docētājs(-i) | |
| Dr.paed., SZF Ekonomikas docente, HSZI pētniece | |
| Priekšzināšanas | |
| Mākslas menedžments | |
| Studiju kursa anotācija | |
| Kursa mērķis ir sniegt strukturētas zināšanas par pārvaldības pamatprincipiem, organizācijas vadības procesa analīzes pamatiem un veicināt analītiskās prasmes, sasaistot vadībzinību teoriju ar situāciju izpēti reālās ar mākslu saistītās organizācijās un darba tirgū, lai nodrošinātu iegūto zināšanu pārnesi praktisko problēmu risinājumiem.  Kursa uzdevumi:  - veidot izpratni par kultūras organizāciju stratēģijas formulēšanas un konkurences analīzes jēdzieniem, metodēm un principiem;  - sniegt noderīgu analītisko prasmju, rīku un paņēmienu kopumu kultūras organizāciju analīzei un pārvaldībai;  - veidot spēju strādāt komandās, analizēt situāciju un pieņemt kompetentus lēmumus.  Kursa gaitā studējošie apgūst prasmi patstāvīgi spriest, kritiski domāt un vērtēt procesus un parādības organizācijā. Studiju kursā ir ietvertas galvenās vadības problēmas cilvēkresursu kontekstā, kas pēc to apgūšanas dod iespēju izveidot vienotu priekšstatu un izpratni par mūsdienu organizāciju vadību. Īpaša uzmanība tiks veltīta darba organizēšanai, kas veicina organizācijas mērķu sasniegšanu, kā tiek uzsvērtas vadīšanas īpatnības kultūras un mākslas jomā. | |
| Studiju kursa kalendārais plāns | |
| Lekcijas (L) – 4 stundas, semināri (S) – 4 stundas, praktiskie darbi (P) – 8 stundas, patstāvīgais darbs (Pd) – 24 stundas  1. Organizācijas kultūra un tās izpētes iespējas (OCAI metodika, Denisona modelis u.c.). L1, S1, P1 2. Stratēģiskās vadīšanas metodes (SVID analīze, PEST analīze, Bostonas matrica, Makkenzija matrica u. c.). L1, P1 3. Motivācijas sistēmas veidošana, apmierinātības ar darbu izpētes iespējas. S1, P1 4. Vadīšanas stilu noteikšanas metodikas (Bleika-Mutonas menedžmenta režģa koncepcija). P1 5. Mērķēšanas tehnoloģiju izmantošana organizācijā. P1 6. Kroskultūru menedžments un kognitīvais menedžments kā konkurences priekšrocības instruments. L1, S1, P1  7. Cilvēkresursu vadīšanas struktūrvienības efektivitātes mērīšanas iespējas organizācijā. L1, P1 8 Pārmaiņu vadīšanas treniņš. Komandas veidošanas pamatprincipi. S1, P1 | |
| Studiju rezultāti | |
| |  | | --- | | ZINĀŠANAS | | 1. Demonstrē zināšanas un izpratni par: valdības teorijām un to sasaisti ar organizācijas vadīšanas problēmjautājumiem, mākslas fenomenu un tā nozīmi menedžmentā. 2. Pārzina organizācijas kā sistēmas galvenos elementus, izprot to savstarpējo mijiedarbību.. 3. Raksturo organizācijas vadības procesa īpatnības, izprotot cilvēkresursu un radošuma noteicošo lomu organizācijas attīstībā. | | PRASMES | | 4. Orientējas un analizē cilvēkresursu vadības norises Latvijā, prot spriest un analizēt vadības procesu ietekmi uz organizāciju kā sistēmu. 5. Pielieto vadībzinību teorētiskās pamatnostādnes organizācijas norišu analīzei (teorētisko zināšanu pielietošana reālās situācijas analīzei). | | KOMPETENCE | | 6. Pauž ekonomiski atbildīgu un pamatotu pozīciju mākslas jomas organizācijas problēmu risināšanā. 7. Argumentēti diskutē par vadības procesiem makro un mikrolīmenī. | | |
| Studējošo patstāvīgo darbu organizācijas un uzdevumu raksturojums | |
| Studējošo patstāvīgais darbs tiek organizēts individuāli un/vai grupās. Uzdevumi: Darbs ar literatūru, lai apgūtu menedžmenta praktiskos aspektus un veiktu pārvaldību teoriju raksturojumu esejas veidā. Organizācijas kultūras izpēte konkrētā organizācijā, izmantojot OCAI metodiku vai Denisona modeli. Cilvēkresursu vadīšanas struktūrvienības efektivitātes mērījums konkrētā organizācijā. Motivācijas teorētisko un praktisko atziņu apkopojums un analīze. Vadīšanas stilu noteikšana ar Bleika-Mutonas menedžmenta režģa metodiku. Vadīšanas metožu (SVID analīze, PEST analīze, Bostonas matrica, Makkenzija matrica u. c.) izmantošanas iespēju raksturojums. | |
| Prasības kredītpunktu iegūšanai | |
| Studiju kursa gala vērtējums (diferencētā ieskaite) veidojas, summējot starpārbaudijumu rezultātus.  Diferencētās ieskaites vērtējums var tikt saņemts, ja ir izpildīti visi minētie nosacījumi un studējošais ir piedalījies 60% lekcijās un seminārnodarbībās un veicis pētījumus.  STARPPĀRBAUDĪJUMI:  (starpārbaudijuma uzdevumi tiek izstrādāti un vērtēti pēc docētāja noteiktajiem kritērijiem)  1. starppārbaudījums. Kolokvijs "Zīmju veidi"– 10 %  2. Darbs semināros – 30%  3. uzdevumi moodle-vidē - 30%  4. Gala pārbaudījums: pasākuma semiotiskā analīze (referāta prezentācija) - 30%  STUDIJU REZULTĀTU VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI  Studiju kursa apguve tā noslēgumā tiek vērtēta 10 ballu skalā saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem un atbilstoši "Nolikumam par studijām Daugavpils Universitātē" (apstiprināts DU Senāta sēdē 17.12.2018., protokols Nr. 15), vadoties pēc šādiem kritērijiem:iegūto zināšanu apjoms un kvalitāte, iegūtās prasmes un kompetences atbilstoši plānotajiem studiju rezultātiem.  Studiju kursa vērtējums veidojas, summējot studējošo darbu praktiskajās nodarbībās, semināros un lekcijās visa kursa norises laikā, kā arī noslēguma pārbaudījumu. Aktīva piedalīšanās lekcijās (20%), darbs seminārnodarbībās un patstāvīgo darbu veikšana (60%), pārbaudījums kursa noslēgumā (20%).  Studiju rezultātu vērtēšanas kritēriji: studiju kursa apguve tā noslēgumā tiek vērtēta 10 ballu skalā saskaņā ar Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem un DU Senāta 17.12.2018. protokolu Nr. 15, vadoties pēc šādiem kritērijiem: iegūto zināšanu apjoms un kvalitāte; iegūtās prasmes; iegūtā kompetence atbilstīgi plānotajiem studiju rezultātiem. Kopējais vērtējums ir ne zemāks par 4 ballēm  STUDIJU REZULTĀTU VĒRTĒŠANA   |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Pārbaudījumu veidi | Studiju rezultāti \* | | | | | | | | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | | 1. darbs semināros | + | + | + | + | + | + | + | | 2. praktisko darbu izpilde | + | + | + | + | + | + |  | | 3. patstāvīgā darba uzdevumi | + | + |  | + | + | + | + | | Gala pārbaudījums: Organizācijas kultūras izpēte konkrētā organizācijā, izmantojot OCAI metodiku vai Denisona modeli |  | + | + |  | + | + | + | | |
| Kursa saturs | |
| Lekcijas.  1. Organizācijas kultūra un tās izpētes iespējas (OCAI metodika, Denisona modelis u.c.). L1  2. Stratēģiskās vadīšanas metodes (SVID analīze, PEST analīze, Bostonas matrica, Makkenzija matrica u. c.). L1  3. Kroskultūru menedžments un kognitīvais menedžments kā konkurences priekšrocības instruments. L1  4. Cilvēkresursu vadīšanas struktūrvienības efektivitātes mērīšanas iespējas organizācijā. L1  Semināri.  1.Organizācijas kultūra un tās izpētes iespējas (OCAI metodika, Denisona modelis u.c.). S1  2. Motivācijas sistēmas veidošana, apmierinātības ar darbu izpētes iespējas. S1  3. Kroskultūru menedžments un kognitīvais menedžments kā konkurences priekšrocības instruments. S1  4. Pārmaiņu vadīšanas treniņš. Komandas veidošanas pamatprincipi. S1  Praktiskie darbi.  1.Organizācijas kultūra un tās izpētes iespējas (OCAI metodika, Denisona modelis u.c.). P1  2. Stratēģiskās vadīšanas metodes (SVID analīze, PEST analīze, Bostonas matrica, Makkenzija matrica u. c.). P1 3. Motivācijas sistēmas veidošana, apmierinātības ar darbu izpētes iespējas. P1 4. Vadīšanas stilu noteikšanas metodikas (Bleika-Mutonas menedžmenta režģa koncepcija). P1 5. Mērķēšanas tehnoloģiju izmantošana organizācijā. P1 6. Kroskultūru menedžments un kognitīvais menedžments kā konkurences priekšrocības instruments. P1  7. Cilvēkresursu vadīšanas struktūrvienības efektivitātes mērīšanas iespējas organizācijā.  P1 8 Pārmaiņu vadīšanas treniņš. Komandas veidošanas pamatprincipi. P1 | |
| Obligāti izmantojamie informācijas avoti | |
| 1. Adizess, I. Tiecoties pēc uzplaukuma. Adizes programma uzņēmuma uzplaukumam. R.: Zvaigzne ABC. 2021.  2. Burkus, D. [Jauna vadība](https://biblio.du.lv/Alise/lv/book.aspx?id=151273&ident=1133320). Rīga : Avots, 2020.  3.Brenegena A. Uzņēmējdarbības rokasgrāmata māksliniekiem un dizaineriem. R.:Jumava, 2019.  4. Fraher A. [Leading contemporary organizations](https://biblio.du.lv/Alise/lv/book.aspx?id=152466&ident=1133514). New York : Cambridge University Press, 2020.  5. Lamson M. The New Global Manager: Learning to Manage Well in a Complex Business Environment. Publisher: Lamson Consulting LLC, 2018.  6. Praude V. Menedžments. 1. un 2. daļa. Rīga, 2012. | |
| Papildus informācijas avoti | |
| 1. Adizess [K. I](https://www.janisroze.lv/lv/catalogsearch/result/?cat=0&q=Kalderons%20Adizess%20Ichaks). Prasmīga pārmaiņu vadība. Ievads organizāciju terapijā. R.: Zvaigzne ABC: Rīga, 2018  2. Hilla A. u.c. Kolektīvais ģēnijs. Inovāciju vadības māksla un prakse. Rīga: Latvijas Mediji, 2014.  3. Barets R. (2008) Vērtīborientētas organizācijas izveide: visas sistēmas kultūras transformācijas koncepcija. Rīga: Biedrība „Domas spēks”.  4. Boitmane I. (2006) Personāla atlase un novērtēšana. Lietišķās Informācijas dienests SIA.ISBN 978-9984-826-00-4  5. Ceplis K. (2009) Darba strīdi un to risināšana. Lietišķās Informācijas dienests SIA ISBN 978-9984-826-50-9  6. Darba normēšanas metodoloģija. Latvijas Darba devēju konfederācija. 2013.  7. Denison, D., Hooijberg R., Lane N., Lief C. Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy. San Francisko: Jossey-Bass, 2012.  8. Deivids A. Mērķa sasniegšana: Māksla panākt produktivitāti bez stresa. Jelgava: Zoldnera izdevniecība, 2017.  9. Daft R., Kendrick M., Vershinina N. Management. South Western Cengage Learning, 2010.  10. Daft R. New Era of Management. South Western Cengage Learning, 2010.  11. Deresky, H. International Management: Managing Across Borders And Cultures. Pearson Education, 2006.  12. Dubkēvičs, L. Organizācijas kultūra . Rīga: Jumava, 2009. ISBN 978-9984-38-702-4.  13. Ešenvalde, I. (2007) Pārmaiņu vadība. Rīga : Jāņa Rozes apgāds.  14. Forands I. Menedžmenta mazā enciklopēdija. Latvijas izglītības fonds, 2018.  15. High Potential: How to Spot, Manage and Develop Talented People at Work Publisher: Bloomsbury Business. 2nd Revised edition, 2018.  16. Kalve, I. (2005) Apseglot pārmaiņu vējus : stratēģiskā un pārmaiņu vadība. Rīga : Biznesa augstskola Turība.  17. Lehtonens J., Siliņa R., Ābelniece B. Riska un krīzes komunikācija. Rīga: Turība Biznesa Augstskola SIA, 2011.  18. Masom M. 21 Principles of Productivity: Time Management, Motivation, Organization. Publisher: Independently published, 2018.  19. Personas datu aizsardzība darba vietās. Rekomendācija. Rīga, 2013.  20. Praude, V.  Pārdošanas vadība. Rīga : Biznesa augstskola Turība, 2018.  21. PROFESIJU KLASIFIKATORS Lietošanas metodiskie norādījumi. Labklājības ministrija.  22. Renģe V. (2007) Mūsdienu organizācijas psiholoģija. Rīga: Zvaigzne ABC.  23. Rutkaste, U. „Darbaspēka migrācija – attīstības tendences, ekonomiskie efekti, problēmas risinājuma varianti.” http://www.bank.lv/images/img\_lb/sapinfo/latvian/konference/Labklajiba\_06/Uldis\_Rutkaste.pdf .  24. Šarmers K. O. U teorija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2018.  ISBN-13 : 978 1567938814  25. Tennant N. A. Transform Your Company for the Innovation Universe: Frame. Generate. Embed. Lead. Publisher: MoonFish Press, 2019.  26.The growth report : strategies for sustained growth and inclusive development. The World Bank ( 2008) Washington : World Bank.  27. Vintiša K. (2011) Kompetenču vārdnīca. Valsts pārvaldes amatu kompetenču apraksti. Creative Technologies.  28. Wong H.K., Wong R. T. et.al. The Classroom Management. Book 2nd. Edition Publisher: Harry K. Wong Publications. 2 edition, 2018  . | |
| Periodika un citi informācijas avoti | |
| COVID-19 krīze pasaulē un Latvijā. Swedbank Latvija. Video. <http://smarthr.lv/covid-19-krize-latvija-un-pasaule>  Latvijas darba tirgus prognozes līdz 2040. gadam. <https://lvportals.lv/dienaskartiba/317518-sagatavotas-latvijas-darba-tirgus-prognozes-lidz-2040-gadam-2020>  Darba vides tendences. <https://www.youtube.com/watch?v=gNVBWbFUbKU>. 21.08.2020  Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” – likumi.lv Īss pārskats par darba tirgu. <https://ec.europa.eu/eures/printLMIText.jsp?lmiLang=lv&regionId=GR0&catId=2776> 20.08.2020.Latvijas Bankas tautsaimniecības konference 2019 “Baltijas darba tirgus nākotne”. <https://www.makroekonomika.lv/latvijas-bankas-tautsaimniecibas-konference-2019>Migale A. Darba tirgus rādītāji labāki nekā gaidīts. <https://www.makroekonomika.lv/darba-tirgus-raditaji-labaki-neka-gaidits>. 17.08.2020 Kā organizācijas Latvijā darbojas ārkārtējas situācijas apstākļos? Fontes Vadības Konsultācijas. Video. <http://smarthr.lv/ka-organizacijas-darbojas-krizes-apstaklos>  Krasnopjorovs O. Darbaspēka rezervju anatomija Baltijas valstīs: skats 15 gadus pēc pievienošanās ES. <https://datnes.latvijasbanka.lv/diskusijas-materiali/dm_2_2019-lv.pdf>  Sloka B. Darba resursi (e-grāmata). <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=22290>  Ozoliņa-Ozola I. Cilvēku resursu vadīšanas efektivitātes novērtēšanas problēmas. Riga  Technical University Scientific Journal of Riga Technical University Economics and Business. 2011, Volume 21.  Pētījums “Radošo industriju nozares attīstība” <https://www.kurzemesregions.lv/wp-content/uploads/2018/11/1349248228_petijums-radoso-industriju-attistiba.pdf>  Pielikums Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2017. gada 23. maija noteikumos Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām”” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumam (anotācijai)  Portāls <https://www.makroekonomika.lv/>  Preses izdevumi: „Kapitāls”, „Latvijas Ekonomists”, „Biznesa partneri”, „Dienas Bizness” u.c.  Starptautiskā darba tirgus konvencijas. http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm  Starptautiskā darba tirgus rekomendācijas http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm  Starptautiskās darba organizācijas (ILO) mājas lapa – www.ilo.org  Uzņēmumu reģistra dati (www.ur.gov.lv)  Valsts ieņēmumu dienesta dati (skat. www.vid.gov.lv),  Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību. - Rīga: LR Ekonomikas ministrija, (ikgadējie izdevumi)  CV market – darba tirgus informācijas sistēma.  CV online – Latvijas personāla vadības asociācija | |
| Piezīmes | |
| Studiju kurss tiek docēts PBSP "Mākslas menedžments". | |