**DAUGAVPILS UNIVERSITĀTES**

**STUDIJU KURSA APRAKSTS**

|  |  |
| --- | --- |
| Studiju kursa nosaukums | ***Sabalansētas rādītāju sistēmas personīgās un korporatīvās efektivitātes izvērtēšana*** |
| Studiju kursa kods (DUIS) | VadZD018 |
| Zinātnes nozare | Vadībzinātne |
| Kursa līmenis | 7 |
| Kredītpunkti | 3 |
| ECTS kredītpunkti | 4,5 |
| Kopējais kontaktstundu skaits | 48 |
| Lekciju stundu skaits | 16 |
| Semināru stundu skaits | 32 |
| Praktisko darbu stundu skaits | - |
| Laboratorijas darbu stundu skaits | - |
| Studējošā patstāvīgā darba stundu skaits | 72 |
|  | |
| Kursa izstrādātājs(-i) | |
| Dr. paed., profesore Irēna Kokina | |
| Priekšzināšanas | |
| Nav nepieciešamas | |
| Studiju kursa anotācija | |
| Studiju kursa mērķis: iepazīstināt studējošos ar sabalansētas rādītāju sistēmas koncepcijām kā personīgās un korporatīvās efektivitātes izvērtēšanas iespējām.  Studiju kursa uzdevumi:   1. Iegūt zināšanas un izpratni par mūsdienu vadības teorijām, modeļiem un principiem. 2. Pilnveidot izpratni par valsts kopumā un konkrētu organizāciju attīstības tendencēm Eiropas transformācijas sabiedrībā. 3. Pilnveidot prasmes pastāvīgā izziņas un izglītošanās procesā pārvaldes sistēmas jomā. 4. Noskaidrot organizācijas sabalansētās sistēmas rādītāju koncepcijas un to būtību. 5. Izpētīt un analizēt sabalansētās rādītāju sistēmas ieviešanas teorētisko un praktisko aspektu. 6. Iesaistīt studējošos aktīvās diskusijās un veidot savas personīgās attieksmes par svarīgākiem kursā izvirzītiem jautājumiem. | |
| Studiju kursa kalendārais plāns | |
| Kursa struktūra: lekcijas (L) – 16 st., semināri (S) – 32 st., studējošo patstāvīgais darbs (Pd) – 72 st.   1. Rādītāju sabalansētās sistēmas dimensijas kā pārvaldes sistēmas dimensijas. (L2, Pd8) 2. Rādītāju sabalansētās sistēmas modelis valsts iestādē.(L4, Pd10) 3. Sabalansētās rādītāju sistēmas galvenās projekcijas. (L2, S6, Pd8) 4. Rādītāju sabalansētā sistēma kā organizācijas vadības sistēmas sastāvdaļa. (L2, S6, Pd12) 5. Rādītāju sabalansētās sistēmas izstrāde konkrētajās organizācijās. (L4, Pd8) 6. Personīgās efektivitātes sabalansētās rādītāju sistēmas būtība. (L2, S6, Pd10) 7. Individuālās sabalansētās rādītāju sistēmas izmantošana. (S6, Pd8) 8. Efektīva talantu pārvaldīšana. (S8, Pd8) | |
| Studiju rezultāti | |
| Zināšanas   1. Demonstrē padziļinātas zināšanas un izpratni par sabalansētās rādītāju sistēmas koncepcijām un to izmantošanas iespējām organizācijas pārvaldē. 2. Pārzina konkrētas pētījumu jomas jaunākās teorētiskās nostādnes un to praktisko izmantošanu, kas ir atspoguļoti zinātnisko žurnālu rakstos un zinātnisko rakstu citējamās datu bāzēs. 3. Pārvalda attiecīgās jomas zinātniskās pētniecības skolas, izvērtē un salīdzina vadošo pētnieku ieguldījumus šajos jautājumos.   Prasmes   1. Diskutē par publicētajiem konkrētu organizāciju piemēriem, kurās ir ieviesta sabalansētās rādītāju sistēma, kritiski izvērtē to attīstības risinājumus. 2. Spēj argumentēti izskaidrot un diskutēt par sarežģītiem sabalansētās sistēmas rādītāju aspektiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem. 3. Izprot atbilstošo rādītāju ieviešanas priekšrocības, kā arī noteikt to trūkumus. 4. Prot sastādīt savas personīgās izaugsmes sabalansētās sistēmas rādītājus un kontrolēt to izpildi.   Kompetence   1. Demonstrē spējas pielāgoties jaunām situācijām, atvērtību nepieciešamās pārmaiņām un gatavību darboties iepriekš neparedzētos un mainīgos apstākļos. 2. Demonstrē jaunu ideju radīšanu savu teorētisko zināšanu un pieredzes ietvaros. 3. Demonstrē personīgu attieksmi par vietēja mēroga un globālajiem jautājumiem attiecībā uz organizāciju un iestāžu attīstības iespējām, saistot to ar inovatīvu ideju ieviešanu organizācijas darbībā un atbildīgas rīcības demonstrēšanu šo jautājumu risināšanā. | |
| Studējošo patstāvīgo darbu organizācijas un uzdevumu raksturojums | |
| Studējošo patstāvīgais darbs ietver sevī obligātās un papildus literatūras studijas, gatavošanos nodarbībām, semināriem, starppārbaudījumam un noslēguma pārbaudījumam.  Patstāvīgais uzdevums:  Izvēlēto tematu patstāvīgs risinājums, izmantojot vismaz 5 dažādus literatūras avotus, tā prezentācija grupas kolēģu priekšā, sava skatījuma aizstāvēšana, piedāvāto praktisko darbu izpilde un izvērtējums. | |
| Prasības kredītpunktu iegūšanai | |
| 1. Patstāvīgās studijas un darbs nodarbībās – 20%.  2. Starppārbaudījums: Izvēlētā temata patstāvīga izstrāde, prezentēšana un aizstāvēšana seminarnodarbībās – 30%.  3. Noslēguma pārbaudījums: diferencētā ieskaite – 50%.  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 kompetence atbilstoši plānotajiem studiju rezultātiem.  STUDIJU REZULTĀTU VĒRTĒŠANA   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Pārbaudījumu veidi | Studiju rezultāti | | | | | | | | | | | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | | 1.starppārbaudījums | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | | 2.diferencētā ieskaite | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | | |
| Kursa saturs | |
| **1. Rādītāju sabalansētās sistēmas dimensijas kā pārvaldes sistēmas dimensijas.** (L2, Pd8)  Stratēģijas izstrādes nepieciešamība. Izmantošanas indikatori. Radītāju sabalansētās sistēmas ieviešanas apstākļu nodrošināšana.  **2. Rādītāju sabalansētās sistēmas modelis valsts iestādē.** (L4, Pd10)  Stratēģiskās analīzes veikšana. Stratēģisko koncepciju dažādība. Sabalansētās rādītāju sistēmas integrēšana stratēģijas izstrādes un realizācijas procesā.  **3. Sabalansētās rādītāju sistēmas galvenās projekcijas.** (L2, S6, Pd8)  Finanses (Kā stratēģija ietekmēs uz organizācijas finansiālo stāvokli?); klienti (Kā organizācijai ir jāizskatās klientu acīs, lai attīstītos?); procesi (Kādi procesi ir stratēģiski svarīgi mērķa sasniegšanā?); potenciāls (Kā tiks atbalstīta darbinieku spēju un prasmju pilnveidošana, lai realizētu stratēģiju?).  **4. Rādītāju sabalansētā sistēma kā organizācijas vadības sistēmas sastāvdaļa.** (L2, S6, Pd12)  Būtiskāko rādītāju atlase un apzināšana: misijas, pamatvērtību apzināšanās, organizācijas ētikas izpratne, organizācijas veiksmes pamatfaktori, organizācijas rezultativitātes rādītāji, pilnveides faktoru apzināšana, konkrētu darbību mērķu sasniegšanai izvērtēšana.  **5. Rādītāju sabalansētās sistēmas izstrāde konkrētajās organizācijās.** (L4, Pd8)  Rādītāju sabalansētās sistēmas iespējas, priekšrocības un trūkumi.  **6. Personīgās efektivitātes sabalansētās rādītāju sistēmas būtība.** (L2, S6, Pd10)  Personīgie mērķi. Personīgie veiksmes faktori un kritiskie dzīves cikli. Personīgās aktivitātes novērtējuma rādītāji. Cēloņu un seku sakarības. Veiksmīguma prioritāšu noteikšana.  **7. Individuālās sabalansētās rādītāju sistēmas izmantošana.** (S6, Pd8)  Savas darbības saskaņošana ar saviem un organizācijas mērķiem.  **8. Efektīva talantu pārvaldīšana.** (S8, Pd8)  Individuālo darbību plāns. Rezultātu plānošana. Koučings. Rezultātu novērtēšana. Talantu attīstība. | |
| Obligāti izmantojamie informācijas avoti | |
| 1. Kaplan, R. & Norton, D. (1996). The balanced scorecard. Harvard Business Press. https://www.hbs.edu/faculty/publication%20files/10-074\_0bf3c151-f82b-4592-b885-cdde7f5d97a6.pdf 2. Kaplan, R. & Norton, D. (2001). The strategy focused organization. Harvard Business Press. <http://124.158.108.137/ebooks/HBS%20Press,.Strategy-Focused%20> Organization%20-%20How%20Balanced%20Scorecard%20Companies%20 Thrive%20in%20the%20New%20Business%20Environment.%5B2000. ISBN1578512506%5D.pdf 3. Rampersad, H.K. (2005). Total Performance Scorecard: Aligning Human Capital with Business Strategy and Ethics. Nanyang Business Review, 4, 71-99. https://pdfs.semanticscholar.org/64f4/9d18e6bd6238f25583bfcc4145faa30e10e9.pdf?\_ga=2.217129110.1689977502.1582980605-1966984573.1580248273 4. Rampersad, H.& Tuominen, K.(2004) Total Perfomance Scorecard. Self-assesment Workbook. Change Manager Pro. <https://pdfs.semanticscholar.org/64f4/9d18e6bd6238f25583bfcc4145faa30e10e9.pdf> | |
| Papildus informācijas avoti | |
| 1. Kalve, I. (2005). Apseglot pārmaiņu vējus. Stratēģiskā un pārmaiņu vadība. Rīga: Turība. 2. Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (2000). The Strategyfocused Organization: how balanced scorecard companies thrive in the new business environment, Harvard Business School Press, Boston. 3. Maslow, A. (1998). Maslow on management. New York: John Wiley & Sons, Inc. | |
| Periodika un citi informācijas avoti | |
| Datu bāze GOOGLE SCHOLAR  Datu bāze EBSCO  www.balancedscorecard.org  Žurnāli: Latvijas Ekonomists, Biznesa Psiholoģija, Zinātnes Vēstnesis.  Žurnāls The Economist.  Žurnāls Harvard Business Review.  Žurnāls Harvard Business School Press. | |
| Piezīmes | |
| Kurss tiek docēts latviešu un angļu valodā. | |