**B-Ierobežotās izvēles kursi**

**DAUGAVPILS UNIVERSITĀTES**

**STUDIJU KURSA APRAKSTS**

|  |  |
| --- | --- |
| Studiju kursa nosaukums | Menedžmenta pamati |
| Studiju kursa kods (DUIS) | EkonP006 |
| Zinātnes nozare | Vides zinātne |
| Kursa līmenis |  |
| Kredītpunkti | 2 |
| ECTS kredītpunkti | 3 |
| Kopējais kontaktstundu skaits | 32 |
| Lekciju stundu skaits | 16 |
| Semināru stundu skaits | 16 |
| Praktisko darbu stundu skaits | - |
| Laboratorijas darbu stundu skaits | - |
| Studējošā patstāvīgā darba stundu skaits | 48 |
|  | |
| Kursa autors(-i) | |
| Dr.paed., pētn., doc. Inta Ostrovska | |
| Kursa docētājs(-i) | |
| Dr.paed., pētn., doc. Inta Ostrovska | |
| Priekšzināšanas | |
| nav | |
| Studiju kursa anotācija | |
| KURSA MĒRĶIS:  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 vides jomas organizācijās un darba tirgū, lai nodrošinātu iegūto zināšanu pārnesi praktisko problēmu risinājumiem.  KURSA UZDEVUMI:  Kursa uzdevumi:  - veidot izpratni par organizāciju stratēģijas formulēšanas un konkurences analīzes jēdzieniem, metodēm un principiem;  - sniegt noderīgu analītisko prasmju, rīku un paņēmienu kopumu 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 arī tiek uzsvērtas vadīšanas īpatnības vides pārvaldības jomā. | |
| Studiju kursa kalendārais plāns | |
| *L - lekcija*  *S - seminārs*  *P – praktiskie darbi*  *Ld – laboratorijas darbi*  *Pd – patstāvīgais darbs*  Lekcijas L 16, Semināri S16, Patstāvīgais darbs Pd 48.  1. Ieskats menedžmenta attīstības vēsturē un vadības pamatteorijās. L1 Pd 5  2. Organizācija kā sistēma. Iekšējās un ārējās vides elementu apskats. Organizācijas kultūra L2 S2 Pd 5  3. Vadīšanas funkciju raksturojums: plānošana, organizēšana un kontrole. L1 S1 Pd 5  4. Motivācija kā vadīšanas funkcija. Motivācijas teoriju raksturojums. L1 S1 Pd 5  5. Vadīšanas metožu raksturojums. L1 S1 Pd 3  6. Vadīšanas procesa specifika mākslas jomā. L1 S1 Pd 2  7. Radošuma fenomens un tā nozīme biznesā. Radošums vadīšanas procesā. L1 S2 Pd5  8. Riska un krīzes komunikācijas organizācijā. Lēmumu pieņemšana vadīšanas procesā. L1 S1  9. Laika faktora nozīme vadīšanas procesā. Laika menedžments. L1 S1  10. Cilvēkpotenciāls un darbaspēks: kopīgais un atšķirīgais. Cilvēkresursu vadīšanas process un tā īpatnības veselības aprūpes sistēmā. L2 S2 Pd5  11. Darbs ar personālu: atlase, novērtēšana, iesaiste, attīstība u.c. L1 S1, Pd5  12. Darba meklēšanas stratēģijas. Darba devēja un darba ņēmēja pozīciju atšķirīgās un kopējās iezīmes. L1, S1  13. Personāla plānošanas jaunākās metodes. Cilvēkresursu (personāla) vadīšanas struktūrvienību darbības novērtēšanas kritēriji. L1, S1, P2, Pd5  14. Darba analīze (darba analīzes būtība, darba klasifikācija un izvērtēšanas metodes, darba apraksta jēdziens, sastāvdaļas, prasību profils L1, S1, Pd3 | |
| Studiju rezultāti | |
| ZINĀŠANAS:  1. Demonstrē zināšanas un izpratni par: pārvaldības teorijām un cilvēkresursu pieeju tajās, organizācijas vadīšanas problēmjautājumiem, radošuma un līderības fenomenu un tā nozīmi organizācijas vadības porcesā.  2. Pārzina organizācijas kā sistēmas galvenos elementus, izprot to savstarpējo mijiedarbību, izskaidro vadības un cilvēkpotenciāla nozīmi organizācijas mērķu sasniegšanā.  3. Raksturo organizācijas vadības procesa īpatnības kultūras iestādēs, izprotot cilvēkresursu un radošuma noteicošos lomu tās attīstībā.  PRASMES:  1. Orientējas un analizē cilvēkresursu vadības norises Latvijā, prot spriest un analizēt vadības procesu ietekmi uz organizāciju kā sistēmu.  2. Izskaidro un prot pētīt dažādus organizācijas vadības procesus: funkcijas, organizācijas kultūru, līderības aspektus utt.; prot analizēt iespējamos risinājumus un attīstības organizācijas politikas veidošanas procesā.  3. Prot analizēt vadītāja lomu, noteikt likumsakarības, izmantojot vadībzinību metožu kopumu un prot analizēt un izvērtēt dažādu vadības stilu un citu vadības darbību priekšrocības un ierobežojumus, modelējot situācijas, izvērtējot alternatīvas.  KOMPETENCE:  1. Argumentēti prognozē procesus nākotnē un to ietekmi uz organizācijas attīstību, izmantojot stratēģiskās analīzes metodes.  2. Pauž ekonomiski atbildīgu un pamatotu pozīciju organizācijas problēmu risināšanā.  3. 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 pamatjēdzienus 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 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. | | 1. Eseja | + | + | + |  |  |  |  |  |  | | 2. Organizācijas kultūras analīze |  | + | + | + |  | + | + | + |  | | 3. Cilvēkresursu vadīšanas struktūrvienības efektivitātes pētījums | + | + | + | + | + | + | + | + |  | | 4. Noslēguma eksāmens | + | + | + | + | + | + | + | + | + | | |
| Kursa saturs | |
| *L - lekcija*  *S - seminārs*  *P – praktiskie darbi*  *Ld – laboratorijas darbi*  *Pd – patstāvīgais darbs*  **Lekcijas 16.st.**  1.Ieskats menedžmenta attīstības vēsturē un vadības pamatteorijās. L1  2. Organizācija kā sistēma. Iekšējās un ārējās vides elementu apskats. L2  3. Vadīšanas funkciju raksturojums: plānošana, organizēšana un kontrole. L1  4. Motivācija kā vadīšanas funkcija. Motivācijas teoriju raksturojums. L1  5. Vadīšanas metožu raksturojums. L2  6. Vadīšanas procesa specifika medicīnas jomā. L1 S1 Pd 2  7. Radošuma fenomens un tā nozīme biznesā. Radošums vadīšanas procesā. L1 S2 Pd5  8. Riska un krīzes komunikācijas organizācijā. Lēmumu pieņemšana vadīšanas procesā. L1  9. Laika faktora nozīme vadīšanas procesā. Laika menedžments. L1  10. Cilvēkpotenciāls un darbaspēks: kopīgais un atšķirīgais. Cilvēkresursu vadīšanas process. L2  11. Darbs ar personālu: atlase, novērtēšana, iesaiste, attīstība u.c. L1  12. Darba meklēšanas stratēģijas. Darba devēja un darba ņēmēja pozīciju atšķirīgās un kopējās iezīmes. L1  13. Personāla plānošanas jaunākās metodes. Cilvēkresursu (personāla) vadīšanas struktūrvienību darbības novērtēšanas kritēriji. L1  14. Darba analīze (darba analīzes būtība, darba klasifikācija un izvērtēšanas metodes, darba apraksta jēdziens, sastāvdaļas, prasību profils L1  **Semināri 16.st.**  1. Organizācija iekšējās un ārējās vides elementu raksturojums konkrētās mākslas organizācijās S1  2. Vadīšanas funkciju raksturojums: plānošana, organizēšana un kontrole. S1  3. Motivācija kā vadīšanas funkcija. Motivācijas teoriju raksturojums. S1  4. Vadīšanas metožu raksturojums. S1  5. Vadīšanas procesa specifika medicīnas jomā. S1  6. Komunikācijas procesa raksturojums vadīšanas procesā. Lietišķo kontaktu veidi organizācijā. S2  7. Radošuma fenomens un tā nozīme biznesā. Radošums vadīšanas procesā. L1 S2 Pd5  8. Laika faktora nozīme vadīšanas procesā. Laika menedžments. S1  9. Cilvēkpotenciāls un darbaspēks: kopīgais un atšķirīgais. Cilvēkresursu vadīšanas process. S2  10. Darbs ar personālu: atlase, novērtēšana, iesaiste, attīstība u.c. S2  11. Darba meklēšanas stratēģijas. Darba devēja un darba ņēmēja pozīciju atšķirīgās un kopējās iezīmes. S1  12. Personāla plānošanas jaunākās metodes. Cilvēkresursu (personāla) vadīšanas struktūrvienību darbības novērtēšanas kritēriji. S1  13. Darba analīze (darba analīzes būtība, darba klasifikācija un izvērtēšanas metodes, darba apraksta jēdziens, sastāvdaļas, prasību profils. S1 | |
| Obligāti izmantojamie informācijas avoti | |
| Adizess, I. Tiecoties pēc uzplaukuma. Adizes programma uzņēmuma uzplaukumam. R.: Zvaigzne ABC. 2021.  Burkus, D. [Jauna vadība](https://biblio.du.lv/Alise/lv/book.aspx?id=151273&ident=1133320). Rīga : Avots, 2020.  Ghandour, T. Innovation is everybody's business : how to ignite, scale, and sustain innovation for competitive edge. - Boston : Nicholas Brealey Publishing. 2020.  Svika N. Cilvēcīga vadība... jo darbinieki ir cilvēki, nevis resursi. Zvaigzne ABC. 2023. | |
| Papildus informācijas avoti | |
| 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  Bendiksens P. Ievads kultūras un mākslas menedžmentā. R.:Jāņa Rozes apgāds. 2008.  Brenegena A. Uzņēmējdarbības rokasgrāmata māksliniekiem un dizaineriem. R.:Jumava, 2019  Daft R. New Era of Management. South Western Cengage Learning, 2010.  Deivids A. Mērķa-sasniegšana: Māksla panākt produktivitāti bez stresa. Jelgava: Zoldnera izdevniecība, 2017.  Denison, D., Hooijberg R., Lane N., Lief C. Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy. San Francisko: Jossey-Bass, 2012.  Forands I. Menedžmenta mazā enciklopēdija. Latvijas izglītības fonds, 2018.  Fraher A. [Leading contemporary organizations](https://biblio.du.lv/Alise/lv/book.aspx?id=152466&ident=1133514). New York : Cambridge University Press, 2020.  High Potential: How to Spot, Manage and Develop Talented People at Work Publisher: Bloomsbury Business. 2nd Revised edition, 2018.  Hilla A. u.c. Kolektīvais ģēnijs. Inovāciju vadības māksla un prakse. Rīga: Latvijas Mediji, 2014.  Lamson M. The New Global Manager: Learning to Manage Well in a Complex Business Environment. Publisher: Lamson Consulting LLC, 2018.  Lehtonens J., Siliņa R., Ābelniece B. Riska un krīzes komunikācija. Rīga: Turība Biznesa Augstskola SIA, 2011.  Praude, V.  Pārdošanas vadība Rīga : Biznesa augstskola Turība, 2018.  Praude V. Menedžments. 1. un 2. daļa. Rīga, 2012.  Šarmers K. O. U teorija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2018.  Tennant N. A. Transform Your Company for the Innovation Universe: Frame. Generate. Embed. Lead. Publisher: MoonFish Press, 2019.  Vedļa A. Inovatīvās darbības organizācija. Rīga: Petrovskis & Co, 2007  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 | |
| 1. Cilvēkresursu plānošanas un novērtēšanas metodes mazam un vidējam uzņēmumam <http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2014/07/Cilv%C4%93kresursu-pl%C4%81no%C5%A1anas-un-nov%C4%93rt%C4%93%C5%A1anas-metodes-mazam-un-vid%C4%93jam-uz%C5%86%C4%93mumam.pdf>  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>  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  Video. <http://smarthr.lv/ka-organizacijas-darbojas-krizes-apstaklos> Latvijas personāla vadības asociācija <https://lpva.lv/>/ | |
| Piezīmes | |
| PMSP “Vides plānošana” B daļas studiju kurss.  Kurss tiek docēts latviešu un angļu valodā. | |