

APSTIPRINĀTS  
RISEBA Biznesa Katedras sēdē  
8.02.2023., Prot. Nr. 23/6-1/3

RISEBA Senātā  
8.02.2023., Prot. Nr. 23/1.1-7/1

**Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolas RISEBA  
Maģistra studiju programma  
„Personāla vadība”**

**PAŠNOVĒRTĒJUMA ZIŅOJUMS  
2021./2022.**

Programmas kods: 47345

Studiju programmas direktore: prof. Iveta Ludviga, Dr.sc.administr.

Rīga  
2022

## Saturs

<b>1. Studiju programmas raksturojošie rādītāji .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Studiju saturs un īstenošana .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Studiju programmas resursi un nodrošinājums .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Mācībspēki .....</b>	<b>14</b>
PIELIKUMI .....	19
1. Diploma paraugs programmai “Personāla vadība” .....	20
2. Statistikas dati par studējošajiem studiju programmā “Personāla vadība” .....	21
3. Studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība izglītības standartam .....	23
4. Studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība organizācijas vadītāja profesijas standartam...	26
5. Studiju programmas ”Personāla vadība” studiju kursu kartējums .....	32
6. Studiju programmas “Personāla vadība” plāns .....	33
7. Profesionālā darba prakses prasības maģistra studiju programmā „Personāla vadība” .....	35

# 1. Studiju programmas raksturojošie rādītāji

- 1.1. *Apraksts un analīze par izmaiņām studiju programmas parametros, kas veiktas kopš iepriekšējās studiju virziena akreditācijas lapas izsniegšanas vai studiju programmas licences izsniegšanas, ja studiju programma nav iekļauta studiju virziena akreditācijas lapā, tajā skaitā par izmaiņām, kas plānotas studiju virziena novērtēšanas procedūras ietvaros.*

2021./ 2022. studiju gadā salīdzinājumā ar iepriekšējo studiju virziena akreditāciju izmaiņas programmā nav veiktas.

- 1.2. *Analīze un novērtējums par studiju programmas atbilstību studiju virzienam. Analīze par programmas nosaukuma, koda, iegūstamā grāda, profesionālās kvalifikācijas vai grāda un profesionālās kvalifikācijas mērķu un uzdevumu, studiju rezultātu, kā arī uzņemšanas prasību savstarpējo sasaisti. Studiju programmas īstenošanas ilguma un apjoma (tajā skaitā atšķirīgiem studiju programmas īstenošanas variantiem) raksturojums un lietderības novērtējums.*

Absolvējot profesionālo maģistra studiju programmu “Personāla vadība” studējošai iegūst maģistra grādu personāla vadībā un profesionālo kvalifikāciju ‘organizācijas vadītājs’. Studiju programmas mērķis ir attīstīt studējošiem padziļinātas zināšanas tautsaimniecības un personāla vadības jautājumos, nodrošināt teorētisko atziņu praktisko pielietojumu, sagatavot izglītotos un kvalificētus personāla vadītājus un speciālistus praktiskajam, jaunrades un pētnieciskajam darbam valsts un privātajās organizācijās Latvijā vai ārvalstīs. Tas pilnībā atbilst studiju virziena mērķiem (skat. sadaļu 1.1.1.).

Maģistra profesionālā studiju programma “Personāla vadība” orientējas uz tādām pamata vadības prasmēm kas nepieciešamas darbā ar personālu, kā piemēram, starp personu komunikācijas prasmes un organizatoriskās prasmes. Studiju programmas “Personāla vadība” sasniedzamie rezultāti atbilst organizācijas vadītāja standarta prasībām. Studiju programmā iegūstamās zināšanas, prasmes un kompetences ir attiecināmas pie pietkā profesionālā kvalifikācijas līmeņa (5.PKL) un atbilst septītajam Latvijas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmenim (7.LKI), kas ir noteikts organizācijas vadītāja standartā.

Studiju programmā “Personāla vadība” iekļauto un kompetenču attīstība ir tieši attiecināma uz tādu *organizācijas vadītāja* kompetenču kapacitātes padziļināšanu kā spēja veidot organizācijas stratēģijai atbilstošu organizācijas kultūru; spēja vadīt sevi un citus organizācijas mērķu sasniegšanā, efektīvi sadarboties komandā; spēja vadīt pārmaiņas organizācijā; spēja vadīt krīzes situācijas organizācijā; spēja sadarboties ar funkcionālajiem vadītājiem un darbiniekiem, organizējot struktūrvienību racionālu un saskaņotu darbību. Spēja vadīt un attīstīt sevi un citus, izvēloties atbilstošu vadības stilu un tādejādi uzlabojot darba snieguma rezultātu, ir aktuālas visās darbības jomās, gan komercdarbībā, gan valsts un pašvaldības sektorā, gan nevalstisko organizāciju darbībā.

Tāpēc studiju programmas “Personāla vadība” uzņemšanas prasības ir – iepriekš iegūta profesionālā bakalaura vai akadēmiskā bakalaura izglītība vadības, ekonomikas un administrēšanas tematiskajās jomās, vai tam pielīdzināma izglītība, vai iepriekš iegūta profesionālā bakalaura vai akadēmiskā bakalaura izglītība tiesību zinātnes un inženierzinātnes tematiskajās jomās, vai tam pielīdzināma izglītība, kā arī citā jomā. Pie uzņemšanas vērā tiek ņemta arī kandidāta profesionālā pieredze personāla vadības jomā un atbilstoši piemērots studiju ilgums – 1,5 vai 2 gadi. Kandidātiem ar iepriekš iegūtu bakalaura grādu citā zinātņu jomā (piemēram, filoloģijā) tiek piedāvāta iespēja iztrūkstošās pamat zināšanas vadības jomā apgūstot Ievadmoduli tālmācības formā.

Tādejādi studiju programma "Personāla vadība" iegūstamais grāds, profesionālā kvalifikācija, programmas mērķi, uzdevumi un sagaidāmie rezultāti, kā arī uzņemšanas nosacījumi ir savstarpēji saistīti un pamatojas personāla vadības profesionālajā standartā.

*Pielikumā pievienoti:*

- *par studiju programmas apgūšanu izsniedzamā diploma un tā pielikumu paraugu atbilstoši Ministru kabineta 16.04.2013. noteikumiem Nr. 202 "Kārtība, kādā izsniedz valsts atzītus augstākās izglītības apliecinājumus dokumentus" (Pielikums Nr.1)*
- *studiju līguma paraugu atbilstoši Ministru kabineta 23.01.2007. noteikumiem Nr. 70 "Studiju līgumā obligāti ietveramie noteikumi" (pieejams pēc pieprasījuma)*

### *1.3. Studiju programmas ekonomiskais un/ vai sociālais pamatojums, analīze par absolventu nodarbinātību.*

Pieprasījums pēc personāla vadītājiem Latvijas tirgū paliek relatīvi augsts, jo arvien vairāk organizāciju saprot, ka tieši darbinieki un to sekmīga pārvaldība ir viens no nozīmīgākajiem elementiem, lai nodrošinātu veiksmīgu biznesa mērķu sasniegšanu, neatkarīgi no tā vai strādājat 20, 200 vai 2000 cilvēku kolektīvā (skat. <https://www.dbhub.lv/raksti/personalvadibas-strategija-no-izmaksu-pozicijas-uz-vertibas-radisanu-uznemuma>) un tādejādi izdala personāla vadību kā atsevišķu funkciju un pieņem darbā personāla vadītāju.

Studiju programmas absolventi ir nodarbināti personāla vadības jomā pamatā Latvijā gan vietējos, gan starptautiskos izņēmumos. 80% programmā studējošo ir nodarbināti personāla vadības jomā jau studiju laikā, atlikušie atrod programmai atbilstošu darbu vai nu pēc prakses. Pieprasījums pēc personāla vadības specialistiem Latvijā saglabājas nemainīgi augsts un programmas absolventiem ir ļoti labas karjeras izaugsme iespējas specialitātē. Sadarbībā ar RISEBA korporatīvajiem partneriem un LPVA studējošiem tiek piedāvātas gan prakses, gan darba vietas, un piedāvājums tradicionāli pārsniedz pieprasījumu.

### *1.4. Statistikas dati par studējošajiem studiju programmā, studējošo skaita dinamika, skaita izmaiņu ietekmes faktoru analīze un novērtējums. Analizējot, atsevišķi izdalīt dažādas studiju formas, veidus, valodas.*

Maģistra studiju programma „Personāla vadība” 2021./2022. studiju gadā ir tika īstenota tikai *latviešu valodā*. Studiju finansējuma avots ir *100% privāts finansējums*; programmā *nav studējošo no ārvalstīm*. Kopš 2014. gada studiju programmā tiek uzņemti studenti tikai pilna laika klātienē.

*Studējošie programmā "Personāla vadība"*

Maģistra studiju programma „Personāla vadība” 2021./2022. studiju gadā tika uzņemti 26 studenti, no tiem 16 studenti ar profesionālo bakalaura izglītību 60 KP jeb 1,5 gadu programmā un 10 studenti ar akadēmisko bakalaura izglītību vai bez pieredzes personāla vadībā 80KP, jeb 2 gadu programmā. Uzņemto studentu skaits salīdzinājumā ar 2019./2020. studiju gadu ir palielinājies par studentiem.

Otrajā kursā 2021./2022. gadā studēja 23 studenti, no tiem 17 studenti ar profesionālo bakalaura izglītību 60 KP jeb 1,5 gadu programmā un 6 studenti ar akadēmisko bakalaura izglītību vai bez pieredzes personāla vadībā 80KP, jeb 2 gadu programmā. Tādejādi kopā programmā studējošo skaits 2021./2022. studiju gadā bija 58, studiju pārtraukumā atradās 15 studenti, vairums no tiem bērna kopšanas atvaļinājumā.

Galvenie iemesli studējošo skaita svārstībām ir saistīti ar programmas cenas izmaiņām – palielinoties programmas cenai pirmajā gadā uzņemto studējošo skaits parasti samazinās (piemēram, 2017. gadā), bet pēc tam atkal atgriežas iepriekšējā līmenī.

*Pielikumā Nr.2 pārskatāmā formā pievienoti statistikas datus par studējošajiem pārskata periodā latviešu, valodas plūsmā.*

## 2. Studiju saturs un īstenošana

2.1. *Studiju programmas satura analīze. Studiju kursos/ moduļos iekļautās informācijas, sasniedzamo rezultātu, izvirzīto mērķu u.c. rādītāju savstarpējās sasaistes ar studiju programmas mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem novērtējums. Studiju kursu/ moduļu satura aktualitātes un atbilstības nozares, darba tirgus vajadzībām un zinātnes tendencēm novērtējums, vai un kā studiju kursu/ moduļu saturs tiek aktualizēts atbilstoši nozares, darba tirgus un zinātnes attīstības tendencēm.*

RISEBA profesionālā maģistra studiju programma “Personāla vadība” profesionālā maģistra grāda personāla vadībā un organizācijas vadītāja kvalifikācijas iegūšanai atbilst 2014.gada 26.augusta LR MK noteikumiem Nr.512 – „Noteikumi par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu” (skat. 2 daļa 3. pielikumu) un tās studiju kursi un to saturs veidoti kā vienots veselums.

Maģistra programmas “Personāla vadība” studiju kursu izvēle, studiju kursu saturs un apjoms, kā arī prakses saturs ir veidots saskaņā ar organizācijas vadītāja profesijas standartu un personāla vadītāja darba specifiku.

Studiju kursu aprakstos ir formulēts attiecīgā studiju kursa mērķis un norādīti attiecīgā studiju kursa specifiskie sasniedzamie rezultāti, kuri ir izteikti zināšanās, kompetencēs un prasmēs. Katrā studiju kursa aprakstā ir arī norādīti programmas sagaidāmie rezultāti, kuri attiecas uz konkrēto studiju kursu (skat. Studiju kursu aprakstus). Studiju kursos iekļautā informācija (to saturs) izriet no studiju kursa mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem, kuri definēti pamatojoties uz studiju programmas sasniedzamajiem rezultātiem.

Sasaiste ir starp studiju kursiem un programmas sagaidāmajiem rezultātiem ir labi redzama no studiju programmas kartējuma (2. daļas 2. pielikums). Katrs studiju kurss ir nodrošina no 2 līdz 4 programmas sasniedzamo rezultātu apguvi. Katram programmas sasniedzamajam rezultātam atbilst vismaz 1 studiju kurss, bet vidēji tie ir 2 vai vairāk kursi. Prakses un Maģistra darbs nodrošina visu studiju programmu sagaidāmo rezultātu apguvi.

Programmas “Personāla vadība” studiju kursu sasniedzamie rezultāti atbilst organizācijas vadītāja profesijas standartā noteiktajam profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamo zināšanu kopumam. Studiju kursu apjoms kredītpunktos ir pietiekams un programmā iekļautie studiju kursi ļaus studējošajiem apgūt profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās profesionālās, kā arī vispārējās zināšanas un kompetences.

Maģistra studiju programma „Personāla vadība” ir veidota un patstāvīgi tiek pilnveidota sadarbībā ar Latvijas Personāla vadīšanas asociāciju (LPVA), tādejādi tiek nodrošināts, ka programma atbilst darba tirgus tendencēm un vajadzībām, un veidojas nepieciešamie kontakti prakses vietu nodrošināšanai un vieslektoru piesaistei. Sadarbības līgums starp LPVA un RISEBA dod iespēju veidot aktuālus lietišķo pētījumu un maģistra darbu tematus, veikt dažādus pasākumus, lai pilnveidotu un attīstītu studiju programmu. 2015. gadā tika papildināts un atjaunots ilggadējais sadarbības līgums ar Latvijas Personāla Vadības Asociāciju (LPVA).

Katru gadu programmas “Personāla vadība” studiju kursu saturs tiek aktualizēts atbilstoši nozares un darba tirgus prasībām, izmantojot arī informāciju, kas pieejama starptautisko personāla vadības

profesionālo asociāciju publikācijās, kā, piemēram, SHRM (Society of Human resource Management) un CIPD (Chartered Institute of Personnel Development).

Kā piemēru programmas satura atbilstībai nozares un darba tirgus tendencēm var minēt sekojošo. Kā novērojusi personāla vadības profesionāļu apvienība smartHR, pēdējo 20 gadu laikā personāla vadības uzdevumi ir strauji attīstījušies, mainot arī šī uzdevuma veikšanai nepieciešamās prasmes (skat. <http://smarthr.lv/personalvadibas-prasmes>). Savukārt pēc ERDA veiktā pētījuma vasarā, vien 8.6% no Latvijas personāldaļu vadītājiem ir arī valdes locekļi, kas nozīmē, ka pašlaik izpratne par biznesa un personāla vadības stratēģijas saistību un iespējām ir ierobežota. Stratēģija neapstājas pie cilvēkresursu un algu plānošanas, viena no vissvarīgākajām personāla vadības stratēģijas funkcijām ir atbilstošu mērķu izvirzīšana visās ar personāla vadību saistītajās jomās, Mūsdienīgai personāla vadībai jābūt balstītai datos - pētījumos, mērījumos, aprēķinos (skat. <https://www.dbhub.lv/raksti/personalvadibas-strategija-no-izmaksu-pozicijas-uz-vertibas-radisanu-uznemuma>). Līdzīgas tendences minētas arī 2021 Deloitte Global Human Capital Trends ziņojumā. Pamatojoties uz šīm tendencēm, 2018. gadā tika noņemti studiju kursa "Personāla stratēģija un politika" nosaukums un pilnveidots tā saturs, kā arī studiju kurss "Personāla analītika un pētījumu metodoloģija" palielināts par 1 KP un tam pievienoti personāla analītikas aspekti, kā arī pilnveidots vairāku citu studiju kursu saturs.

Sadarbība ar augstskolas starptautiskajiem partneriem projekta EHRM (European Human Resource Management Programme) ietvaros dod iespēju katru gadu apmainīties ar informāciju par aktuālajām tendencēm gan ar praktiķiem, gan akadēmiķiem Eiropas kontekstā. Piemēram, projekta ietvaros katru gadu Beļģijā notiek praktiskā personāla vadības jomas konference "HR Day", kurā piedalās programmas mācībspēki un programmas studenti, kuri piedalās EHRM prakses projektā.

*Pielikumā pievienots:*

- *tabula par studiju programmas atbilstību valsts izglītības standartam (Pielikums nr.3);*
- *tabulu par studiju programmas iegūstamās kvalifikācijas atbilstību profesijas standartam vai profesionālās kvalifikācijas prasībām (ja profesijai nav nepieciešams izstrādāt profesijas standartu) (Pielikums nr.4);*
- *studiju programmas plāns (katram studiju programmas īstenošanas veidam un formai) (Pielikums nr.6);*
- *studiju kursu kartējumu studiju programmas studiju rezultātu sasniegšanai (Pielikums nr.5)*
- *studiju programmas studiju kursu (moduļu) aprakstus var saņemt pēc pieprasījuma.*

2.2. *Maģistra vai doktora studiju programmu gadījumā norādīt un sniegt pamatojumu, vai grādu piešķiršanabalstīta attiecīgās zinātnes nozares vai mākslinieciskās jaunrades jomas sasniegumos un atziņās.*

Atbilstību jaunākajām zinātnes prasībām nodrošina docētāju piedalīšanās referātiem starptautiskās zinātniskās konferencēs un pētījumu publicēšana zinātniskos izdevumos, kā arī dalība zinātniskajās asociācijās (piemēram, Academy of Management, Human Resource Management division). Piemēram, 2021. gada augustā Academy of Management ikgadējajā starptautiskajā konferencē Bostonā programmas docētāja I. Ludviga prezentēja pētījumu, "Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation" kas veikts sadarbībā ar starptautiskiem partneriem no Polijas un Portugāles.

Pētījumi personāla vadības jomā katru gadu tiek pārrunāti, plānoti un veikti sadarbībā ar LPVA un kopīgi tiek izvēlētas pasaulē aktuālas personāla vadības jomas pētījumu tēmas. Zinātnisko darbu

veikšanā tiek iesaistīti arī programmas studenti un maģistra darbu ietvaros veiktie pētījumu tiek prezentēti gan zinātniskajās, gan nozares profesionālajās konferencēs, kā piemērus “HR Personāls”. Lai nodrošinātu to, ka maģistra grādu piešķiršana ir balstīta personāla vadības jomas un zinātnes nozares sasniegumos un atziņās ieteicamo personāla vadības maģistra darbu pētījumu tēmas tiek katru gadu atjaunotas atbilstoši augstāk minētajām profesionālo asociāciju un sadarbības partneru sniegtai informācijai un pieredzei.

Studiju programmas saturam atbilstošajā jomā ar programmas mācībspēku un studentu iesaisti tika realizēti sekojoši starptautiski zinātniskie projekti:

1. Šobrīd ir noslēdzies projekts NAWA (Polish National Agency for Academic Exchange) projekts “IAP 4 GenZ – The International Academic Partnership for Generation Z”, kura mērķis ir izpētīt Z paaudzes vajadzības darba tirgū un sagatavot motivācijas modeli. Projekts tiek realizēts sadarbībā ar Instituto Politecnico Do Porto (Portugāle), WSB University in Toruń un University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Polija) un Masaryk University (Čehija). Projekta realizācijai tiks piesaistīti programmas studenti, veicot pētījumus maģistra darba kontekstā. Ir sagatavota grāmata un parakstīts līgums tās publicēšanai ar Tylor & Francis Group, grāmatas nosaukums „Managing Generation Z: Motivation, Engagement and Loyalty”.
2. KA2 (Cooperation for innovation and the exchange of good practices - Knowledge Alliances) projekts “Processing Complexity with Emotional, Sensorial and Spiritual Skills / ProCESS” grant agreement N° 621398-EPP-1-2020-1-FR-EPPKA2-KA. Projektā ir akadēmiskie un korporatīviem partneri ir no Francijas, Somijas un Rumānijas Projekta ietvaros studējošajiem ir iespēja piedalīties ‘mīksto prasmju’ treniņos un strādāt pie situācija analīzēm risinot kompleksas problēmas Latvijas, Somijas, Francijas vai Rumānijas uzņēmumos, kā arī piedalīties Ziemas skolā.
3. GLOBE 2020 (Globālās līderības un organizāciju uzvedības efektivitātes) pētījums, kurā programmas direktore ir Latvijas pārstāve, organizators Simon Fraser Universitāte, Kanāda. Projekta pētījuma instruments un dati tiek izmantoti studiju procesā.

Vairāk par programmas “Personāla vadība” mācībspēku zinātniskajām aktivitātēm skat. sadaļā “Mācībspēki”.

*2.3. Studiju programmas īstenošanas, tajā skaitā kursu/ moduļu īstenošanas metožu, novērtējums, norādot metodes un kā tās veicina studiju kursu rezultātu un studiju programmas mērķu sasniegšanu. Iekļaut skaidrojumu, kā studiju procesa īstenošanā ņemti vērā studentcentrētas izglītībasprincipi.*

Visi studiju programmā paredzētie studiju kursi tiek īstenoti atbilstoši studiju kursu aprakstiem, kuros noteikta arī attiecīgā kursa vērtēšanas sistēma, ievērojot RISEBA vienoto vērtēšanas sistēmu. RISEBA izmantotā vērtēšanas sistēma ir veidota balstoties uz 2014.gada 26.augusta LR MK noteikumiem Nr.512 „Noteikumi par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu”, ievērojot šādus principus:

- vērtēšanas atklātības princips – atbilstoši izvirzītajiem programmas mērķiem un uzdevumiem, kā arī studiju kursu mērķiem un uzdevumiem, ir noteikts prasību kopums studiju rezultātu sasniegšanas vērtēšanai. Prasību kopums ir norādīts katrā studiju kursa aprakstā.
- vērtējuma obligātums - nepieciešamība iegūt pozitīvu vērtējumu par katru studiju kursu un attiecīgi par visu programmas satura apguvi. Studējošais var aizstāvēt maģistra darbu tikai tad, kad ir apgūts viss programmas saturs .

- vērtējuma pārskatīšanas iespēju princips – augstskola nosaka kārtību iegūtā vērtējuma pārskatīšanai. RISEBA Studiju nolikuma, kas tiek apstiprināts Senātā, 3.6.punktā ir noteikts – ja studējošais vēlas uzlabot savu gala atzīmi, viņam ir jāvienojas ar attiecīgo mācībspēku un programmas direktoru par laiku, jāsaņem no attiecīgās studiju programmas administratores noteiktas formas norīkojums atbilstoši papildus maksas pakalpojumu cenrādim.
- vērtēšanā izmantoto pārbaudes veidu dažādības princips – programmas apguves vērtēšanā izmanto dažādus pārbaudes veidus. Katrs pasniedzējs savā studiju kursā regulāri pārbauda studentu zināšanas, izmantojot kursa programmās un aprakstā norādītos pārbaudes veidus (kontroldarbi, mājasdarbi, referāti, testi, prezentācijas, patstāvīgie darbi, grupas darbi utt.). Prasības ir atkarīgas no studiju kursa specifikas un studiju procesa organizācijas tajā. Eksāmeni RISEBA tiek organizēti gan rakstiski, gan mutiski. Gala vērtējums pēc studiju kursa apguves ietver studenta darba novērtējumu visa studiju kursa apguves laikā, tajā skaitā, līdzdalību un darba kvalitāti nodarbībās, kontroldarbu un patstāvīgo darbu rezultātus, kā arī eksāmena vērtējumu. Kurša apguve ir sekmīga, ja programmā noteiktās prasības ir izpildītas līdz pārbaudījuma perioda beigām, izņemot gadījumus, kad saņemts pārbaudījuma kārtēšanas termiņa pagarinājums.

RISEBA studiju un zināšanu novērtēšanas metodes ir objektīvas un tiek konsekventi ievērotas. Ikvienas pārbaudes apjoms atbilst attiecīgā studiju kursa programmas saturam un Profesijas standartā noteiktām prasmju un zināšanu prasībām.

Studiju rezultātus RISEBA vērtē pēc diviem rādītājiem:

- kvalitatīvais vērtējums - atzīme 10 baļļu sistēmā;
- kvantitatīvais vērtējums – kredītpunktu skaits atbilstoši studiju kursa apjomam un nozīmīgumam.

Iegūstamo kredītpunktu summa ir norādīta studiju plānā. Lai novērtētu studentu izpildītā darba apjoma atbilstību plānam, katru semestri un studiju gadu tiek veikts tā kvantitatīvais vērtējums kredītpunktos - 1 kredītpunkts atbilst 40 akadēmiskajām stundām.

Studiju programmā tiek izmantotas dažādas studiju metodes, t.sk. lekcijas, praktiskās nodarbības, semināri, diskusijas, meistarklases, prasmju attīstīšanas vingrinājumi, ekskursijas, pieredzējušo profesionāļu atklātas lekcijas, ārvalstu un vietējo speciālistu vieslekcijas un tml.

Studiju procesa īstenošana pamatojas uz **studentcentrētas izglītības principiem**. Kā piemēram:

- Studiju procesā tiek nodrošināta studentu vajadzību daudzveidība veidojot dažādus, katram piemērotus mācīšanās veidus un ceļus. Docētāji tiek mudināti regulāri novērtēt un uzlabot pasniegšanas veidus un metodes, viņi saņem augstskolas atbalstu savu prasmju pilnveidošanai šajā jomā.
- Studiju kursi tiek apgūti studentu un mācībspēku sadarbības procesā, kur atbilstoši situācijai tiek pielietotas dažādas mācīšanas metodes:
  - monoloģiskā - lekcijas un demonstrējumi;
  - dialogiskā - konstruktīvas sarunas, diskusijas, lomu spēles, radošās metodes (“Prāta vētra”, “Domāšanas cepures”, Līdera vara” u.c.);
  - pētnieciskās metodes – literatūras studijas, mācību ekskursijas, semināri, projekti, situāciju analīze, problēmuzdevumi, u.c. Veicot pētniecisko darbu, studenti izmanto kvalitatīvās, kvantitatīvās un datu matemātiskās apstrādes metodes.
- Tiek izmantotas dažādas darba formas – grupu darbs, individuālais darbs un patstāvīgais darbs.



- Mācībspēku un studentu savstarpējās attiecībās tiek veicināta studējošo un mācībspēku abpusēja cieņa, veidojot pozitīvu emocionālo fonu un radošu sadarbību. Augstskolā darbojas Ētikas komisija, kur nepieciešamības gadījumā tiek izskatītas ētiska rakstura sūdzības.
- Studijas balstās uz studējošā patstāvību, vienlaicīgi nodrošinot pasniedzēja vadību un atbalstu – katra studiju krusa aprakstā ir norādīts studējošo patstāvīgā darba apjoms un saturs, kā arī tā vērtēšanas metodes.
- E-RISEBA vidē tiek publiskoti katra studiju kursa vērtēšanas prasības, kritēriji un metodes atzīmju izlikšanai katram studiju kursam, tie tiek pārrunāti pirmajā nodarbībā. Studiju kursu aprakstos ir iekļauts arī vērtējumu skaidrojums. Studenti saņem atgriezenisko saiti un skaidrojumu par vērtējumu, un, ja nepieciešams, padomus darba uzlabošanai.
- Tiek ņemta vērā studentu dažādību un atsevišķos gadījumos piemēroti studentiem atvieglojoši apstākļi, piem., iesniegšanas termiņa pagarināšana, konsultācijas.
- Vērtēšana tiek īstenota saskaņā ar apstiprinātām procedūrām, tā ir konsekventa, taisnīga un piemērojama visiem studentiem.
- Sasniegto studiju rezultātu vērtēšanu veic mācībspēks, pats students (pašizvērtēšana), citi studenti (savstarpējā vērtēšana). Ja studiju kursu docē vairāki mācībspēki, tad eksāmena darbu vērtē vairāki docētāji. Prakšu un maģistra darbu vērtēšanu veic vairāki eksaminētāji.
- Ja studējošais ir neapmierināts ar vērtējumu, darbojas RISEBA sistēma studentu apelāciju izskatīšanai. Sūdzību izskatīšanas procesu vada Kvalitātes daļas vadītāja, pieaicinot programmas direktoru un katedras vadītāju, nepieciešamības gadījumā – Studiju departamenta vadītāju vai studiju prorektoru.
- Regulāri tiek izvērtētas pedagoģiskās metodes, mācīšanas, mācīšanās un novērtēšanas veidi. Aktuālie jautājumi tiek apspriesti katedras sēdēs, Metodiskās padomes sapulcēs, kā arī mācībspēkiem tiek organizēti metodiskie semināri, ekskursijas un dažādas mācības.

2.3. *Ja studiju programmā ir paredzēta prakse, raksturot studējošajiem piedāvātās prakses iespējas, nodrošinājumu un darba organizāciju, tajā skaitā norādīt, vai augstskola palīdz studējošajiem atrast prakses vietu. Ja studiju programma tiek īstenota svešvalodā, sniegt informāciju, kā tiek nodrošinātas prakses iespējas svešvalodā, tajā skaitā ārvalstu studējošajiem. Sniegt studiju programmā iekļauto studējošo prakšu uzdevumu sasaistes ar studiju programmā sasniedzamajiem studiju rezultātiem analīzi un novērtējumu (ja attiecināms).*

Augstskolā RISEBA 2012.gadā tika izstrādāts *Prakses nolikums*, kas nosaka prakses organizēšanas kārtību atbilstoši MK noteikumu Nr.785 “Mācību prakses organizācijas un izglītojamo apdrošināšanas kārtība” (20.11.2012) un MK noteikumu Nr.165 “Noteikumi par profesionālās izglītības iestāžu pedagoģiskā procesa un eksaminācijas centru profesionālās kvalifikācijas ieguves organizēšanai obligāti nepieciešamo dokumentāciju” (06.03.2007) prasībām. 2019.gadā šis prakses nolikums tika uzlabots un 24.09.2019. apstiprināts Metodiskajā padomē.

Ar katru studējošo par katru praksi tiek slēgts trīspusējs līgums par prakses organizēšanu un tiek veidota datu bāze ar visiem prakses devējiem, lai veicinātu veiksmīgu sadarbību ar nozares pārstāvjiem ne tikai prakses nodrošināšanā, bet arī citā veidā iesaistot uzņēmumus studiju procesā. Katrs parakstītais prakses līgums tiek reģistrēts Biznesa un ekonomikas fakultātes prakšu reģistrā.

Atbilstoši prakses nolikumam programmā “Personāla vadība” ir paredzētas viena vai divas prakses, atkarībā no iepriekšējās izglītības un darba pieredzes personāla vadībā:

- 80KP programmās studējošajiem ir paredzēta prakse 10 KP apjomā “Personāla vadības funkcijas” un 16 KP apjomā “Personāla vadības konsultatīvie projekti”
- 60KP programmās studējošajiem ir paredzēta tikai viena prakse – 6 KP apjomā “Personāla vadības konsultatīvie projekti”

Prakses mērķi un uzdevumi ir noteikti prakses nolikumos, ar kuriem studenti tiek iepazīstināti uzsākot studijas. Prakses uzdevumi ir saistīti ar studiju programmas sagaidāmajiem rezultātiem (skat. Programmas karti) un nodrošina to apguvi. Prakses laikā studējošie pielieto studiju gadā apgūtās zināšanas un prasmes profesionālajā vidē.

Prakse “Personāla vadības funkcijas” paredzētā studējošajiem kam nav, vai ir minimāla darba pieredze personāla vadībā. Šīs prakses ietvaros studējošie iepazīstas ar visām personāla vadība funkcijām un to realizāciju prakses uzņēmumā, analizē tās un, pamatojoties uz studijās apgūto teorētisko bāzi, sagatavo rekomendācijas šo funkciju realizācijas uzlabošanai, ja uzlabojumi ir nepieciešami.

Praksē “Personāla vadības konsultatīvie projekti” ir paredzēta studējošajiem, kam ir praktiska pieredze personāla vadībā. Šīs prakses saturs ir veidots izmantojot „Master in European Human Resource Management”(EHRM) kā labās prakses paraugu. Studējošie prakses ietvaros risina kādu ar personāla vadību saistītu problēmu prakses uzņēmumā un veic izpēti. Prakses rezultātā praktikanti izstrādā kādu personāla vadības procesu vai personāla politikas dokumentu.

Atbilstoši nolikumam par prakses realizāciju tiek slēgti trīspusējie līgumi starp RISEBA, studējošo un praksi nodrošinošo organizāciju. Prakses noslēgumā studējošie sagatavo prakse atskaiti, kurā iekļauj prakses dienasgrāmatu un kuru paraksta prakses vadītājs no organizācijas. Studējošie praksi aizstāv komisijas priekšā un to vērtē organizācijas pārstāvis un vismaz divi mācībspēki.

Maģistra studiju programmas “Personāla vadība” studējošajiem tiek piedāvāts atbalsts prakse vietu atrašanās gan no augstskolas puses, gan sadarbībā ar Latvijas Personāla vadības asociāciju (LPVA), gan arī sadarbībā ar programmas absolventiem.

Augstskolas RISEBA mājas lapā ir atrodamas prakses un darba piedāvājumi, kuri tiek regulāri atjaunoti sadarbojoties ar darba devējiem (<https://www.riseba.lv/lv/karjera-un-darbs/darba-un-prakses-iespejas/darba-un-prakses-iespejas>). Programmas “Personāla vadība” studējošajiem ir pieejami arī darba un prakšu piedāvājumi, kas publicēti Latvijas Personāla vadības asociācijas mājas lapā (<https://www.lpva.lv/pages/vakances>), profesionālās asociācijas smartHR mājas lapā (<http://smarthr.lv/vakances>).

Augstskolas RISEBA studējošajiem tiek arī nodrošināts atbalsts karjeras uzsākšanai un tālākai izaugsmei, nodarbinātības veicināšanai un karjeras plānošanas jautājumu risināšanai. Piemēram, pirms iepazīstīties ar darba sludinājumiem, studējošie tiek aicināti iziet apmācības kursu „Start Strong: kā uzsākt un attīstīt savu karjeru”. Kurss ir izveidots, lai veicinātu jauniešu nodarbinātību, un, pateicoties ASV vēstniecības un augstskolas RISEBA atbalstam, ar 2015.gada 23. septembri tas ir pieejams arī internetā. Jebkurš interesents aicināts iziet šo apmācību bez maksas un bez reģistrācijas.

Studējošajiem tiek piedāvāti karjeras izvēles testi (<https://www.riseba.lv/lv/karjera-un-darbs/darba-un-prakses-iespejas/karjeras-izveles-testi>), padomi kā izveidot CV un motivācijas vēstuli

RISEBA studentu karjeras attīstības atbalstam radījusi ikgadēju pasākumu ciklu “RISEBA Karjeras dienas”. Karjeras dienu ietvaros tiek nodrošināta iespēja uzrunāt darba devējus par iespējām strādāt viņu pārstāvētajos uzņēmumos, organizētas vieslekcijas, meistarklases, semināri un RISEBA Karjeras diena, aicinot uz ciešāku sadarbību uzņēmumu pārstāvjus, jomu profesionāļus, ekspertus un studentus.

Programmas “Personāla vadība” studentiem ir pieejamas arī starptautiskas prakses ERASMUS+

programmas ietvaros. 2021./2022. studiju gadā jau astoto reizi studentiem bija iespēja piedalīties starptautiskā praksē „Master in European Human Resource Management” (EHRM), kura tika organizēta sadarbībā ar Radbound University Nijmegen, Vlerick Leuven Gent Management School, Luiss Business School, E.M.LYON, University of Bramben, kā arī korporatīvajiem partneriem visās iesaistītajās valstīs.

*Pielikumā nr. 7 pievienots studējošo prakses organizācijas aprakstu (prakses nolikums)*

*2.4. Analīze un novērtējums par studējošo noslēguma darbu tēmām, to aktualitāti nozarē, tajā skaitā darbatirgū, un noslēguma darbu vērtējumiem.*

Studiju beigās ir jāizstrādā un jāaizstāv **maģistra darbs**. Studiju prakses laikā, bet ne vēlāk kā otrā studiju gada 1.semestra sākumā studentiem (60 KP programma) vai 2.semestra sākumā (80 KP programma) ir jāizvēlas maģistra darba tēma. Maģistra darba tēmu saraksts tiek izveidots, vadoties no programmas sasniedzamajiem mērķiem un rezultātiem, kā arī mācībspēku kompetences profila. Maģistra darba izstrādāšanu un noformēšanu reglamentē „Studiju darbu izstrādāšanas nolikums”.

Studenti gala pārbaudījumus drīkst kārtot, ja:

- pozitīvi ir novērtēta programmā paredzētā studiju kursa apguve;
- novērtētas prakses atskaites;
- novērtēti kursa darbi;
- izpildītas visas studiju līgumā noteiktās finansiālās saistības.

Atbilstoši programmas prasībām studējošo noslēguma darbu tēmām ir jābūt saistībā ar personāla vadību. Katru gadu valsts pārbaudījumu komisija vērtē tēmu atbilstību programmai un tēmas tiek novērtētas kā atbilstošas. Par tēmu aktualitāti nozarē, tajā skaitā darba tirgū, liecina arī tas, ka jau vairākus gadus studentu pētījumi tiek prezentēti profesionālajā konferencē HR Personāls, kas notiek oktobrī un pulcē lielu skaitu personāla vadības profesionāļu.

Programmas studējošo noslēguma darbu vērtējumi parasti svārstās robežas no 7 (labi) līdz 9 (teicami). Valsts pārbaudījumu komisijas sastāvā tradicionāli ir pārstāvji no organizācijām (biznesa vides vai publiskā sektora) un arī Latvijas nacionālās personāla vadības asociācijas (LPVA), kuri arī 2022. gadā atzīmēja maģistra darbu augsto kvalitāti un atbilstību nozares aktualitātēm.

Tabula 1

**2021./2022. studiju gada jūnijā aizstāvētās maģistra darbu tēmu piemēri**

Nr.	Uzvārds, vārds	Maģistra darba tēma
1.	Bērziņa Līva Madara	Darbinieku motivācijas saglabāšana strādājot attālināti
2.	Kriviša-Asare Kristīne	Jaunās tendences talantu piesaistē personāla atlases procesos pēc pandēmijas.
3.	Arta Neilande	Darbinieku piesaiste un motivācija celtniecības organizācijā „X”
4.	Jana Moisja	Attālinātā personāla piesaiste un atlase dažādās paaudzēs Latvijas IT nozares uzņēmumos
5.	Ella Ancāne	Personāla analītikas ieviešana organizācijā???
6.	Ilona Lietāne	Personāla mācību sistēmas pilnveidošana mācību iestādē X
7.	Elīna Martinsone	Karjeras atbalsta nozīme pārkvalificēšanās procesā
8.	Rita Rosita- Sadoviča	Personāla iesaistīšanās, iesaistes un sociāli psiholoģiskā klimata pilnveidošana X pašvaldībā pārmaiņu laikā
9.	Agnija Araka	Pedagoģijas prestižs Latvijā un to ietekmējošie faktori
10.	Alīna Sokolova	Jauno darbinieku integrācijas ietekmējošie faktori Latvijas uzņēmumos
11.	Kristīne Biete	SIA AD BALTIC cilvēkresursu vadības pilnveidošanas iespējas pielietojot LEAN metodes

12.	Krista Ziedīņa (Brinke)	Publisko kapitālsabiedrību valdes un kompetenču novērtēšanas izaicinājumi un procesa principu (rokas grāmatas ) izveidošana
13.	Līgas Mikijanska	Darbinieku iesaistes veicināšana, darba stresa un mainības mazināšanas iespējas speciālajās izglītības iestādēs.
14.	Jekaterina Ignatoviča	Darbinieku adaptācija attālinātā darba apstākļiem Biznesa un mākslas tehnoloģiju augstskolā RISEBA
15.	Anete Rutka	Atalgojuma un snieguma vadības sistēmas analīze uzņēmumā "X".
16.	Digna Turka	Darbinieku lojalitāte un iesaiste uzņēmumā Berlin-Chemie Menarini Baltic pārmaiņu ietekmē

*Maģistra darba novērtēšanā* izmanto komplekso pieeju. Izstrādāta maģistra darba novērtēšana notiek Gala pārbaudījumu komisijā, pie kuras maģistrants aizstāv maģistra darbu. Maģistra darbu pirms aizstāvēšanas recenzē un novērtē ar atzīmi. Komisijas locekļi ņem vērā šādus kritērijus: 1) Darba mērķa un uzdevumu formulējums; 2) Literatūras analīzes apjoms un dziļums, prasme lietot atsauces; 3) Pētījuma izstrādes metodoloģija un kvalitāte; 4) Datu analīzes kvalitāte; 5) Konceptu, modeļu un teorijas pielietojums; 6) Secinājumi un rekomendācijas; 7) Darba noformējuma atbilstība metodiskajiem norādījumiem; 8) Darba oriģinalitāte. Kopējais maģistra darba vērtējums veidojas, apkopojot katra komisijas locekļa izliktās atzīmes, un par to balsojot. Komisijas priekšsēdētājam strīdus gadījumos ir noteicošā balss. Programmas studējošo noslēguma darbu vērtējumi parasti svārstās robežās no 7 (labi) līdz 9 (teicami).

Pēc maģistra darbu aizstāvēšanas notiek darbu apspriešana, kuras laikā komisijas locekļi novērtē tēmu atbilstību nozarei un aktualitāti darba tirgū, kā arī iesaka kā varētu uzlabot maģistra darbus. Ieteikumi tie ņemti vērā veidojot maģistra darba tēmu un vadītāju sarakstu nākamajam gadam un integrēti studijuursos.

### 3. Studiju programmas resursi un nodrošinājums

*3.1. Novērtēt resursu un nodrošinājuma (studiju bāzes, zinātnes bāzes (ja attiecināms), informatīvās bāzes (tai skaitā bibliotēkas), materiāli tehniskās bāzes) atbilstību studiju programmas īstenošanas nosacījumiem un studiju rezultātu sasniegšanai, sniegt piemērus.*

Studiju programma „Personāla vadība” izmanto RISEBA studiju bāzi, zinātnes bāzi, informatīvo bāzi (tai skaitā bibliotēkas), kā arī materiāli tehnisko bāzi, kuras novērtējums ir atrodamas II. daļas 3. nodaļas 3.1.-3.3. apakšnodaļās.

Studiju programma „Personāla vadība” studiju kursu materiāli tiek nodrošināti caur E-RISEBA platformu, kur katra kursa docētājs ievieto studiju kursam nepieciešamos materiālus. E-RISEBA ir pieejami katra studiju kursa mācību metodiskie materiāli, prezentācijas, zinātniskās publikācijas, un citi studiju kursā nepieciešamie materiāli.

RISEBA bibliotēka nodrošina augstskolas studentus un darbiniekus ar studiju procesam nepieciešamo literatūru, pieeju informācijas meklēšanas sistēmām un datu bāzēm (<https://www.riseba.lv/lv/par-riseba/biblioteka/katalogi-un-datu-bazes>).

Papildus RISEBA nodrošinātajiem resursiem \*kuru detalizēts apraksts atrodams Virziena ziņojumā) studiju programmas „Personāla vadība” studenti tiek mudināti izmantot studiju procesā un maģistra darbu pētījumiem profesionālo organizāciju piedāvātos resursus, kā piemēram, SHRM, (<https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/organizational-and-employee-development/Pages/default.aspx>) CIPD (<https://www.cipd.co.uk/knowledge/journals>), LPVA (<https://www.lpva.lv/articles>), smartHR (<http://smarthr.lv/lasitava>).

3.2. Norādīt datus par pieejamo finansējumu atbilstošajā studiju programmā, tā finansēšanas avotiem un to izmantošanu studiju programmas attīstībai. Sniegt informāciju par izmaksām uz vienu studējošo šīs studiju programmas ietvaros, norādot izmaksu aprēķinā iekļautās pozīcijas un finansējuma procentuālo sadalījumu starp noteiktajām pozīcijām. Minimālais studējošo skaits studiju programmā, lai nodrošinātu studiju programmas rentabilitāti (atsevišķi norādot informāciju par katru studiju programmas īstenošanas valodu, veidu un formu).

Studiju programmas „Personāla vadība” studiju procesa nodrošināšanai galvenais finansējuma avots ir studiju maksa. Studiju maksas apmēru un samaksas kārtību katram studiju gadam nosaka un apstiprina RISEBA Senāts (skat. studiju maksas apmēru 2. tabulā).

Tabula 2

Studiju maksas apmērs 2021./2022. studiju gadā pēc studiju formām (eiro)	
Studiju forma	Studiju maksas apmērs par programmu latviešu valodā
Pilna laika vakara nodaļa personām ar profesionālo pamatizglītību (1,5 gadi)	3750 EUR
Pilna laika vakara nodaļa personām ar akadēmisko pamatizglītību (2 gadi)	5000 EUR

RISEBA noteiktas šādas studiju maksas apmaksas iespējas:

- par visu programmu kopumā;
- par visu studiju gadu;
- par vienu semestri;
- par mēnesi, saskaņā ar līgumā paredzēto maksājumu grafiku, precīzi ievērojot maksāšanas termiņus un maksājamās summas.

Studiju maksa var tikt segta no šāda finansējuma:

- studējošā personīgie līdzekļi;
- studējošā vecāku un citu radnieku personīgie līdzekļi;
- studējošā darba devēja finansējums;
- studiju kredīts ar valsts vārdā sniegtu galvojumu;
- komerckredīts;
- sponsoru finansējums.

Studiju programmas “Personāla vadība” izmaksu procentuālais sadalījums pa izdevumu pozīcijām ir attēlots tabulā 3.

T abula3

**Programmas “Personāla vadība” izdevumu sadalījums**

Nr.p.k.	Izdevumu pozīcija	MPV
1	Darba alga akadēmiskajam personālam (t.sk. nodokļi)	30.3%
2	Darba samaksa ārštata mācībspēkiem	8.3%
3	Telpu noma (t.sk. remonts un apsaimniekošana)	2.4%
4	Komunālie maksājumi	4.1%
5	Komandējumi, kvalifikācijas paaugstināšana	3.5%
6	Pamatlīdzekļu un nemateriālo aktīvu nolietojums	25.9%
7	Mazvērtīgais un ātri nolietojamais inventārs	1.1%
8	Kopēšanas izdevumi studiju procesam	0.4%

9	Interneta pakalpojumi	1.6%
10	Datortehnikas uzturēšana	0.4%
11	Studentu prakses izdevumi	2.9%
12	Zinātniskās darbības izdevumi	1.6%
13	Akreditācijas izdevumi	2.4%
14	Studiju procesa nodrošināšanas izdevumi	1.5%
15	Studentu pašpārvaldes izdevumi	8.8%
16	Remontu izdevumi	0.5%
17	Konferenču un semināru izdevumi	1.3%
18	Citi ar studiju procesu saistītie	3.1%

Kopumā ņemot, studējošajiem pieejamie materiāltehniskie, studiju un zinātniskie resursi atbilst studiju programmas īstenošanas nosacījumiem un ļauj sasniegt studiju rezultātus.

## 4. Mācībspēki

*4.1. Studiju programmas īstenošanā iesaistīto mācībspēku (akadēmiskā personāla, viesprofesoru, asociēto viesprofesoru, viesdocentu, vieslektoru un viesasistentu) kvalifikācijas atbilstības studiju programmas īstenošanas nosacījumiem un normatīvo aktu prasībām novērtējums. Sniegt informāciju par to, kā mācībspēku kvalifikācija palīdz sasniegt studiju rezultātus.*

Programmas studiju kursu docēšanā ir iesaistīti 14 docētāji, tai skaitā 3 profesori, 2 asociētie profesori un 2 docenti. 57% docētāju (kopskaitā 8) ir doktora zinātniskais grāds. Savukārt biznesa vidī pārstāv 7 docētāji. Visiem mācībspēkiem ir zināšanas un profesionāla saistība ar personāla vadības jomu.

Tabula 4.

### 2021./2022. gadā studiju programmā “Personāla vadība” lekciju docēšanai nodarbinātais akadēmiskais personāls

	Docētājs	Akadēmiskais grāds	Pamata darba vieta	Studiju kurss
1	Agita Kalviņa	Mg.phil.	Valsts administrācijas skola; direktore	Personāla vadības funkcijas I; Personāla vadības informāciju sistēmas; Pārmaiņu vadīšana un līderība
2	Sandra Pallo - Enika	Mg.paed.	SIA “Komerzizglītības centrs”	Personāla vadības funkcijas II
3	Maija Zakriževska-Belogrudova	Dr.psych.	RISEBA profesore	Sociālā un saskarsmes psiholoģija
4	Gundega Dambe	Mg.soc.	Latvijas sarkanais krusts, Personāla vadītāja	Personāla lietvedība
5	Henrijs Kaļķis	Dr.sc.administr.	RSU, asociētais profesors	Aroda veselība un drošība
6	Lūcija Rutka	Dr.psych.	RISEBA profesore	Atvērtā inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā
7	Iveta Cīrule	Dr.sc.administr.	SIA “BIORGANIC” valdes locekle	Atvērtā inovācija un kreativitāte profesionālajā

				darbībā
8	Liene Vancāne	Mg.hrm.; Mg.jur.	Latvenergo, Personāla vadītājā	Darba tiesības
9	Solveiga Blumberga	Dr.psych.	RISEBA, asociētā profesore	Vadīšanas psiholoģija, ētika un sociālā atbildība; Organizāciju psiholoģija
10	Raina Vīra	Dr.paed.	RISEBA, docente	Kvalitātes vadīšana
11	Inese Sluka	Mg.soc.	RISEBA docente	Projektu vadīšana
12	Vanda Brūvele	Mg.sc.soc.	Personāla vadības konsultante	Personāla stratēģija un politika
13	Iveta Ludviga	Dr.sc.administr.	RISEBA, profesore	Personāla analītika un pētījumu metodoloģija
14	Andra Grasmāne	Mg.sc.soc.	SIA "Dia Logs", partnere	Koučings, mentoring un supervīzija

Prakšu un maģistra darbu vadīšanai tiek piesaistīti vēl papildus docētāji gan no RISEBA, gan no citām augstskolām, gan no biznesa vides.

Tādejādi programmas "Personāla vadība" akadēmiskais personāls veido sabalansētu komandu, kurā ir pārstāvēta gan biznesa gan akadēmiskā vide, kas ļauj sasniegt studiju programmas izvirzītos mērķus un nodrošināt studējošajiem gan akadēmiskas, gan praktiskas zināšanas. Programmā iesaistītie docētāji veic zinātniskos pētījumus un to rezultātus pielieto studējošo izglītošanā. RISEBA nodrošina savu darbinieku profesionālo izaugsmi, un stimulē ar Latvijā konkurētspējīgu atalgojumu. Studiju programmā iesaistīto mācībspēku kvalifikācija atbilst studiju programmas īstenošanas prasībām.

Programmā iesaistīto mācībspēku valsts valodas zināšanas atbilst MK 07.07.2008. noteikumiem Nr. 733 "Noteikumi par valsts valodas zināšanu apjomu un valsts valodas prasmes pārbaudes kārtību profesionālo un amata pienākumu veikšanai, pastāvīgās uzturēšanās atļaujas saņemšanai un Eiropas Savienības pastāvīgā iedzīvotāja statusa iegūšanai un valsts nodevu par valsts valodas prasmes pārbaudi" jo latviešu valoda visiem ir dzimtā.

Studiju programmas "Personāl vadība" akadēmiskais personāls ir iesaistīts zinātniskajā pētniecībā, ko pierāda viņu dalība zinātniskajās konferencēs un publikācijās, kā arī dalība starptautiskos projektos.

Kā piemēru var minēt sekojošas zinātniskās publikācijas, kuras ir publicētas 2019./2022. akadēmiskajā gadā un saistītas ar studiju programmas tematiku:

1. Gaile, A., Baumane-Vitolina, I., Sumilo, E., Skiltere, D. and Flores, R. (2019), Values and career behaviours of entrepreneurs and employees, International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2019-0369>
2. Ludviga I., (2019) Organisational Design, Internal Collaboration and Performance: an Empirical Assessment in Latvia, Proceedings of the International Scientific Conference "SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION", Volume VI, May 24th -25th, 2019. 351-364
3. Veide M., Rutka L., Kreituss I. (2019) People's with special needs understanding of the quality of life and the meaning of learning.// INTED2019 Proceedings.- Valencia: IATED Academy, pp.4549-4556.  
ISBN 9788409086191, ISSN 2340-1079. Indeksēts Web of Science, EBSCO datu bāzēs.
4. Blumberga, S. Mangule R. (2019) Workplace Stress Among Personnel of Publishing Company, Coping and Working Ability. (REEP). (Jelgava, Latvia). ISSN 1691-5887. (11. – 20.lpp.). Collection of conference articles. Iesniegts indeksēšanai - Web of Science.

5. Ludviga I. (2020) Workplace Expectations Versus Reality: Are Millennials So Different?. In: Bilgin M., Danis H., Demir E. (eds) Eurasian Business Perspectives. Eurasian Studies in Business and Economics, vol 14/2. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-52294-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-52294-0_3)
6. Hirššons V., Ludviga I., (2020) What Affects the Implementation and realisation of Strategy in Organisations? In *Proceedings CBU International Conference On Innovations in Science and Education 2020 (Economics and Business)*, March 18-20, 2020, pp. 98-104. doi.org/10.12955/peb.v1.25
7. Buyens, D., Mayrhofer, W., Andresen, M., Arnulf, J.K., Homberg, F., Kalvina, A., Kieran, S., Ludviga, I., & A. Vandenbroucke (2020). New new, new old: Understanding individual and contextual influences on graduates' career choices. In: *Academy of Management Proceedings, 2020(1). 80<sup>th</sup> Academy of Management 2020 Annual Meeting*, "20/20: Broadening Our Sight", Vancouver/CAN, August 7 - 11, 2020. (available: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2020.19304symposium>)
8. Ludviga, I., Niezurawska, J., Duarte, N., Pereira, C., Sluka I., (2021) Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation, *Academy of Management Proceedings 2021 (1)*, 15995
9. Sluka, I., Ludviga, I., (2022), Embodied Cognition and Management Learning: the Need for Sensorial, Emotional, and Spiritual Skills for Solving Complex Managerial Problems, *EDULEARN22 Proceedings*, pp.4698-4706 <https://library.iated.org/view/SLUKA2022EMB>
10. Ludviga, I., Kalvina, A., Vintisa, K., (2022), Assessment of an automated performance management system in public sector organisations, *International Journal of Public Sector Performance Management*, Vol. X, No. Y, xxxx (forthcoming, online first: <https://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijpspm>)
11. Leimane, S., Ludviga, I., Zakriževska-Belogrudova, M., (2022) The Gap between Theoretical and Practical Understanding of Gamification, In Conference proceedings: 15th International Scientific Conference "Rural Environment. Education. Personality. (REEP)", May 2022. DOI: 10.22616/REEP.2022.15.025

Programmas mācībspēki ļoti aktīvi piedalās starptautiskās zinātniskajās konferencēs. Kā piemēru dalībai starptautiskās zinātniskās konferencēs var minēt sekojošās programmas mācībspēku zinātniskās prezentācijas, kuras ir prezentētas 2020./2022. akadēmiskajos gados:

1. "Understanding the contemporary workplace values: variety at work and presence of technologies matter", prezentācija *EURAM 2022 conference "Leading Digital Transformation"* 15-17. Jūnijs, Vintertūrā, Šveicē.
2. "The Gap between Theoretical and Practical Understanding of Gamification" prezentācija *15th International Scientific Conference "Rural Environment. Education. Personality. (REEP)"*, May 13<sup>th</sup> 2022, Jelgava, Latvija.
3. "Work Values in 21st Century Europe: Impact of Age and Generation" un , "Exploring craft entrepreneurship through the lens of value creation", presented in *81<sup>st</sup> Academy of Management 2021 Annual Meeting*, Vistual, July 29-August 4. 2021.
4. "Does employee perception of organisations` s strategic agility foster employee work engagement in public sector?" prezentācija *14th Annual Scientific Baltic Business Management Conference ASBBMC 2021*, 1-2 June 2021, Riga, Latvia5.
5. "Needs and Values of generation Z employees in Europe" presented in *80<sup>th</sup> Academy of Management 2020 Annual Meeting*, "20/20: Broadening Our Sight", in symposium "New new, new old: Understanding individual and contextual influences on graduates' career choices", Vancouver/Canada, August 7 - 11, 2020.



6. Piedalīšanās paneldiskusija *79th Academy of Management Annual Meeting* Bostonā, ASV, 9.-13. Augustā 2019., tēma: “European Human Resource Management Programme: Experience as the source of learning and development”

Studiju programmas docētāji regulāri paaugstina savu kvalifikāciju piedaloties starptautiskos semināros un mācībās un iegūtās zināšanas izmanto studiju kursu pilnveidošanai. Piemēram:

- 2020. gadā visi [rogrammas docētāji piedalījās Profesionālās pilnveides seminārs “Mācību veidošana un vadīšana tiešsaistē”, kuru organizēja GEDVILLO Consulting.
- 2021. un 2022. . gadā Agita Kalviņa piedalījās LUIS Biznesa Skolā (Itālijā) projekta „Master Programme in European Human Resource Management” pasākumu un mācību plāna izstrādē 2023. gadam, kas tiek realizēts sadarbībā ar partneraugtskolām. Projekts tiek realizēts katru gadu kā starptautiskā prakse “European Human Resource Management” (EHRM);
- 2020. gadā profesore i. ludviga piedalījāsursos openSAP “People Analytics and Evidence-Based Management” Mannheim Business School, Vācija.
- 2020. gadā profesore i. ludviga piedalījās 10TH EDAMBA-EIASM Consortium on Doctoral Supervision and the New Global Research Landscape.
- 2019. gadā Maija Zakriževska-Belogrudova piedalījās starptautiskajā ANSE rīkotajā vasaras universitātē „Bridging: Connecting Worlds through Supervision and Coaching”, Itālijā. Iegūtās zināšanas tiek izmantotas studiju kursa “Sociālā un saskarsmes psiholoģija” docēšanā;
- 2018. gadā Solveiga Blumberga piedalījās mācību seminārā „Emotional Intelligence: identify, harness & manage emotions” Barselonā, Spānijā. Iegūtās zināšanas tiek izmantotas studiju kursa “Vadības psiholoģija, ētika un sociālā atbildība” docēšanā;

Pamatojoties uz augstākminēto informāciju, var secināt, ka programmas “Personāla vadība” akadēmiskais personāls ir augsti kvalificēts un patstāvīgi pilnveido savas zināšanas un tās pielieto studiju procesā. Tādejādi, studiju kursu saturs tiek regulāri atjaunots un atbilst jaunākajām tendencēm personāla vadības jomā, kā arī ar to saistītajā zinātnē. Studiju programmas īstenošanā iesaistīto mācībspēku kvalifikācija atbilst studiju programmas īstenošanas nosacījumiem un normatīvo aktu prasībām, nodrošina studiju programmas un atbilstošo studiju kursu mērķu un studiju rezultātu sasniegšanu.

#### *4.2. Mācībspēku sastāva izmaiņu analīze un novērtējums par pārskata periodu, to ietekme uz studiju kvalitāti.*

Pārskata periodā studiju programmā “Personāla vadība” ir notikušas tikai 1 izmaiņa mācībspēku sastāvā:

- 2021./2022. studiju gadā ir notikusi viena izmaiņa – studiju kursa “Personāla stratēģija un politika” docēšanai tika piesaistīta Vanda Brūvele nomainot Anitu Gaili.

Kopumā ņemot izmaiņai ir pozitīva ietekme uz programmas mācībspēku sastāvu, jo Vandai Brūvelei ir liela praktisk pieredze darbā ar personālu un arī pieredze un zināšanas personāla vadības konsultācijās. Studējušie ir novērtējuši docētāju kā ‘ļoti zinoša’, ‘praktiska pieeja un labi piemēri no biznesa vides’. Tādejādi var secināt, ka izmainām docētāju sastāvā ir pozitīva ietekme uz studiju kvalitāti.

#### *4.3. Mācībspēku savstarpējās sadarbības novērtējums, norādot mehānismus sadarbības veicināšanai studiju programmas īstenošanā un studiju kursu/ moduļu savstarpējās sasaistes nodrošināšanā. Norādīt arī studējošo un mācībspēku skaita attiecību studiju programmas ietvaros (pašnovērtējuma ziņojuma iesniegšanas brīdī).*

Programmas “Personāla vadība” docētāji sadarbojas studiju kursu satura realizēšanā, uzlabošanā savstarpējās sasaistes nodrošināšanā iesaistoties Programmas padomes darbā vai individuālā kārtā. Piemēram, visi mācībspēki tika iesaistīti programmas sagaidāmo rezultātu pārformulēšanā un programmas kartēšanā. Programmas padomes atbildība ir programmas kvalitātes nodrošināšana, tā tiek regulāri, ne retāk kā reizi semestrī, un pārrunā aktuālās tendences personāla vadībā, programmas saturu un studentu vērtējumus pa studiju kursiem, prakšu saturu un programmas attīstību. Programmas padomē tiek iesaistīti arī profesionālas vides pārstāvji no LPVA un citi.

Mācībspēki, kuri pārstāv biznesa vidi, uzņem pie sevis studentus praksēs, kā arī piedāvā tēmas maģistra darba pētījumiem, kā arī iesaistās maģistra darbu recenzēšanā un piedalās maģistra darbu aizstāvēšanas komisijās.

Programmas realizācijas procesā notiek cieša mācībspēku sadarbība, kas izpaužas arī šādās Biznesa departamenta aktivitātēs:

- Noslēguma darbu rezultātu un recenziju kvalitātes apspriešana katedras sēdēs divas reizes gadā, diskutējot par vērtēšanas kritērijiem un noslēguma darbu kvalitātes uzlabošanas iespējām.
- Nodarbību savstarpēja hospitācija, stipro un vājo pušu apspriešana pēc tām.
- Atskaites par komandējumiem ikmēneša katedru sēdēs, kur mācībspēki dalās ar iegūto jaunāko pieredzi pētniecībā, projektu darbā, profesionālajā jomā un psiholoģiski pedagoģisko pieeju pielietošanā darbā ar studentiem.
- Kopīgs metodisko semināru apmeklējums vienu reizi mēnesī vai 8 stundu mācības vienu dienu semestrī, kas notiek interaktīvā veidā, kur mācībspēki dalās pieredzē un apspriež jaunākās zinātniskās un profesionālās tendences, kā arī psiholoģiski pedagoģiskos paņēmienus un metodes studiju procesa uzlabošanai.
- Sadarbība projektos, kur mācībspēki gūto pieredzi izmanto studiju procesā. Piemēram, augstskolas RISEBA un Izglītības kvalitātes valsts dienesta projekts “Atbalsts priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai” kā ietvaros RISEBA mācībspēki gūto pieredzi par atbalstošas mācību vides veidošanu un pedagoga kompetences veicināšanu izmanto studiju procesā.
- Kopīgas mācību ekskursijas, kur mācībspēki kopā ar studentiem iepazīstas ar aktualitātēm nozarē, pielieto praktisko gadījumu analīzē nodarbībās auditorijā. Parasti šādās ekskursijā piedalās vairāki mācībspēki.

Studējošo un mācībspēku skaita attiecību studiju programmas ietvaros pašnovērtējuma ziņojuma iesniegšanas brīdī ir 58/14 vai viens mācībspēks uz 4,14 studentiem.

## **PIELIKUMI**

- 1. Pielikums: par studiju programmas apgūšanu izsniedzamā diploma un tā pielikumu paraugu atbilstoši Ministrukabineta 16.04.2013. noteikumiem Nr. 202 "Kārtība, kādā izsniedz valsts atzītus augstākās izglītības apliecinājumus".*
- 2. Pielikums: Statistikas dati par studējošajiem*
- 3. Pielikums: Tabula ar studiju programmas atbilstību valsts izglītības standartam.*
- 4. Pielikums: Tabulu par studiju programmas iegūstamās kvalifikācijas atbilstību profesijas standartam.*
- 5. Pielikums: Studiju kursu kartējumu studiju programmas studiju rezultātu sasniegšanai.*
- 6. Pielikums: Studiju programmas plāns (katram studiju programmas īstenošanas veidam un formai).*
- 7. Pielikums: Prakses organizācijas aprakstu (prakses nolikums).*

# 1. Diploma paraugs programmai "Personāla vadība"

hologramma

Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskola  
"RISEBA"

Ar valsts pārbaudījumu komisijas  
20\_\_gada \_\_. \_\_. lēmumu  
Nr. \_\_



PROFESIONĀLĀ MAĢISTRA  
**DIPLOMS**

**Vārds Uzvārds**  
personas kods 123456-12345

ieguv. \_\_

**PROFESIONĀLO MAĢISTRA GRĀDU**  
**personāla vadībā**  
**un**  
**ORGANIZĀCIJAS VADĪTĀJA**  
**kvalifikāciju**

*Iegūtā kvalifikācija atbilst  
piektajam profesionālās kvalifikācijas līmenim*

Z.v.

Rektore

**Irina Sennikova**

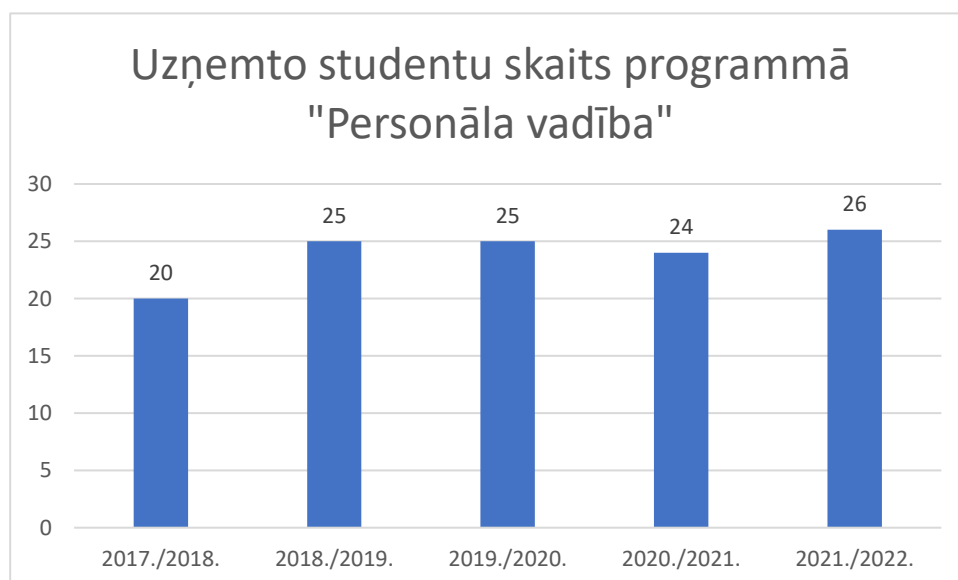
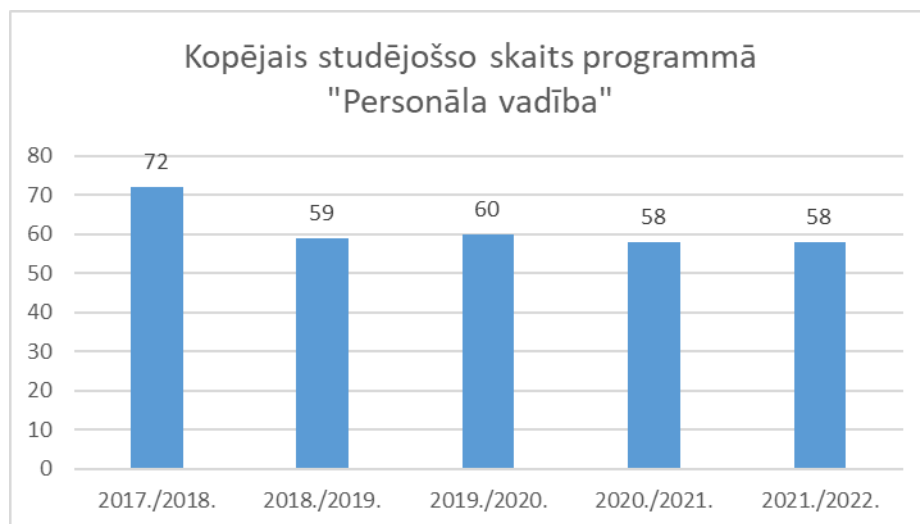
Valsts pārbaudījumu  
komisijas priekšsēdētājs

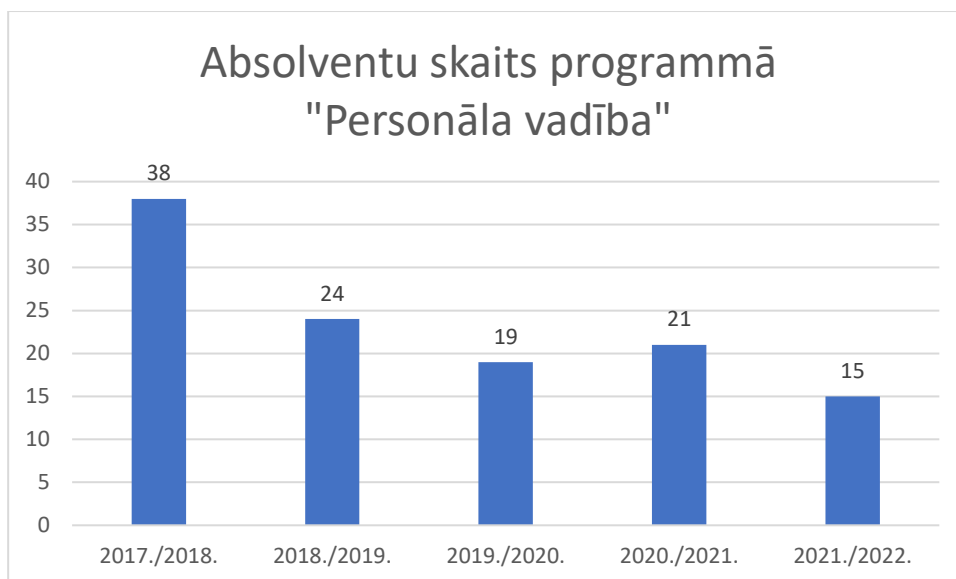
**Vārds Uzvārds**

Sērija PD E  
Nr. 0000

Rīgā  
20\_\_gada \_\_. \_\_. \_\_\_\_\_  
Reģistrācijas Nr. \_\_\_\_\_

## 2. Statistikas dati par studējošajiem studiju programmā “Personāla vadība”





#### *Studējošo atbirums*

2021./2022. studiju gadā no programmas "Personāla vadība" tika eksmatrikulēti 9 studenti.

Galvenie atbiruma iemesli ir:

- 11% (1 studējošais) par studiju plāna nepildīšanu;
- 11% (1 studējošais) iemesls studējoša iesniegums;
- 78% (7 studējošie) gadījumu par studiju neuzsākšanu pēc studiju pārtraukuma.

### 3. Studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība izglītības standartam

Studiju programma “Personāla vadība” atbilst:

Ministru kabineta 2014. gada 26. augusta noteikumi Nr. 512 “Noteikumi par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu” <https://likumi.lv/doc.php?id=268761>

Prasības*	Standartā noteiktais	Studiju programmas rādītāji
Studiju programmas mērķis		atfīstīt studējošiem padziļinātas zināšanas tautsaimniecības un personāla vadības jautājumos, nodrošināt teorētisko atziņu praktisko pielietojumu, sagatavot izglītotus un kvalificētus personāla vadītājus un speciālistus praktiskajam, jaunrades un pētnieciskajam darbam valsts un privātajās organizācijās Latvijā vai ārvalstīs.
Studiju programmas sasniedzamie rezultāti		MPV-Z1 Spēj parādīt padziļinātas zināšanas un izpratni par personāla vadības funkcijām atbilstoši personāla vadības jomas teorētiskajām un praktiskajām nostādnēm, kā arī jaunākajiem atklājumiem. MPV-Z2 Spēj parādīt pietiekamas zināšanas radošai problēmu risināšanai, kritiskai analīzei un pētniecībai, tajā skaitā darbojoties personāla vadība un citu vadībzinību jomu saskarē, kā arī sarežģītos un neprognozējamus apstākļos; MPV-P3 Spēj patstāvīgi izmantot teoriju, metodes un problēmu risināšanas prasmes lai veiktu augsti kvalificētas organizācijas un personāla profesionālas funkcijas; MPV-P4 Spēj argumentēti izskaidrot un diskutēt par sarežģītiem vai sistēmiskiem personāla vadības aspektiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem. MPV-K5 Spēj patstāvīgi formulēt un kritiski analizēt sarežģītas profesionālas un zinātniskas problēmas, veikt analīzi pielietojot teorijas un metodes, pieņemt un pamatot ar organizācijas un personāla vadību saistītus lēmumus, un, ja nepieciešams, veikt papildu analīzi MPV-K6 Spēj integrēt dažādu jomu zināšanas, dot ieguldījumu jaunu zināšanu radīšanā, pētniecības vai profesionālās darbības metožu attīstībā, parādīt izpratni un ētisko atbildību par zinātnes rezultātu vai profesionālās darbības iespējamo ietekmi uz vidi un sabiedrību; MPV-K7 Spēj patstāvīgi virzīt savu kompetenču pilnveidi un specializāciju, uzņemties atbildību par organizācijas personāla vai komandas darba rezultātiem, to analīzi un pilnveidi, veikt inovācijas personāla vadības jomā;
Studiju programmas apjoms(KP)	Vismaz 40 KP	60 KP vai 80 KP
Studiju programmas īstenošanas ilgums	viens līdz divi gadi ar noteikumu, ka kopējais bakalaura un maģistra	1,5 gadi vai 2 gadi ar noteikumu, ka kopējais bakalaura un maģistra studiju ilgums nav mazāks par pieciem gadiem

	studiju ilgums nav mazāks par pieciem gadiem	
Programmu daļas un to apjoms (obligātā, ierobežotās izvēles, izvēles), t.s. noslēguma darba apjoms, norādot konkrētu studiju kursu nosaukumus un KP apjomu	Obligātā daļa 8 KP Ierobežotās izvēles daļa Izvēles daļa – nav obligāta Noslēguma darbs – 20KP	Obligātā A daļa – 22 KP Ierobežotās izvēles B daļa – 12 KP Izvēles daļa – 1 KP Noslēguma darbs – 20KP
Kontaktstundu apjoms (%)	ne mazāk kā 30 %	30%
Obligātais saturs atbilstoši standarta prasībām, norādot konkrētu studiju kursu nosaukumus un KP apjomu	Studiju kursi, kas nodrošina jaunāko sasniegumu apguvi nozares teorijā un praksē – ne mazāk kā 5 KP	14 KP
	Pētnieciskā darba, jaunrades darba, projektēšanas darba un vadībzinību studiju kursi - ne mazāk kā 3 KP	16 KP
	Prakse - ne mazāk kā 6 KP vai 26 KP	6 KP vai 26 KP
	Pedagoģijas un psiholoģijas studiju kursi - ne mazāk kā 2 KP	4 KP
	Valsts pārbaudījums, kura sastāvdaļa ir maģistra darbs - ne mazāk kā 20 KP	20 KP
Modulis uzņēmējdarbības profesionālās kompetences veidošanai (ja attiecināms)	Nav attiecināms	Nav attiecināms
Atbilstība Vides aizsardzības likuma un Civīlās aizsardzības un katastrofas pārvaldīšanas likuma noteiktajām prasībām	Ja studējošais <a href="#">Vides aizsardzības likumā</a> un <a href="#">Civīlās aizsardzības likumā</a> noteiktās prasības nav apguvis zemāka līmeņa studiju programmā, viņš tās apgūst papildus maģistra programmai.	Civīlās aizsardzības studiju kurss tiek piedāvāts tālmācības formā. Tas ir obligāts tiek, kuri nav apguvuši civilo aizsardzību iepriekšējo studiju ietvaros.
Piešķiramais grāds un/vai iegūstamā kvalifikācija	profesionālais maģistra grāds nozarē (profesionālās darbības jomā), kā arī piektā līmeņa profesionālo kvalifikācija	Profesionālais maģistra grāds personāla vadībā; profesionālā kvalifikācija organizācijas vadītājs
Studiju turpināšanas iespējas	doktora studiju programmā	doktora studiju programmā
Studiju programmas apguves vērtēšanas pamatprincipi un kārtība	<b>vērtēšanas atklātības princips</b> – atbilstoši izvirzītajiem programmu mērķiem un uzdevumiem, kā arī studiju kursu mērķiem un uzdevumiem ir noteikts	<b>vērtēšanas atklātības princips</b> – katra studiju kursa aprakstā ir noteikti kursa sagaidāmie rezultāti; <b>vērtējuma obligātuma princips</b> – nepieciešams iegūt sekmīgu vērtējumu par visu programmas saturu apguvi;



	prasību kopums studiju rezultātu sasniegšanas vērtēšanai; <b>vērtējuma obligātuma princips</b> – nepieciešams iegūt sekmīgu vērtējumu par visu programmas saturu apguvi; <b>vērtējuma pārskatīšanas iespēju princips</b> – augstskola nosaka kārtību iegūtā vērtējuma pārskatīšanai; vērtēšanā izmantoto pārbaudes veidu <b>dažādības princips</b> – programmas apguves vērtēšanā izmantoto gan grupu gan individuālo varējumu. Vērtēšanas kritēriji ir norādīti studiju kursu aprakstos.
--	---

\*Atbilstoši piemērojamajam valsts izglītības standartam

Analizējot atbilstību standartam, var izdarīt šādus secinājumus:

- Studiju programmas apjoms un ilgums atbilst standartā noteiktajam apjomam (60-80 KP) un ilgumam (1,5 - 2 gadi atkarībā no iepriekš iegūtās izglītības). Programmas apjoms un tā strukturālais sadalījums ir atbilstoši valsts izglītības standartā noteiktajam. Programmas un studiju kursu apjoms ir izteikts kredītpunktos.
- Programmas saturs – programmas saturs ir atbilstošs valsts izglītības standartā noteiktajam.
- Programmas pamatdaļas ir: studiju kursi; studiju prakse ārpus izglītības iestādes; valsts pārbaudījums, kura sastāvdaļa ir maģistra darba izstrādāšana un aizstāvēšana. Studiju kursu obligāto saturu veido studiju kursi, kas nodrošina jaunāko sasniegumu apguvi nozares teorijā un praksē; pētnieciskā darba, jaunrades darba, projektēšanas darba un vadībzinību kursi, prakse; valsts pārbaudījums, kura sastāvdaļa ir maģistra darba izstrādāšana un aizstāvēšana.
- Vērtēšanas pamatprincipi –programmas vērtēšanas principi ir atbilstoši valsts izglītības standartā noteiktajam, ir ievērots vērtēšanas atklātības princips; vērtējuma obligātuma princips; vērtējuma pārskatīšanas iespēju princips un vērtēšanā izmantoto pārbaudes veidu dažādības princips;
- Studiju prakses raksturojums – programmas studiju prakses organizēšana un vērtēšana atbilst noteiktajām valsts izglītības standarta prasībām.

#### 4. Studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība organizācijas vadītāja profesijas standartam

Pamatojoties uz ārējo normatīvo aktu izmaiņām – apstiprināto Uzņēmējdarbības, finanšu, grāmatvedības un administrēšanas (vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, komerczinību) nozares profesiju karti ([https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/nozkval/NKSK\\_uznemejdarbiba.pdf](https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/nozkval/NKSK_uznemejdarbiba.pdf)) profesionālā maģistra studiju programmā “Personāla vadība” tiek piešķirta organizācijas vadītāja kvalifikācija (7.LKI). Organizācijas vadītāja profesijas standartam (Profesijas kods – 1120 vai 1212) <https://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/2017/PS-114.pdf>. RISEBA realizētās profesionālās maģistra studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība organizācijas vadītāja profesijas standartam atspoguļota tabulā.

##### Studiju programmas “Personāla vadība” atbilstība organizācijas vadītāja profesijas standartam

Profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās zināšanas	Atbilstošie studiju kursi studiju programmā “Personāla vadība”	Studiju kursa apjoms KP
1.1. Organizācijas attīstības virzienu un mērķu noteikšana		
1.1.1. Formulēt vērtības balstītu organizācijas misiju un vīziju		
Izpratnes līmenis		
Korporatīvā pārvaldes teorija	Personāla stratēģija un politika	3
Lietošanas līmenis		
Misijas, vīzijas un vērtību veidošanas principi	Personāla stratēģija un politika Pārmaiņu vadīšana un līderība Personāla analītika	3
Mērķu formulēšanas metodes		2
Stratēģiskā vadīšana		2,5
Kritiskā domāšana		
1.1.2. Izstrādāt organizācijas attīstības stratēģiju atbilstoši iekšējās un ārējās vides analīzei un veidot organizācijas darbības specifikai atbilstošās politikas, ieviest inovatīvus risinājumus		
Izpratnes līmenis		
Stratēģiskā vadīšanā eksistējošā problemātika	Personāla stratēģija un politika	3
Inovāciju tehnoloģijas	Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	1,5
Lietošanas līmenis		
Organizācijas stratēģijas un stratēģiskā vadīšana	Personāla stratēģija un politika Pārmaiņu vadīšana un līderība Organizāciju psiholoģija Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	3 2 2 1,5
Uzņēmējdarbības modeļa veidošana		
Ārējās un iekšējās vides analīzes metodes		
Korporatīvās pārvaldības principu ieviešana organizācijā		
Inovāciju vadīšana		

1.1.3. Veidot organizācijas stratēģijai atbilstošu organizācijas kultūru		
Izpratnes līmenis		
Korporatīvā pārvaldības teorija	Personāla stratēģija un politika	2
Organizācijas kultūra un tās elementi	Organizāciju psiholoģija	2
Līderības teorija	Pārmaiņu vadīšana un līderība	2
Lietošanas līmenis		
Līderības stratēģijas un efektīva vadība	Pārmaiņu vadīšana un līderība Sociālā un saskarsmes psiholoģijā Organizāciju psiholoģija	2 2 2
Iekšējā un ārējā komunikācijas metodes		
Starp kultūru komunikācijas metodes		
Personāla attīstības metodes		
Komandas veidošana un vadīšana		
1.2. Organizācijas efektīvas darbības plānošana un vadīšana		
1.2.1. Plānot, vadīt un koordinēt organizācijas funkcionēšanu kopumā		
Izpratnes līmenis		
Organizāciju teorija	Personāla stratēģija un politika	2
Lietošanas līmenis		
Organizācijas vadīšana	Personāla stratēģija un politika Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	3 2
Organizācijas darbības politikas veidošana		
1.2.2. Attīstīt un vadīt personālu atbilstoši personāla politikai		
Izpratnes līmenis		
Personāla attīstības un vadības teorijas	Personāla vadības funkcijas Personāla stratēģija un politika	2 3
Personāla politika un personāla stratēģija		3
Lietošanas līmenis		
Personāla attīstības metodes, to izmantošana organizācijas mērķu sasniegšanā	Personāla vadības funkcijas I Personāla vadības funkcijas II	2 3
1.2.3. Novērtēt organizācijas ekonomiskos rādītājus		
Izpratnes līmenis		
Finanšu analīzes pamatprincipi	Personāla analītika	3
Lietošanas līmenis		
Finanšu pārskatu analīzes metodes	Personāla analītika	3
Saimnieciskās darbības radītāju analīze	Kvalitātes vadīšana	2
1.2.4. Pārzināt un kontrolēt organizācijas darbības plānus mērķu īstenošanai		
Izpratnes līmenis		
Iekšējās kontroles pamatprincipi	Kvalitātes vadīšana	2
Lietošanas līmenis		

Efektivitātes novērtēšanas metodes		
Procesu analīzes metodes	Kvalitātes vadīšana	2
Indikatoru noteikšana mērķu sasniegšanas kontrolei	Personāla stratēģija un politika	3
1.2.5. Pieņemt lēmumus un korekcijas operatīvās stratēģijas darbības optimizēšanai		
Izpratnes līmenis		
Stratēģiskās plānošanas principi	Personāla stratēģija un politika	3
Finanšu darbības efektivitātes paaugstināšanas metodes	Personāla analītika	3
Lietošanas līmenis		
Organizācijas vadības lēmumu pieņemšana	Personāla stratēģija un politika	3
Organizācijas darbības efektivitātes paaugstināšanas metodes	Pārmaiņu vadīšana un līderība	2
	Kvalitātes vadīšana	2
1.2.6. Vadīt krīzes situācijas un pārmaiņas organizācijā		
Izpratnes līmenis		
Pārmaiņu vadīšanas teorija	Pārmaiņu vadīšana un līderība	2
Krīzes vadīšanas teorija		
Lietošanas līmenis		
Pārmaiņu un krīžu vadīšanas pieejas	Pārmaiņu vadīšana un līderība Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2
Pārmaiņu vadīšanas procesi un principi		
Krīzes komunikācija		
1.3.Organizācijas racionālas darbības nodrošināšana		
4.3.2. organizēt struktūrvienību racionālu un saskaņotu darbību		
Izpratnes līmenis		
Projektu vadība	Projektu vadīšana	2
Komandas vadība	Personāla vadības funkcijas	2
Lietošanas līmenis		
Vadībzinības	Personāla stratēģija un politika	3
Personāla attīstība un vadība	Personāla vadības funkcijas	
Efektīvu vadītāju paradumi	Koučings, mentoring un supervīzija	2
Organizācijas darbības plānošana	Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	2
Procesu vadība		
4.3.2. pārzināt un kontrolēt organizācijas darbības funkcionālajās jomās		
Izpratnes līmenis		
Tirgvedības/marketinga vadība	Personāla stratēģija un politika	3
Finanšu vadība	Personāla analītika	3
	Personāla vadības funkcijas	5
Personāla vadība	Kvalitātes vadīšana	2
Kvalitātes vadība	Aroda veselība un drošība	1,5

Risku vadība	Projektu vadīšana	2
Lietošanas līmenis		
Organizācijas vērtības saglabāšana un paaugstināšana	Personāla stratēģija un politika	3
	Personāla analītika	3
Procesu vadība	Personāla vadības funkcijas	2
4.3.3. pārraudzīt un kontrolēt organizācijas stratēģijas un darbības plānu izpildi		
Izpratnes līmenis		
Iekšējas kontroles pamatprincipi	Kvalitātes vadīšana	2
Kvalitātes vadība		
Lietošanas līmenis		
Stratēģiskā vadīšana	Personāla stratēģija un politika Kvalitātes vadīšana Personāla analītika Projektu vadīšana	2 2 3 2
Efektivitātes novērtēšanas metodes		
Kontroles metodes		
Finanšu analīzes metodes		
Projektu vadības metodes		
4.3.4. novērtēt organizācijas darbību un sasniegtos rezultātus, nodrošināt efektīvu resursu izmantošanu		
Izpratnes līmenis		
Resursu analīze un novērtējums	Projektu vadīšana	2
Organizācijas vērtības noteikšana	Kvalitātes vadīšana	2
Lietošanas līmenis		
Procesu vadības metodes	Kvalitātes vadīšana Personāla analītika Projektu vadīšana	2 3 2
Finanšu analīzes metodes		
Saimnieciskās darbības rādītāji		
Organizācijas vērtības noteikšanas metodes		
4.3.5. nodrošināt organizācijas attīstības plānu īstenošanu		
Izpratnes līmenis		
Organizācijas attīstības iespējas	Personāla stratēģija un politika	3
	Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	2
Lietošanas līmenis		
Organizācijas attīstības stratēģijas	Personāla stratēģija un politika	3
Organizācijas darbības plānošana		
4.3.6. pārvaldīt ar organizācijas darbību saistītos riskus		
Izpratnes līmenis		
Iekšējas un ārējas vides risku rašanās avoti	Aroda veselība un drošība	1,5
Lietošanas līmenis		

Risku vadība	Aroda veselība un drošība Projektu vadīšana	1,5 2
2. Profesionālās darbības pamatuzdevumu veikšanai nepieciešamās zināšanas VISPĀRĒJAS zināšanas un kompetences		
2.1.Ievērot jomai saistošos normatīvo aktu standartu un pielietošanu un analizēt plānus atbilstoši darba vides un normatīvo aktu izmaiņām		
Izpratnes līmenis		
Jomu regulējošie normatīvie akti un standarti	Darba tiesības Personāla lietvedība	2 2
Darba aizsardzības sistēmas organizācija	Civilā aizsardzība Aroda veselība un drošība	1 1,5
Lietošanas līmenis		
Jomu regulējošo normatīvo aktu standartu prasības	Darba tiesības Personāla lietvedība	2 2
2.2.Ievērot civilās aizsardzības un vides aizsardzības prasības		
Izpratnes līmenis		
Aprites ekonomikas pamatprincipi	Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	2
Ilgspējīgas attīstības principi		
Lietošanas līmenis		
Civilās un vides aizsardzības regulējošo normatīvo aktu prasības	Civilā aizsardzība Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	1 2
Sabiedrības ilgtspējīgas attīstības veicināšanas principi		
2.3.Īstenot sociālās un pilsoniskās prasmes sociālā dialoga veidošanai sabiedrībā un piedalīties organizācijas reputācijas veidošanā		
Izpratnes līmenis		
Sabiedrības sociālā un politiskā struktūra	Organizāciju psiholoģija Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2 2 2
Sociālā daudzveidība un vienlīdzības princips		
Starp kultūru saskarsme		
Lietošanas līmenis		
Laika plānošana	Sociālā un saskarsmes psiholoģija Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	2 2
Lietišķā komunikācija		
Vispārējā profesionālā ētika		
2.4.Pārstāvēt organizāciju profesionālā vidē, lietot profesionālo terminoloģiju		
Izpratnes līmenis		
-		
Lietošanas līmenis		
Plašs un atbilstošs vārdu krājums	Visi	
Funkcionālā gramatika		

Profesionālā terminoloģija		
Starpkultūru komunikāciju pamati	Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2
Darījumu sarunu vadīšana		
Publiskās komunikācijas metodes		
5.5 pilnveidot savas zināšanas par novitātēm nozarē un profesionālās darbības jomā		
Izpratnes līmenis		
Plānošana un lēmumu pieņemšana	Personāla stratēģija un politika	3
Lietošanas līmenis		
Pašnovērtējuma mehānismi	Personāla vadības funkcijas Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība Koučings, mentorings un supervīzija	2
Mācību, karjeras un darba gaitas plānošana		
Laika plānošana		2
Pašizaugsmes metodes un mūžizglītības plānošana		2
5.6. integrēt dažādu jomu zināšanas, dotot ieguldījumu jaunu zināšanu radīšanā, pētniecības vai profesionālās darbības metožu attīstībā		
Izpratnes līmenis		
Informācijas tehnoloģiju iespējas un potenciālie riski	Personāla informācijas sistēmas	2
Elektroniskās informācijas drošība	Personāla stratēģija un politika	3
Zināšanu vadība	Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	2
Inovāciju tehnoloģijas un veidi		
Lietošanas līmenis		
Informācijas tehnoloģijas datu apstrādei, analīzei un vadībai	Personāla informācijas sistēmas	2
Inovāciju vadība	Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	2
5.7. īstenot pētījumus un koncepciju izstrādi atbilstošajā nozarē un profesionālās darbības jomā argumentēt, izskaidrot un diskutēt par sarežģītiem vai sistēmiskiem attiecīgās nozares vai profesionālās jomas aspektiem		
Izpratnes līmenis		
Publiskās komunikācijas teorija	Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2
Starpkultūru komunikācija multikulturālā sabiedrībā		
Lietošanas līmenis		
Pētnieciskās metodes vadībzinātnē	Personāla analītika	2
Publiskās komunikācijas metodes	Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2

## 5. Studiju programmas "Personāla vadība" studiju kursu kartējums

Studiju programmas „Personāla vadība” sagaidāmie rezultāti:			Zināšanas		Prasmes		Kompetences			
			MPV-Z1	MPV-Z2	MPV-P3	MPV-P4	MPV-K5	MPV-K6	MPV-K7	
Dala	KP	Studiju kursa nosaukums	Semestris	Spēj parādīt padziļinātas zināšanas un izpratni par personāla vadības funkcijām atbilstoši personāla vadības jomas teorētiskajām un praktiskajām nostādnēm, kā arī jaunākajiem atklājumiem	Spēj parādīt pietiekamas zināšanas radošai problēmu risināšanai, kritiskai analīzei un pētniecībai, tajā skaitā darbojoties personāla vadības un citu vadībinību jomu saskarē, kā arī sarežģītos un neprognozējamos apstākļos;	Spēj patstāvīgi izmantot teoriju, metodes un problēmu risināšanas prasmes lai veiktu augsti kvalificētas organizācijas personāla vadības profesionāla aspektiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem	Spēj argumentēti izskaidrot un diskutēt par sarežģītiem vai sistēmiskiem personāla vadības aspektiem gan ar speciālistiem, gan ar nespeciālistiem	Spēj patstāvīgi formulēt un kritiski analizēt sarežģītas profesionālas un zinātniskas problēmas, veikt analīzi pielietojot teorijas un metodes, pieņemt un pamatot ar organizācijas un personāla vadību saistītus lēmumus, un, ja nepieciešams, veikt papildu analīzi	Spēj integrēt dažādu jomu zināšanas, dot ieguldījumu jaunu zināšanu radīšanā, pētniecības vai profesionālās darbības metožu attīstībā, parādīt izpratni un ētisko atbildību par zinātnes rezultātu vai profesionālās darbības iespējamo ietekmi uz vidi un sabiedrību;	Spēj patstāvīgi virzīt savu kompetenci un pilnveidi un specializāciju, uzņemties atbildību par organizācijas personāla vai komandas darba rezultātiem, to analīzi un pilnveidi, veikt inovācijas personāla vadības jomā;
A	2	Personāla vadības funkcijas I	1	x		x				
A	3	Personāla vadības funkcijas II	1	x	x	x		x		
A	2	Sociālā un saskarsmes psiholoģija	1		x	x	x			x
A	2	Personāla lietvedība	1	x		x		x		
A	1,5	Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	1		x	x			x	x
A	2	Darba tiesības	1	x		x		x		
B	2	Vadīšanas psiholoģija, ētika un sociālā atbildība	1		x		x		x	x
B	2	Pārmaiņu vadīšana un līderība	1		x	x		x	x	
B	2	Kvalitātes vadīšana	1		x	x				x
B	2	Projektu vadīšana	2		x	x		x		
A	2	Organizāciju psiholoģija	2		x		x		x	
A	3	Personāla stratēģija un politika	2	x	x	x		x		
A	3	Personāla analītika	2		x	x		x	x	x
A	1,5	Aroda veselība un drošība	2	x		x			x	
B	1,5	Koučings, mentorings un supervīzija	2		x		x			x
B	2	Personāla informācijas sistēmas	2	x		x		x		
A	6	Profesionālā prakse 6	2				x	x		x
A	10	Profesionālā prakse 10	2				x	x		x
A	16	Profesionālā prakse 16					x	x		x
A	20	Maģistra darbs	3		x		x	x	x	x



## 6. Studiju programmas “Personāla vadība” plāns

### 1. Variants: Studiju programmas plāns 60KP grupā 2021./2022.ak.gadam

Kursa/ moduļa nosaukums	Atbildīgā mācībspēka vārds, uzvārds	KP	Plānojums		
			1.kurss		2. kurss
			Semestris		
			1	2	3
<b>A daļa</b>		<b>22</b>			
Personāla vadības funkcijas I	Agita Kalviņa	2,0	2,0		
Personāla vadības funkcijas II	Sandra Pallo-Enika	3,0	3,0		
Sociālā un saskarsmes psiholoģija	Maija Zakriževska- Belogradova	2,0	2,0		
Personāla lietvedība	Gundega Dambe	2,0	2,0		
Aroda veselība un drošība	Henrijs Kaļķis	1,5	1,5		
Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	Lūcija Rutka	1,5	1,5		
Darba tiesības	Liene Vancāne	2,0	2,0		
Organizāciju psiholoģija	Solveiga Blumberga	2,0		2,0	
Personāla stratēģija un politika	Anita Gaile	3,0	3,0		
Personāla analītika	Iveta Ludviga	3,0		3,0	
<b>B daļa</b>		<b>12</b>			
Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	Solveiga Blumberga	2,0	2,0		
Pārmaiņu vadīšana un līderība	Agita Kalviņa	2,0		2,0	
Kvalitātes vadīšana	Raina Vīra	2,0	1,0	1,0	
Projektu vadīšana	Agris Olmanis	2,0		2,0	
Koučings, mentorings un supervīzija	Betija Putniņa	2,0		2,0	
Personāla informācijas sistēmas	Agita Kalviņa	2,0			2,0
<b>C daļa</b>		<b>1,0</b>			
Civilā aizsardzība*	Valērijs Dombrovskis	1,0			
<b>Prakses</b>		<b>6,0</b>			
Profesionālā prakse	Docētāju grupa	6,0		6,0	
<b>Noslēguma darbs</b>		<b>20,0</b>			
Maģistra darbs	Docētāju grupa	20,0		2,0	18,0
Kopā:		60,0	20,0	20,0	20,0

\*kurss ir obligāts tiem, kas nav to apguvusi iepriekš

## 2. Variants: Studiju programmas plāns 80KP grupā 2021./2022.ak.gadam

Kursa/ moduļa nosaukums	Atbildīgā mācībspēka vārds, uzvārds	KP	Plānojums			
			1.kurss		2. kurss	
			Semestris			
			1	2	3	4
<b>A daļa</b>		<b>22</b>				
Personāla vadības funkcijas I	Agita Kalviņa	2,0	2,0			
Personāla vadības funkcijas II	Sandra Pallo-Enika	3,0	3,0			
Sociālā un saskarsmes psiholoģija	Maija Zakriževska-Belogrudova	2,0	2,0			
Personāla lietvedība	Gundega Dambe	2,0	2,0			
Aroda veselība un drošība	Henrijs Kaļķis	1,5	1,5			
Inovācija un kreativitāte profesionālajā darbībā	Lūcija Rutka	1,5	1,5			
Darba tiesības	Liene Vancāne	2,0	2,0			
Organizāciju psiholoģija	Solveiga Blumberga	2,0		2,0		
Personāla stratēģija un politika	Anita Gaile	3,0	3,0			
Personāla analītika	Iveta Ludviga	3,0		3,0		
<b>B daļa</b>		<b>12</b>				
Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība	Solveiga Blumberga	2,0	2,0			
Pārmaiņu vadīšana un līderība	Agita Kalviņa	2,0		2,0		
Kvalitātes vadīšana	Raina Vīra	2,0	1,0	1,0		
Projektu vadīšana	Agris Olmanis	2,0		2,0		
Koučings, mentorings un supervīzija	Betija Putniņa	2,0		2,0		
Personāla informācijas sistēmas	Agita Kalviņa	2,0			2,0	
<b>C daļa</b>		<b>1</b>				
Civilā aizsardzība*	Valērijs Dombrovskis	1,0				
<b>Prakses</b>		<b>26,0</b>				
Profesionālā prakse I	Docētāju grupa	10,0		8,0		
Profesionālā prakse II	Docētāju grupa	16,0			18,0	
<b>Noslēguma darbs</b>		<b>20,0</b>				
Maģistra darbs	Docētāju grupa	20,0				20,0
<b>Kopā:</b>		<b>80,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>	<b>20,0</b>

\*kurss ir obligāts tiem, kas nav to apguvusi iepriekš

## 7. Profesionālā darba prakses prasības maģistra studiju programmā „Personāla vadība”

APSTIPRINĀTS

Studiju programmu direktore

Dr.sc.administr. I. Ludviga

20.05.2018

### Profesionālā darba prakses mērķis:

Profesionālā darba prakse ir neatņemama maģistra studiju procesa sastāvdaļa, kuras mērķis ir nostiprināt personāla vadības jomā iegūtās teorētiskās zināšanas praksē.

Maģistra programmā 60KP ir iekļauta 1 prakse, 6KP apjomā, kura ir veltīta personāla vadības procesiem organizācijā.

Maģistra programmā 80KP ir iekļautas 2 prakses, no kurām pirmā 10KP ir veltīta personāla lietvedībai, bet otrā 16KP personāla vadības procesiem organizācijā.

Prakse “Personāla lietvedība un personāla vadības funkcijas” 10KP apjomā paredzēta studējošajiem kuriem nav darba pieredzes personāla vadībā (80KP grupa)

Prakse “Personāla vadības funkcijas” 16KP apjomā paredzēta studējošajiem kuriem jau ir darba pieredze personāla vadībā (80KP grupa)

Prakse “Personāla vadības konsultatīvie projekti” 6KP paredzēta studējošajiem kuriem jau ir darba pieredze personāla vadībā (60KP grupa)

*Katrai praksei specifiskus mērķus izvēlas un definē pats studējošais sadarbībā ar prakses devēju un programmas direktoru.*

### Profesionālā darba prakses uzdevumi:

- nostiprināt tālākai profesionālajai darbībai nepieciešamās personāla vadības, ekonomikas, organizatoriskās un vadības iemaņas;
- iegūt informāciju par pētāmo objektu;
- attīstīt analīzes iemaņas, apkopot, apstrādāt un piemērot informāciju dažāda veida lietotājiem;

Noteikto prakses mērķu izpildei maģistrantam ir jāizpēta prakses objekts kā iespējamais nostiprinājuma, izvēršanas un profesionālo zināšanu pielietojuma lauks, kā arī jāpiedāvā uzņēmuma personāla vadības darbības efektivitātes paaugstināšanas iespējamus ceļus.

### Prakses vadība:

Kopējo prakses organizāciju realizē maģistra studiju programmas direktors.

Vienlaikus ar maģistranta ieskaitīšanu praksē, uzņēmums, kurš nodrošina maģistrantu ar nepieciešamajiem materiāliem, nozīmē prakses vadītāju.

### Maģistranta pienākumi:

Maģistranta pienākumi profesionālās darba prakses laikā:

- profesionālā darba prakses mērķu un uzdevumu izpilde;
- profesionālā darba prakses dienasgrāmatas pildīšana;
- aizpildītas prakses dienasgrāmatas un atskaites par praksi iesniegšana;
- prakses atskaites aizstāvēšana noteiktajā laikā.

### Prakses gaita un termiņi:

Praksi drīkst iziet maģistranti, kuri veiksmīgi ir nokārtojuši studiju plānu un izpildījuši finanšu saistības ar augstskolu.

**Prakses ilgums: 6, 10 vai 16 nedēļas (6, 10 vai 16 kredītpunkt atbilstoši programmas**

*formai).*

**Prakses sākums:** *atbilstoši programmai (datumu izsūtīs programmas administratore).*

**Prakses beigu datums:** *atbilstoši programmai (datumu izsūtīs programmas administratore).*

**Prakses vieta:** uzņēmums (organizācija, institūts, lietišķās sadarbības asociācija u.c.) – maģistranta darba vieta.

### **Atskaites noformēšanas un aizstāvēšanas kārtība:**

Profesionālās prakses beigās maģistrants, saskaņā ar izvirzītajām prasībām, noformē atskaiti 20-25 lapu apjomā.

*Prakses atskaite jāiesniedz elektroniski nosūtot [elina.karkle@riseba.lv](mailto:elina.karkle@riseba.lv)*

### **Prakses atskaites saturs:**

- Ievads
- Profesionālās darba prakses dienasgrāmata ar maģistranta un uzņēmuma nozīmētā prakses vadītāja parakstu;
- Profesionālās darba prakses objekta raksturojums (vīzija, misija, mērķi, vērtības);
- Organizācijas struktūra;
- Uzņēmuma personāla lietvedības procesu apraksts un novērtējums:
  - Dokumentu pārvaldība un lietvedības vai personāla vadības darba organizācija uzņēmumā (ieskaitot kvalitātes vadību, informatīvo sistēmu);
  - Darba tiesisko attiecību vadība (nodibināšana un izbeigšana);
  - Personāla lietu arhīva veidošana un darba organizēšana uzņēmumā;
  - Personāla vadības funkciju realizācija uzņēmumā
- Studenta izvēlētas personāla vadības problēmas analīze (kā ir un kā vajadzētu būt, izstrādājot konkrētus uzlabojumus);
- Secinājumi un ierosinājumi uzņēmuma vadībai situācijas uzlabošanai;
- Izmantotās literatūras avotu saraksts (arī organizācijas iekšējie dokumenti).

Atskaitē tiek pievienotas tabulas, shēmas, grafiki un nepieciešamo dokumentu kopijas. Atskaites noformēšanai izmantot RISEBA Studiju darbu izstrādes nolikumu.

*Atskaite ir jāparaksta pie prakses vadītāja un darba vietā (organizācijā).*

### **Prakses aizstāvēšana:**

Prakses aizstāvēšana paredz prezentāciju - PowerPoint slaidi, 5-7 minūtes.

Prezentāciju *ieteicams* strukturēt sekojoši:

1. slaidis – RISEBA logo, programma, prakse, prakses uzņēmuma nosaukums, maģistranta vārds,
2. Prakses mērķis un uzdevumi (specifiski)
3. Uzņēmuma apraksts
4. Kas ir paveikts prakses laikā un/vai maģistranta pienākumi
5. Uzņēmuma personāla lietvedības procesu/ personāla vadības procesa/personāla vadības problēmas analīze (galvenā prezentācijas daļa)
6. Secinājumi
7. Rekomendācijas

Maģistranta profesionālo darba praksi vērtē RISEBA komisija 2 mācībspēku sastāvā.

Kopumā jūsu prakse tiks vērtēta sekojoši:

Prakse atskaites (saturs un noformējums) - 50%

Prezentācija (saturs un prezentācijas pasniegšanas veids) - 50%

## **9. PIELIKUMS**

***Programmas “Personāla vadība” studiju kursu apraksti pieejami pēc pieprasījuma***