

Studiju virziena “Vadība, administrēšana un nekustamo īpašumu pārvaldība”

Studiju programmas  
**“Personāla vadība”**  
raksturojums

*par 2022./2023. studiju gadu*

Studiju programmas direktors

Prof. Iveta Ludviga

## Saturs

1.	Studiju programmas raksturojošie rādītāji.....	3
2.	Studiju saturs un īstenošana.....	5
3.	Studiju programmas resursi un nodrošinājums .....	12
4.	Mācībspēki .....	14
5.	Būtiska informāciju par studiju programmu.....	17

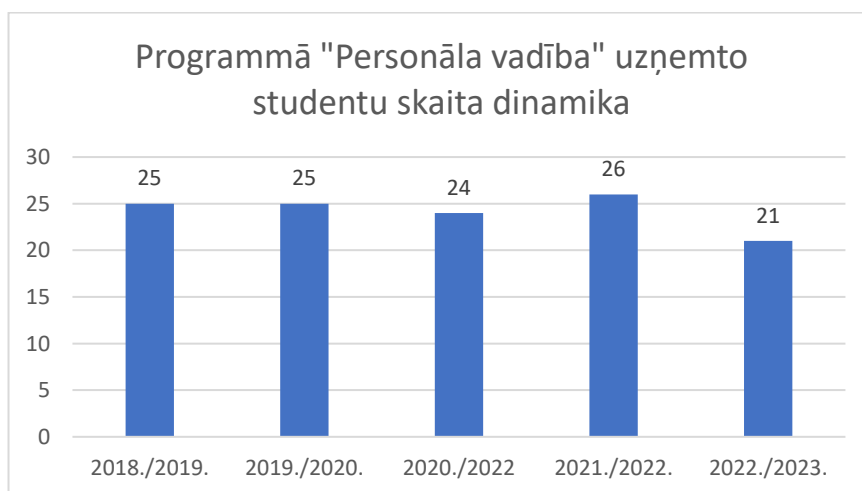
## 1. Studiju programmas raksturojošie rādītāji

### 1.1. Apraksts un analīze par izmaiņām studiju programmas parametros, kas veikti studiju gada ietvaros

2022./ 2023. studiju gadā salīdzinājumā ar iepriekšējo studiju virziena akreditāciju izmaiņas programmas parametros netika veiktas.

### 1.2. Statistikas dati par studējošajiem studiju programmā, studējošo skaita dinamika, skaita izmaiņu ietekmes faktoru analīze un novērtējums

Maģistra studiju programma „Personāla vadība” 2022./2023. studiju gadā tika uzņemts 21 students, no tiem 14 studenti ar profesionālo bakalaura izglītību 60 KP jeb 1,5 gadu programmā un 7 studenti ar akadēmisko bakalaura izglītību vai bez pieredzes personāla vadībā 80KP, jeb 2 gadu programmā.



Otrajā kursā 2022./2023. gadā studēja 27 studenti. no tiem 17 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.



Tādējādi kopā programmā studējošo skaits 2022./2023. studiju gadā (uz 2022. gada 1.oktobri) bija 58, no kuriem 56 ir sievietes. Studiju pārtraukumā atradās 15 studenti, vairums no tiem bērna kopšanas atvaļinājumā.



### ***1.3. Apraksts un analīze par īstenotajām studiju formām***

Maģistra studiju programma „Personāla vadība” 2022./2023. studiju gadā ir tika īstenota tikai latviešu valodā. Kopš 2014. gada studiju programmā tiek uzņemti studenti tikai pilna laika klātienē.

### ***1.4. 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-noizmaksu-pozicijas-uz-vertibas-radisanu-uznemuma>) un tādējādi 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 piedāvājumu tradicionāli pārsniedz pieprasījumu.

## 2. Studiju saturs un īstenošana

### 2.1. *Studiju programmas saturs analīze*

2022./ 2023. studiju gadā salīdzinājumā ar iepriekšējo studiju gadu izmaiņas programmas saturā nav veiktas.

### 2.2. *Studiju programmas īstenošanas, tajā skaitā kursu/ moduļu īstenošanas metožu, novērtējums, norādot metodes un kā tās veicina studiju kursu rezultātu un studiju programmas mērķu sasniegšanu*

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). Studijuursos 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 vadības asociāciju (LPVA), tādējādi 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

6 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/personalvadibasstrategija-no-izmaksu-pozicijas-uz-vertibas-radisana-uznemuma>). Līdzīgas tendences minētas arī 2022 Deloitte Global Human Capital Trends ziņojumā. Pamatojoties uz šīm tendencēm, tika nomainīts 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.

### ***2.3. Prakses nodrošinājums, prakses darba organizācija un rezultātu analīze, ja studiju programmā ir paredzēta prakse***

Augstskolā RISEBA ir 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” paredzēta 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 mācītbspēki. 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 atrodami prakses un darba piedāvājumi, kuri tiek regulāri atjaunoti sadarbojoties ar darba devējiem (<https://www.riseba.lv/lv/karjera-un-darbs/darba-un-praksesiespejas/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 iepazīstieties 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-unprakses-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+ 11 programmas ietvaros. 2022./2023. studiju gadā jau devīto 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.

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

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 2023. gadā atzīmēja maģistra darbu augsto kvalitāti un atbilstību nozares aktualitātēm.

#### **2022./2023. studiju gadā aizstāvētie maģistra darbi**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Maģistra darba tēma</b>
1	Darbinieku adaptācijas plāna (Onboarding) kvalitātes sasaiste ar darbinieka iesaisti un noturēšanu uzņēmumā
2	Darbinieku adaptācijas procesa pilnveide Latvijas Nacionālajā vēstures muzejā
3	Informācijas tehnoloģiju (IT) jomas talantu piesaiste Latvijas uzņēmumos
4	Darbinieku mainība, tās iemesli un mazināšanas iespējas auto nozares uzņēmumos
5	Spēļošanas elementu izmantošana personāla vadības procesos un to ietekme uz darbinieku
6	Psihoemocionālie darba vides riski un stresa noturība SIA “X” personālam
7	Atgriešanās darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma Latvijā: darba devēju atbalsta politika



8	Elastīgā darba saistība ar darbinieku individuālo labbūtību un apmierinātību ar darbu
9	Personāla analītikas ieviešanas iespējas Valsts robežsardzē
10	Darba vietas daudzveidības ietekme uz darbinieka sniegumu
11	Darbinieku apmierinātība un mainības cēloņi uzņēmumā "X"
12	Personāla autentiskuma darbā saistība ar izdegšanu un labbūtību
13	Personāla atlases speciālistu personības iezīmju un kognitīvo spēju saistība ar personāla atlases darba produktivitāti
14	Personāla psihoemocionālie darba vides riski un sociālais atbalsts uzņēmumā "Latvijas Pasts"
15	Labumu groza ietekme uz darbinieku nodomu palikt uzņēmumā "GIVEN"
16	Profesionāla pašnoteikšanās un vērtības jauniešiem Latvijas darba tirgū
17	Karjeras attīstības pilnveidošana uzņēmumā X, balstoties uz klasiskajām un mūsdienu karjeras teorijām
18	Dažādību vadība stereotipu un diskriminācijas mazināšanai sabiedrībā

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 robežas 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.

### ***2.5. Studējošo ienākošā un izejošā mobilitāte studiju programmas ievaros***

Studējošajiem ir tiek piedāvāta iespēja piedalīties starptautiskās apmaiņas projektos ERASMUS programmas ietvaros, kā arī citās sadarbības aktivitātēs. 2022./2023.studiju gadā ERASMUS studējošo apmaiņas ietvaros nedevis neviens students. Galvenais šķērslis studijām ārvalstīs ir studējošo nodarbinātība.

Taču jāpiemin, ka viena studente ir piedalījies EHRM (European Human Resource Management) programmā un veica konsultatīvo praksi 3 mēnešu garumā Nīderlandē.

## 2.6. Audita, monitoringa un aptauju novērtējumi un to rezultātu analīze programmas kontekstā

### 2.6.1. Studiju kursu Moodle vietņu audita rezultātu analīze

Studiju kursu Moodle vietne tiek analizēta atbilstoši RISEBA metodiskās padomes sēdē (15.11.2021. protokols Nr.20/1.1-40/5) un saskaņā ar 06.02.2022. rīkojumu Nr. 22/1/1-3/18 apstiprinātajam dokumentam “Prasības studiju kursu izstrādei MOODLE vidē ( eRISEBA ) pilna laika klātienēs, nepilna laika klātienēs un tālmācības studijās”. Moodle audita rezultāti norāda, ka programmas “Personāla vadība” vietņu kvalitāte ir robežas no 56 līdz 75%, tātad uzlabojumi ir nepieciešami. Tiek veiktas pārrunas docētājiem un Moodle vietne tiek papildināta un uzlabota.

### 2.6.2. Studiju kursu vērtējumu objektivitātes monitoringa analīzes rezultāti

Studiju vērtējumu objektivitātes novērtēšanas kārtība Biznesa, mākslas un tehnoloģiju augstskolā “RISEBA” ir apstiprināta ar 28.02.2022. Rektora rīkojums Nr. 22/1.1-3/30. Tā nosaka, ka Studiju vērtējumu objektivitātes novērtēšana tiek veikta divas reizes gadā pēc kārtējā semestra noslēgšanās. Padziļināta sekmju analīze, saskaņā ar iepriekš minēto rīkojumu tiek veikta, gala vidējā atzīme studiju kursā ir vienāda vai augstāka par 9 un kad vienāda vai zemāka par 5.

Programmā “Personāla vadība” vidējais studiju kursa vērtējums ir sākot no 7,8 līdz 9,5 ballēm (atzīmju sadalījums redzams tabulā. Analizējot augstākos vērtējumus, ir secināts, ka tie nav vieni un tie paši kursi, kuros katru semestri ir augstāks vērtējums, tas mēdz atšķirties pa semestriem, līdz ar to patiešām ir atkarīgs no studentu spējām.

Studiju vērtējumu objektivitātes novērtējums  
par 2022./2023. studiju gadu

Studiju kursa nosaukums	KP	Mācībspēks	Semestris	4	5	6	7	8	9	10	Kopējais skaits	Vidējais vērtējums grupā
Personāla vadības funkcijas 1	3	Agita Kalviņa	1. Semester	0	0	0	7	8	4	0	19	7,84
Sociālā un saskarsmes psiholoģija	2	Anete Hofmane	1. Semester	0	0	0	0	0	9	10	19	9,53
Personāla lietvedība	2	Gundega Dambe	1. Semester	0	0	0	0	6	7	6	19	9,00
Darba tiesības	2	Liene Vancāne	1. Semester	0	0	0	0	3	11	5	19	9,11
Personāla vadības funkcijas 2	3	Vanda Brūvele	1. Semester	0	0	0	0	3	16	0	19	8,84
Kvalitātes vadīšana	2	Doc. Raina Vīra	1. Semester	0	0	0	0	0	19	0	19	9,00
Vadības psiholoģija un sociālā atbildība	2	Doc. Solveiga Blumberga	1. Semester	0	0	0	0	9	5	5	19	8,79
Projektu vadīšana	2	Lekt. Inese Slika	1. Semester	0	0	0	1	14	3	1	19	8,21
Koučings, mentorings un supervīzija	2	Andra Grasmāne	2. Semester	0	0	0	1	5	2	9	17	9,12
Radošums un dizaina domāšana	2	Inese Brokāne-Zarāne	2. Semester	0	0	0	0	3	7	7	17	9,24
Personāla stratēģija un politika	3	Vanda Brūvele	2. Semester	0	0	0	0	3	14	0	17	8,82
Organizāciju psiholoģija	2	Doc. Solveiga Blumberga	2. Semester	0	0	0	0	7	3	8	18	9,06
Personāla analītika	3	Prof. Iveta Ludviga	2. Semester	0	0	0	6	4	5	2	17	8,18
Personāla informācijas sistēmas	2	Zane Rostoka	3. Semester	0	0	0	4	11	2	0	17	7,88
Profesionālā prakse	18	Prof. Iveta Ludviga	3. Semester	0	1	0	1	1	1	1	5	7,80

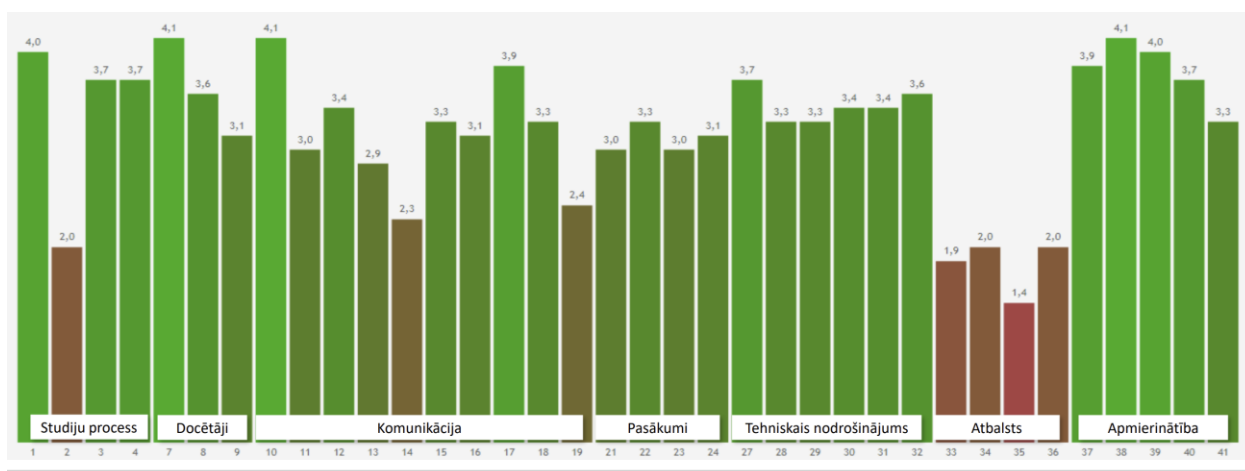
### 2.6.3. Studējošo atbiruma un tā iemeslu analīze

Studējošo atbirums 2022./2023. studiju gadā no programmas “Personāla vadība” tika eksmatrikulēti 2 studenti. Eksmatrikulācijas iemesli:

- 50% augstskolas lēmums (akadēmiskie vai finanšu parādi);
- 50% personīgie iemesli (ģimene, darbs, veselība, u.c.).

#### 2.6.4. Studējošo ikgadējās anketēšanas rezultātu analīze

Studiju programmas aptaujā 2022./2023.studiju gadā piedalījušies tikai 7 respondenti, taču tik un rezultāti un ieteikumi tāpat parāda tendences, kas redzamas no datu analīzes citās sadaļās (skat attēlu). Studenti kopumā ir apmierināti ar programmu, visaugstāk studenti novērtējuši docētājus un studiju saturu. Programmas “Personāla vadība” ikgadējās anketēšanas rezultāti liecina, ka studentiem pietrūks izvēles kursu iespēju (studiju process).



Tāpat studenti atzīmējuši, ka nav informēti par RISEBA sniegto atbalstu studentiem (psiholoģiskais atbalsts, supervizora konsultācija, atbalsts studiju grūtību gadījumā) un nav to izmantojuši.

#### 2.6.5. Noslēguma darba izstrādes procesa novērtējums

Valsts pārbaudījumu komisija pēc katras aizstāvēšanas sniedz arī kopējo novērtējumu par maģistra darbu tēmu aktualitāti un atbilstību studiju programmai, kā arī ieteikumus maģistra darbu uzlabošanai. 2022./23.studiju gadā noslēguma darbu kvalitāte novērtēta kā ļoti laba un teicama. Noslēguma darbu tēmas atbilda studiju programmai. Ieteikums studiju darbu uzlabošanai ir precīzāk un rūpīgāk ievērot izmantojamus terminus maģistra darbā, kā arī veidot skaidrāku pētījuma konceptuālo modeli.

### 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*

Studiju programma „Personāla vadība” izmanto RISEBA studiju bāzi, zinātnes bāzi, informatīvo bāzi (tai skaitā bibliotēkas), kā arī materiāli tehnisko bāzi, kuras novērtējums ir atrodams 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/parriseba/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-employeedevelopment/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*

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 tabulā)

Studiju maksas apmērs 2022./2023. studiju gadā pēc studiju formām:

Studiju forma	Studiju maksas apmērs par studiju gadu latviešu valodā (EUR)
Pilna laika vakara nodaļa personām ar profesionālo pamatizglītību (1,5 gadi)	2800,00
Pilna laika vakara nodaļa personām ar akadēmisko pamatizglītību (2 gadi)	2360,00

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;
- komerc kredīts;
- sponsoru finansējums.

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

Programmas “Personāla vadība” izdevumu sadalījums

Nr.p.k.	Izdevumu pozīcija	%
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	Akreditācija izdevumi	2,4
14	Studiju procesa nodrošināšanas izdevumi	1,5
15	Studentu pašpārvaldes izdevumi	8,8
16	Remonta izdevumi	0,5
17	Konferenču un semināru izdevumi	1,3
18	Citi ar studiju procesu saistītie izdevumi	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 kvalifikācijas atbilstības studiju programmas īstenošanas nosacījumiem un normatīvo aktu prasībām novērtējums

Programmas studiju kursu docēšanā 2022./2023. studiju gadā bija iesaistīti 12 docētāji, tai skaitā 3 profesori, 1 asociētais profesors un 2 docenti. 42% docētāju (kopskaitā 5) ir doktora zinātniskais grāds. Savukārt biznesa vidi pārstāv 4 docētāji. Visiem mācībspēkiem ir zināšanas un profesionāla saistība ar personāla vadības jomu.

##### 2022./2023. gadā studiju programmā “Personāla vadība” lekciju docēšanai nodarbinātais akadēmiskais personāls

N r.	Docētājs	Akadēmiskais grāds	Pamat darba vieta	Docētais studiju kurss
1	Agita Kalviņa	Mg.phil.	Valsts Administrācijas skola, direktore	Personāla vadības funkcijas I Pārmaiņu vadīšana un līderība
2	Andra Grasmāne	Mg.sc.soc.	SIA “Dia Logs”, partnere	Koučings, mentoringi un supervīzija
3	Elīna Miķelsone	Dr.sc.administr.	RTU profesore	Radošums un dizaina domāšana
4	Gundega Dambe	Mg.sc.soc.	Latvijas sarkanais krusts, Personāla attīstības programmu vadītāja	Personāla lietvedība
5	Inese Slūka	Mg.sc.soc.	RISEBA docente	Projektu vadīšana
6	Iveta Ludviga	Dr.sc.administr.	RISEBA profesore	Personāla analītika
7	Liene Vancāne	Mg.hrm.; Mg.jur.	Latvenergo AS, personāla vadītāja	Darba tiesības
8	Maija Zakriževska-Belogrudova	Dr.psych.	RISEBA profesore	Sociālā un saskarsmes psiholoģija
9	Raina Vīra	Dr.paed	RISEBA docente	Kvalitātes vadīšana
10	Solveiga Blumberga	Dr.psych.	RISEBA asociētā profesore	Vadīšanas psiholoģija un sociālā atbildība Organizāciju psiholoģija
11	Vanda Brūvele	Mg.sc.soc.	Personāla vadības konsultante	Personāla vadības funkcijas II; Personāla stratēģija un politika
12	Zane Rostoka-Bārene	Mg.sc.soc.	RTU personāla vadītāja	Personāla informācijas sistēmas

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.

#### ***4.2. Mācībspēku sastāva izmaiņu analīze un novērtējums, 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***

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.



## 5. Būtiska informācija par studiju programmu

### 5.1. Studiju virziena akreditācijas ekspertu noteikto rekomendāciju ieviešanas gaita

Akreditācijas eksperti pozitīvi novērtējuši;

- ✓ Sadarbību ar biznesa vidi gan vietējā, gan starptautiskajā mērogā
- ✓ Programmas satura regulāru uzlabošanu izmantojot jaunākos pētījumus nozarē un biznesa vides vajadzības
- ✓ Absolventu apmierinātību un programmas kvalitāti kopumā.

Programmas trūkumi netika identificēti.

Ekspertu ilgtermiņa rekomendācijas un augstskolas rīcībā:

1. Izstrādāt mehānismus un pieejas, lai veicinātu studentu starptautisko mobilitāti. Tiek strādāts pie ERASMSU+ īso intensīvo programmu izveides, kas dotu iespēju īstermiņa mobilitātei, kā arī studentu iesaistes projektos.
2. Lai iegūtu labākas absolventu un darba devēju atbildes, aptaujas varētu notikt ar īsāku laikā intervālu, ļaujot vēl vairāk reaģēt uz programmu jauninājumiem. Tiek īstenots sadarbībā ar kvalitātes daļu.

### 5.2. Studiju programmas padomes darbība

Studiju programmai ir izveidota studiju programmas padome, kurā ir augstskolas, mācībspēku, studentu, absolventu un darba devēju pārstāvji saskaņā ar 16.01.2024. rīkojumu Nr. 24/1.1-3/13. Šis pašnovērtējuma ziņojums apstiprināts 12.02.2024. studiju programmas padomes sēdē.

### 5.3. Studiju programmas stiprās un vājās puses

Studiju programmas priekšrocības:

- ✓ Profesionāli pasniedzēji
- ✓ Pasniedzēju entuziasms un mācību materiālu kvalitāte
- ✓ Vieslektori un lekcijas atbilstoši programmai
- ✓ Studiju formas veids (iespēja apvienot ar ģimeni un darbu)
- ✓ Darbs grupās labākai vielas apguvei
- ✓ Praktiska ievirze, iespēja apgūto izmantot darbā

Studiju programmas trūkumi:

- ✓ Dažu docētāju komunikācija e-vidē, iespēja pilnveidot e-riseba platformu
- ✓ Studējošo starptautiskā mobilitāte zema

#### 5.4. *Studiju programmas attīstības plāns nākotnei*

Studiju programmas attīstības nodrošināšanai tiek īstenotas sekojošas aktivitātes:

- 1) Lielāks uzsvars uz stratēģisko personāla vadību:
  - Vairāk KP “Personāla politika un plānošana”, “Personāla analītika”;
  - Pārveidoti kursi «Personāla vadības funkcijas I un II» - iekļautas jaunas tēmas;
  - Vieslektoru piesaiste – “PV guru”.
- 2) Atbilstība organizācijas vadītāja profesijas standartam:
  - Ekonomikas tēmu integrēšana viegli uztveramā veidā;
  - Finanšu tēmu integrēšana studijuursos;
  - Organizācijas teorija / organizācijas dizains tēmu iekļaušana..
- 3) Profesionālās prakses uzlabošana:
  - Attiekties no operacionālās PV uzdevumiem;
  - Papildināt prasības ar reāliem rezultātiem izmantojot EHRM pieredzi;
  - Atļaut praksi veikt grupā (2 studenti) lai ‘īstenotu sarežģītākus projektus.
- 4) Pētījumu virziens “Stratēģiskā personāla vadība” – iesaistīt programmas studentus.
- 5) Sadarbība ar LPVA pētniecības jomā.
- 6) Doktorantu iesaiste studiju kursu docēšanai un noslēguma darbu vadīšanai.