



DALYKO (MODULIO) APRAŠAS

Dalyko (modulio) pavadinimas	Kodas
Personalo vadyba	

Dėstytojas (-ai)	Padalinys (-iai)
Koordinuojantis: Asta Stankevičienė	Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas Saulėtekio al. 9, II rūmai, LT 10222 Vilnius

Studijų pakopa	Dalyko (modulio) tipas
Pirmos pakopos	Privalomas

Įgyvendinimo forma	Vykdymo laikotarpis	Vykdymo kalba (-os)
Auditorinė/nuotolinė	Pavasario semestras	Lietuvių, anglų

Reikalavimai studijuojančiajam
Išankstiniai reikalavimai: Vadyba

Dalyko (modulio) apimtis kreditais	Visas studento darbo krūvis	Kontaktinio darbo valandos	Savarankiško darbo valandos
5	130	48	82

Dalyko (modulio) tikslas: studijų programos ugdomos kompetencijos		
<p>Dalyko tikslas – ugdyti sisteminių požiūrį į personalo vadybą, personalo vadybos dėsnius bei procesus, suteikti personalo vadybos žinių sistemą, įgalinančią atlikti personalo valdymo analizę organizacijoje, bei gebėti formuluoti personalo valdymo problemas ir ieškoti sprendimų būdų.</p>		
Dalyko (modulio) studijų siekiniai	Studijų metodai	Vertinimo metodai
Žinos personalo vadybos koncepcijas, principus ir metodus	Paskaita, seminarai, diskusijos, problemų sprendimu grįstas mokymas, bendradarbiavimu grįstas mokymas, atvejų analizė, vaidmenų žaidimai ir simuliacijos	Grupinių projektų rengimas ir pristatymas Probleminių sprendimų užduotis žodžiu arba raštu (ataskaita pristatymo forma): pvz. pdf arba ppt. formatu Atvejų analizė žodžiu arba raštu (ataskaita pristatymo forma): pvz. pdf arba ppt. formatu Testas: atviri ir uždari klausimai
Gebės analizuoti personalo vadybos dėsnius bei procesus, pasitelkiant personalo vadybos metodus		
Supras personalo valdymo ir organizacijos veiklos rezultatų ryšį ir mokės pritaikyti šias žinias bendraujant su partneriais prekės/paslaugos vertės kūrimo grandinėje		
Gebės suvokti ir pritaikyti personalo vadybos sistemą, atsižvelgiant į multi - kultūrinę komandos sudėtį		
Žinos kaip savarankiškai priimti personalo valdymo sprendimus rinkos sąlygomis		
Studentai įgis sisteminių požiūrį į personalo vadybą ir mokės formuluoti bei spręsti personalo vadybos problemas, atsižvelgdami į verslo sektoriaus specifiką.		

Temos	Kontaktinio darbo valandos						Savarankiškų studijų laikas ir užduotys		
	Paskaitos	Konsultacijos	Seminarai	Pratimai	Laboratoriniai	Praktika	Visas kontaktinis darbas	Savarankiškas darbas	Užduotys
1.Įvadas į personalo vadybą. Dalyko tikslas, kurso struktūra ir vieta studijose. Darbas organizavimas paskaitose, reikalavimų studentams išdėstymas.	1						1		
2.Pagrindinės personalo valdymo koncepcijos. Personalo ir žmogiškųjų išteklių valdymo sąvokų transformacija. Personalo valdymo ir organizacijos veiklos rezultatų ryšys. Strateginis personalo valdymas. Personalo valdymo politika ir jos įgyvendinimas.	4						4	4	Pagrindinio vadovėlio (I dalies 1, 2 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
3.Personalo valdymas organizacijoje. Personalo valdymo sistema ir jos turinys.	4						4	3	
4.Personalo poreikio planavimas. Planavimo nauda. Formalaus ir neformalaus planavimo pranašumai. Tradicinis ir šiuolaikinis planavimo modelis. Planavimo etapai ir metodai.	2						2	5	Pagrindinio vadovėlio (I dalies 2 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
5.Personalo paieška. Personalo paieškos samprata ir tikslai. Darbuotojų paieškos procesas ir jį lemiantys veiksniai. Pagrindiniai paieškos būdai ir šaltiniai.	2		2				4	5	Pagrindinio vadovėlio (II dalies 6 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
6.Personalo atranka. Atrankos procesas bei pagrindiniai atrankos proceso etapai. Atrankos metodai bei jų taikymo efektyvumas.	4		2				6	10	Pagrindinio vadovėlio (II dalies 7 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
7.Priėmimas, perkėlimas bei atleidimas iš darbo. Diskriminacija darbe	3		2				5	10	Pagrindinio vadovėlio (I dalies 3 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
8.Personalo adaptacija. Adaptacijos samprata ir tikslai. Adaptacijos etapai bei pagrindiniai adaptacijos metodai. Adaptacijos proceso valdymas organizacijoje.	2		2				4	5	Pagrindinio vadovėlio (III dalies 8 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
9.Personalo vertinimas ir kompetencijų valdymas.	2		2				4	10	Pagrindinio vadovėlio (III dalies 10 skyriaus) ir

Kompetencijų planavimo vieta personalo vadyboje, kompetencijos modeliavimo ir vertinimo metodai.									papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos	
10. Personalo mokymas ir ugdymas. Personalo ugdymo sistemos turinys ir tikslai. Ugdymo sistema ir posistemės. Ugdymo strategijos bei metodai.	2		2					4	10	Pagrindinio vadovėlio (III dalies 8 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
11. Personalo karjeros planavimas ir valdymas. Karjeros samprata bei karjeros teorijos. Individualus bei organizacinis karjeros planavimas.	2		2					4	10	Pagrindinio vadovėlio (III dalies 9 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
12. Personalo motyvavimas ir rezultatų valdymas. Motyvacijos ir motyvavimo samprata. Motyvacijos teorijos. Motyvavimo priemonių sistemos efektyvumas ir rezultatų valdymas organizacijoje.	4		2					6	10	Pagrindinio vadovėlio (IV dalies 11 ir 12 skyriaus) ir papildomos medžiagos studijavimas. Seminaro užduočių atlikimas ir diskusijos
Iš viso	32		16					48	82	

Vertinimo strategija	Svoris proc.	Atsiskaitymo laikas	Vertinimo kriterijai
Namų darbas, rengiant grupinius projektus	20 proc.	Semestro metu	<p>Grupinis personalo valdymo projektas, kuris rengiamas ir pristatomas auditorijoje arba nuotoliniu būdu</p> <p>Vertinami šie aspektai: Projektų struktūra ir apimtis (0,5 balo): darbo struktūra aiški ir logiška, yra visos reikiamos dalys, darbas yra tinkamos apimties. Analizė ir išvados (0,5 balo): analizė labai išsami, tinkamai remiamasi moksline literatūra, išvados pagrįstos, formuluojamos remiantis empirine medžiaga. Pristatymas (1 balai): argumentuotas ir aiškus tyrimo darbo išvadų pristatymas; auditorijos dėmesio išlaikymas, klausimų valdymas</p> <p>Darbo nepateikus egzamino laikyti neleidžiama</p>
Darbas paskaitų ir pratybų metu	20 proc.	Semestro metu	<p>Vertinama privalomosios literatūros bei papildomos medžiagos (ji pateikiama e-sistemoje) išmanymas, gebėjimas ja remiantis atlikti kiekvienam seminarui pateiktas užduotis ir pristatyti savo įžvalgas kolegoms, aktyvus dalyvavimas diskusijose paskaitų ir seminarų metu.</p> <p>2 balai: už puikų pasirengimą ir aktyvų dalyvavimą visuose seminaruose bei paskaitose, tinkamą klausimų bei problemų formulavimą ir argumentuotus pasisakymus diskusijoje; 1 balas: už pasirengimą ne mažiau kaip 60 proc. seminarų bei paskaitų, bet neaktyvų dalyvavimą diskusijoje, neargumentuotus pasisakymus; 0 balų: seminaruose bei paskaitose nedalyvaujama, pasyviai išklausoma diskusija.</p>
Testas	60 proc.	Egzaminų sesijos metu	<p>Testą sudaro 8 atviri ir uždari klausimai (kiekvieno jų vertė – po 1 balą), ir atliekama užduotis (atvejo analizė (2 balai). Bendras balas dauginamas iš 0,6.</p> <p>Individualus, grupinis namų darbas ir jo pristatymas, atvejo analizė ir egzaminas yra vertinami taikant 10-ies balų skalę: - daugiau nei 95 proc. arba puikiai, 10 balų; - daugiau nei 85 proc. arba labai gerai, 9 balai;</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - daugiau nei 75 proc. arba gerai, 8 balai; - daugiau nei 65 proc. arba vidutiniškai, 7 balai; - daugiau nei 55 proc. arba patenkinamai, 6 balai; - daugiau nei 49 proc. arba silpnai, 5 balai. Mažiau nei 49 proc. arba nepatenkinamai, kai netenkinami minimalūs reikalavimai: 4, 3, 2, 1.
Vertinimo strategija egzamino laikymui eksternu	Svoris proc.	Atsiskaitymo laikas	Vertinimo kriterijai
Namų darbas, rengiant individualų projektą	30 proc.	Egzamino eksternu laikymo metu	Individualus personalo valdymo projektas, kuris rengiamas ir pristatomas auditorijoje arba nuotoliniu būdu Vertinami šie aspektai: Projekto struktūra ir apimtis (0,5 balo): rašto darbo struktūra aiški ir logiška, yra visos reikiamos dalys, darbas yra tinkamos apimties. Analizė ir išvados (0,5 balo): analizė labai išsami, tinkamai remiamasi moksline literatūra, išvados pagrįstos, formuluojamos remiantis empirine medžiaga. Pristatymas (1 balai): argumentuotas ir aiškus tyrimo darbo išvadų pristatymas; auditorijos dėmesio išlaikymas, klausimų valdymas Darbo nepateikus egzamino laikyti neleidžiama
Testas	70 proc.	Egzamino eksternu laikymo metu	Testą sudaro 8 atviri ir uždari klausimai (kiekvieno jų vertė – po 1 balą), ir atliekama užduotis (atvejo analizė (2 balai). Bendras balas dauginamas iš 0,7.

Autorius	Leidimo metai	Pavadinimas	Periodinio leidinio Nr. ar leidinio tomas	Leidimo vieta ir leidykla ar internetinė nuoroda
Privaloma literatūra				
Valentine S. R.; Meglich P. Mathis R. L.; Jackson, J. H.	2019	Human Resources Management		15 edition. <i>Edinburgh. Pearson. Education Limited</i>
Papildoma literatūra				
Bakanauskienė I.	2008	Personalo valdymas		Kaunas, VDU leidykla
Vveinhardt J.; Žukauskas P.	2012	Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas.		Kaunas, VDU leidykla
Petkevičiūtė N.	2013	Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva.		Kaunas, VDU leidykla.
Korsakienė, R.; Smaliukienė, R.	2014	Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė.	<i>Verslas: Teorija ir praktika, 15 (1), 84–92</i>	<i>Straipsnis</i> https://core.ac.uk/download/pdf/144798882.pdf
Kostecka, J.; Davidavičienė V.	2015	Darbuotojų motyvavimo žaidybinėmis priemonėmis informacinėje sistemoje modelis.	<i>Verslas XXI amžiuje 7(2), 262–274</i>	<i>Straipsnis</i> https://doi.org/10.3846/mla.2015.778
Stankevičienė, A.; Gerikienė, V.; Jurgaitytė, N.	2016	Y ir Z kartų darbuotojų atlygio lūkesčiai informacinės visuomenės kontekste.	<i>Informacijos mokslai, 74, 7-24.</i>	<i>Straipsnis.</i> https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2016~1504512468736/J.04~2016~1504512468736.pdf

Zabielskė, J.	2017	Organizacijos teisingumas: nuo atskirų sprendimų teisingumo iki teigiamų darbuotojų nuostatų	<i>Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai</i> , (77), 81-99.	<i>Straipsnis</i> https://eltalpykla.vdu.lt/bitstream/handle/1/35138/ISSN2335-8750_2017_N_77.PG_81-99.pdf?sequence=1
Jøranli, I.	2018	Managing organisational knowledge through recruitment: searching and selecting embodied competencies.	<i>Journal of knowledge management</i> , 22(1), 183-200.	<i>Straipsnis</i> https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0541
Yeung, D. Y., Zhou, X., & Chong, S.	2021	Perceived age discrimination in the workplace: the mediating roles of job resources and demands.	<i>Journal of Managerial Psychology</i> , 36(6), 505-519.	<i>Straipsnis</i> https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185