



DALYKO (MODULIO) APRAŠAS

Dalyko (modulio) pavadinimas	Kodas
Personalo vadyba	

Dėstytojas (-ai)	Padalinys (-iai)
Koordinuojantis: Asta Stankevičienė	Vadybos katedra Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Studijų pakopa	Dalyko (modulio) tipas
Pirmos pakopos	Privalomas

Igyvendinimo forma	Vykdymo laikotarpis	Vykdymo kalba (-os)
Auditorinė	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		
Dalyko tikslas – ugdyti sisteminių požiūrį į personalo vadybą, personalo vadybos dėsnius bei procesus, suteikti personalo vadybos žinių sistemą, įgalinančią atlikti personalo valdymo analizę organizacijoje, gebėti formuluoti personalo valdymo problemas ir ieškoti sprendimų būdų bei ugdyti komandinio darbo daugiakultūrinėje aplinkoje gebėjimus.		
Dalyko (modulio) studijų siekiniai	Studijų metodai	Vertinimo metodai
Supras personalo vadybos koncepcijas, principus ir metodus	Paskaita, seminarai, diskusijos, minčių lietus, koncepcijų žemėlapis, problemų sprendimu grįstas mokymas, bendradarbiavimu grįstas mokymas, atvejų analizė, interviu su ekspertu, 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 Savikontrolės testai VMA Egzaminas (testas): atviri ir uždari klausimai
Gebės analizuoti personalo vadybos koncepcijas bei procesus, pasitelkiant personalo vadybos metodus		
Gebės analizuoti ir sisteminti personalo problemas (analitinis mąstymas).		
Supras ekonominį, politinį, teisinį, technologinį ir socialinį organizacijos kontekstą globalioje visuomenėje, personalo valdymo ir organizacijos veiklos rezultatų ryšį ir mokės pritaikyti šias žinias valdymo veikloje		
Gebės įvertinti ekonominį, politinį, teisinį, technologinį ir socialinį organizacijos kontekstą globalioje visuomenėje, priimdami vadybinius sprendimus organizacijoje		
Gebės pasirinkti tinkamus personalo vadybos metodus konkreitiems vadybiniams sprendimus organizacijoje priimti		

Gebės dirbti daugiakultūrinėje darbo aplinkoje, atsižvelgiant į multi-kultūrinę komandos sudėtį ir išnaudojant komandos kultūrinę įvairovę	
Gebės efektyviai dirbti komandoje, nuosekliai kurdami tarpasmeninius santykius bei bendradarbiaudami komandiniame darbe	

Temos	Kontaktinio darbo valandos							Savarankiškų studijų laikas ir užduotys	
	Paskaitos	Konsultacijos	Seminarai	Pratybos	Laboratoriniai darbai	Praktika	Visas kontaktinis darbas	Savarankiškas darbas	Užduotys
1.Įvadas į personalo vadybą. Dalyko tikslas, kurso struktūra ir vieta studijose. Darbas organizavimas paskaitose ir semi aruose.	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. Kompetencijų planavimo vieta personalo vadyboje, kompetencijos modeliavimo ir vertinimo metodai.	2		2				4	10	Pagrindinio vadovėlio (III dalies 10 skyriaus) ir 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	30 proc.	Semestro metu	Grupinis personalo valdymo projektas, kuris rengiamas ir pristatomas auditorijoje. Grupės dydis (2-4 studentai). Visų studentų vertinimas yra vienodas Grupinio video vertinimo kriterijai: 1 balas video scenarijaus kūrimas: gerų pokalbių kriterijai bei struktūra pateikiami personalo vadybos paskaitų metu bei patalpinti VMA prie temos bendra informacija kursui (grupinio video struktūra) ir namų darbai (grupinio darbo pavyzdys). 0,5 balo video originalumas ir kūrybiškumas. 0.5 balo pristatymas ir gebėjimas tiksliai, logiškai ir išsamiai atsakyti į klausimus. Grupinio atvejo analizės vertinimo kriterijai: Projekto 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 mokslinė literatūra, atsakyti visi klausimai; išvados pagrįstos, formuluojamos remiantis empirine medžiaga. Pristatymas (1 balai): argumentuotas ir aiškus tyrimo darbo išvadų pristatymas; auditorijos dėmesio išlaikymas, klausimų valdymas Darbo nepateikęs egzamino laikyti neleidžiama
Darbas paskaitų ir pratybų metu	20 proc.	Semestro metu	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. Vertinimo kriterijai: Darbas paskaitų metu (1 balas) vertinamas kaip savikontrolės testų atlikimas paskaitos metu, dalyvavimas diskusijose bei užduočių atlikimas. Kiekvieno dalyvavimo vertė 0,1 balo. Darbas pratybų metu (1 balas) vertinamas už diskusijas ir aktyvų dalyvavimą. 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.
Egzaminas	50 proc.	Egzaminų sesijos metu	Egzaminą sudaro 8 atviri ir uždari klausimai (kiekvieno jų vertė – po 1 balą), ir atliekama užduotis (atvejo analizė (2 balai). Bendras balas dauginamas iš 0,5. Studentai gali užsidirbti 1 papildomą balą, t.y. 11 balą: atlikdami užduotis VMA ir įkėlę į sistemą (individualiai); per pratybas atlikdami kūrybines užduotis (komandoje) bei geriausiai įvertinti kitų studentų. kiekvienos individualios užduoties atlikimas vertinamas 0,1, komandinės 0,2. Grupinis namų darbas, darbas paskaitų ir pratybų metu bei egzaminas yra vertinami taikant 10-ies balų skalę

			- 95-100 proc. puikiai, 10 balų; - 85-94 proc. labai gerai, 9 balai; - 75-84 proc. gerai, 8 balai; - 65-74 proc. vidutiniškai, 7 balai; - 55-64 proc. patenkinamai, 6 balai; - 49-54 proc. silpnai, 5 balai. Mažiau nei 49 proc. 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 mokslinė 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
Egzaminas	70 proc.	Egzamino eksternu laikymo metu	Egzaminą 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. Individualus namų darbas bei egzaminas yra vertinami taikant 10-ies balų skalę: - 95-100 proc. puikiai, 10 balų; - 85-94 proc. labai gerai, 9 balai; - 75-84 proc. gerai, 8 balai; - 65-74 proc. vidutiniškai, 7 balai; - 55-64 proc. patenkinamai, 6 balai; - 49-54 proc. silpnai, 5 balai. Mažiau nei 49 proc. nepatenkinamai, kai netenkinami minimalūs reikalavimai: 4, 3, 2, 1.

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
Armstrong M., Taylor S	2023	Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory of People Management		16th ed. Cogan Page.
Kostecka, J.; Davidavičienė V.	2015	Darbuotojų motyvavimo žaidybinėmis priemonėmis informacinėje sistemoje modelis.	<i>Verslas XXI amžiuje</i> 7(2), 262–274	<i>Straipsnis</i> https://doi.org/10.3846/mla.2015.778

Zabielskė, J.	2017	Organizacijos teisingumas: nuo atskirų sprendimų teisingumo iki teigiamų darbuotojų nuostatų	<i>Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai</i> , (77), 81-99.	Straipsnis 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.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0541
Chillakuri, B.	2020	Understanding Generation Z expectations for effective onboarding.	<i>Journal of Organizational Change Management</i> , 33(7), 1277-1296.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058
Fernandez, V., & Gallardo-Gallardo, E.	2020	Tackling the HR digitalization challenge: key factors and barriers to HR analytics adoption.	<i>Competitiveness Review</i> , 31 (1), 162-187.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/CR-12-2019-0163
Yeung, D. Y., Zhou, X., & Chong,	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.	Straipsnis https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185
Reavis, A.	2023	7 Ways every people leader should learn to adapt in the new hybrid world.	<i>Strategic HR Review</i> , (ahead-of-print).	Straipsnis https://doi.org/10.1108/SHR-09-2022-0055