

RTU studiju kurss "Cilvēkresursu vadība sociālajā darbā"**0L000 Liepājas akadēmija****Vispārējā informācija**

Kods	LA1605
Nosaukums	Cilvēkresursu vadība sociālajā darbā
Studiju kursa statuss programmā	Obligātais/Ierobežotās izvēles
Atbildīgais mācītbspēks	Inta Kulberga - Doktors, Asociētais profesors
Apjoms daļās un kredītpunktos	1 daļa, 4.0 kredītpunkti
Studiju kursa īstenošanas valodas	LV
Anotācija	Studiju kursā apgūst zināšanas un prasmes, lai profesionāli plānotu, organizētu un vadītu cilvēkresursus sociālā darba organizācijās, ņemot vērā organizāciju specifiku, profesionālās ētikas principus un mūsdienu vadības pieejas. Tiek aplūkoti cilvēkresursu vadības stratēģiskie un operatīvie aspekti – personāla atlase, ievadīšana darbā, motivēšana, profesionālā attīstība, darba snieguma novērtēšana un darbinieku labbūtība. Studiju kursā uzsvars likts uz līderību, komandas darba vadību un vadītāja lomu pārmaiņu procesos sociālajā darbā. Tiek veicināta spēja pieņemt pamatotus un uz pierādījumiem balstītus vadības lēmumus, lai nodrošinātu organizācijas ilgtspēju un augstas kvalitātes sociālos pakalpojumus.
Mērķis un uzdevumi, izteikti kompetencēs un prasmēs	Studiju kursa mērķis ir attīstīt studentu spēju analizēt un pielietot cilvēkresursu vadības teorijas un stratēģijas sociālā darba organizāciju kontekstā, īpašu uzmanību pievēršot vadības lēmumu pieņemšanai, profesionālās kompetences stiprināšanai un ilgtspējīgu komandu veidošanai, lai veicinātu organizāciju efektivitāti, profesionālo kvalitāti un sociālo darbinieku labbūtību dažādos sociālā darba kontekstos. Studiju kursa uzdevumi: - veidot padziļinātas zināšanas un kritisku izpratni par cilvēkresursu vadības teorijām un pieejām sociālā darba organizāciju kontekstā, iekļaujot nacionālo un starptautisko pieredzi ilgtspējīgas un ētiskas vadības stiprināšanai; - dot iespēju demonstrēt izpratni par cilvēkresursu vadības stratēģisko nozīmi organizācijas efektivitātes, profesionālās kvalitātes un darbinieku labbūtības veicināšanā, sasaistot to ar sociālā darba vērtībām un mērķiem; - iemācīt un dot iespēju patstāvīgajā darbībā nostiprināt cilvēkresursu attīstības, komandas vadības un darbinieku profesionālās izaugsmes veicināšanas metodes, lai atbalstītu sociālā darba profesionālu motivāciju, pašizglītību un karjeras attīstību; - attīstīt prasmes īstenot reflektīvu un pamatotu cilvēkresursu vadības prakses izvērtējumu, ņemot vērā organizācijas attīstības vajadzības, sociālekonomiskās pārmaiņas, darba tirgus prasības un ilgtspējīgas sociālās attīstības principus.
Patstāvīgais darbs, tā organizācija un uzdevumi	Studējošais 1. Pēc katra semināra veic strukturētu MAX refleksiju, izmantojot trīs līmeņu pieeju (3 lietas/idejas, ko uzzināju – Motivation; 2 lietas/idejas, kas rosināja profesionāli – Acquisition; 1 lieta/ideja, kas mani uzrunāja, bet vēl jāattīsta – Extension), ar mērķi kritiski izvērtēt cilvēkresursu vadības jautājumus, vadītāja lomu un profesionālās komandas attīstību sociālā darba kontekstā. Refleksijā tiek integrēti teorētiskie koncepti ar studentu profesionālās pieredzes piemēriem, tā veicinot izpratni par cilvēkresursu vadības un sociālā darba mijiedarbību. 2. Veic interviju ar sociālā darba organizācijas vadītāju vai personāla speciālistu, pētot vadības praksi, personāla attīstības stratēģijas, izaicinājumus un darbinieku labbūtības veicināšanas pasākumus. Studenti analizē iegūtos datus, sagatavo strukturētu analīzi, atspoguļojot vadības pieeju atbilstību cilvēkresursu vadības teorijām, kā arī prezentē intervijas atziņas seminārā, apliecinot prasmes sintezēt informāciju un formulēt profesionāli pamatotus secinājumus. 3. Izstrādā argumentētu eseju, kurā reflektē par pretrunām, paradoksiem vai dilemām, kas saistītas ar cilvēkresursu vadību sociālā darba praksē trīs līmeņos: (1) indivīds un profesionālā identitāte; (2) indivīds un organizācijas struktūra/ vadība; (3) indivīds un sociālais konteksts. Esejā studenti analizē, kā šie spriegumi ietekmē profesionālo attīstību, komandas dinamiku un organizācijas efektivitāti, piedāvā savus risinājumus vai skatījumus, demonstrējot spēju integrēt starpdisciplināras zināšanas, ētiski pamatoti pieņemt lēmumus un izvērtēt vadības ietekmi uz sabiedrību. 4. Veic refleksiju "Mana kā līdera identitāte cilvēkresursu vadībā", kurā studenti izvērtē savu personīgo izaugsmi, stiprās puses un attīstības vajadzības saistībā ar vadības kompetencēm sociālajā darbā. Refleksijā tiek akcentēta studentu spēja vadīt savu mācīšanās procesu, apzināti plānot profesionālo attīstību un sasaistīt apgūto ar konkrētām profesionālajām situācijām, tā apliecinot kompetenci virzīt izaugsmi un pašvadītu mācīšanos sociālās ilgtspējas kontekstā.

Literatūra	Obligātā / Obligatory: - Currie, G. (2024). Supporting new ways of working for social workers through high performance work practices: Hybrid managers, peer learning, and developmental performance management. Human Resource Management. https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/188623/7/Human%20Resource%20Management%20-%202024%20-%20Currie%20-%20Supporting%20New%20Ways%20of%20Working%20for%20Social%20Workers%20Through%20High%20Performance%20Work.pdf - Gubernator, P. (2024). The effectiveness of well-being-oriented human resource management. International Journal of Human Resource Management. https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2354829 - Ježková Petrů, G. (2023). Competence development as a means of HR management in social services. Frontiers in Psychology, 14, 1212131. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1212131 - Parent-Lamarche, A. (2023). Toward a new model of human resource management: The integrated mutual gains model and well-being. Frontiers in Psychology, 14, 1151781. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1151781 Papildu/Additional: - Adizess, I. K. (2018). Prasmīga pārmaiņu vadība: Ievads organizāciju terapijā. Zvaigzne ABC. - Cahn, K. (2013). Social work management and leadership: Managing complexity with creativity. Administration in Social Work, 37(4), 433–434. https://doi.org/10.1080/03643107.2013.801295 - Coulshed, V., Mullender, A., Jones, D., & Thompson, N. (2018). Management in social work (3rd ed.). Palgrave Macmillan. - Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija. (2011). Projektu vadīšanas nacionālās kompetences vadlīnijas. http://lnpva.lv/wp-content/uploads/2014/05/NCB_3.1.pdf - Lehtonen, J., Siliņa, R., & Abelniece, B. (2011). Riska un krīzes komunikācija. Biznesa augstskola Turība. - The Network for Social Work Management. (2018). Human services management competences. https://socialworkmanager.org/wp-content/uploads/2018/12/HSMC-Guidebook-December-2018.pdf - Rofuth, T., & Piepenbring, J. (2019). Management and leadership in social work. Springer Publishing. https://doi.org/10.1891/9780826130686 - Vasiļevska, D. (2017). Kvalitātes nodrošināšanas vadība. Juridiskā koledža. - Shanks, E. (2016). Managing social work: Organisational conditions and everyday work for managers in Sweden [Doctoral dissertation, Stockholm University]. Stockholm University.
Nepieciešamās priekšzināšanas	Iegūta augstākā izglītība.

Studiju kursa saturs

Saturš	Pilna un nepilna laika klātienēs studijas		Nepilna laika neklātienēs studijas	
	Kontakst stundas	Patstāv. darbs	Kontakst stundas	Patstāv. darbs
1. temats. Cilvēkresursu vadība sociālā darba organizāciju kontekstā. Lekcija: Cilvēkresursu vadības būtība, loma un nozīme sociālā darba kvalitātes un ilgtspējas nodrošināšanā. Praktiskais darbs: Analizēt izvēlētas sociālā darba organizācijas cilvēkresursu vadības struktūru un identificēt tās attīstības vajadzības.	4	10	0	0
2. temats. Vadītāja profesionālā identitāte un tās apzināšanās cilvēkresursu vadības praksē. Lekcija: Vadības stili, pašrefleksija, lēmumu pieņemšana un ētiskā atbildība organizācijas attīstībā. Seminārs un praktiskais darbs: Veikt pašrefleksiju "Es kā līderis", izmantojot strukturētu refleksijas modeli (piemēram, Gibbs vai Kolba ciklu).	4	10	0	0
3. temats. Komandas dinamika, sadarbība un profesionālo lomu saskaņošana. Lekcija un seminārs: Komandas veidošanas principi, konfliktu vadība un starpprofesionālā sadarbība sociālajā darbā. Praktiskais darbs: Izvērtēt komandas lomu sadarbību konkrētā profesionālā situācijā, balstoties uz teorētisko pieeju analīzi.	2	8	0	0
4. temats. Darbinieku atlase, ievadīšana darbā un profesionālā attīstība. Lekcija un seminārs: Atlases kritēriji, adaptācijas procesi, mācīšanās organizācija un ilgtermiņa kompetenču veidošana Praktiskais darbs: Izstrādāt jauna darbinieka atlases un adaptācijas plānu konkrētai sociālā darba iestādei.	2	8	0	0
5. temats. Motivācija, darba snieguma izvērtēšana un labbūtība. Lekcija un seminārs: Individuālas un organizatoriskas motivācijas stratēģijas, vērtēšanas rīki, profesionālās labizjūtas atbalsts. Praktiskais darbs: Izveidot motivācijas un darba snieguma novērtēšanas metožu salīdzinošu analīzi ar piemērojumu konkrētai organizācijai.	6	12	0	0
6. temats. Refleksija kā vadības instruments cilvēkresursu attīstībā. Lekcija: Reflektīvā prakse, attīstības sarunas un organizācijas mācīšanās kultūra. Praktiskais darbs: Veikt strukturētu refleksiju par kādu personīgo vai novērotu situāciju, kur vadītāja atgriezeniskā saite ietekmēja komandas attīstību.	6	12	0	0
7. temats. Sociālā darba vadītāja kompetence ilgtspējīgas attīstības kontekstā. Lekcija un seminārs: Vadības lēmumu ietekme uz sabiedrību, cilvēkresursu vadība kā sociālās pārmaiņas veicinošs faktors. Praktiskais darbs. Sagatavot eseju vai prezentāciju par vadītāja kompetenci kā ilgtspējas veicinātāju sociālā darba organizācijā.	4	10	0	0
Eksāmens: "Mana cilvēkresursu vadības vīzija sociālā darba praksē". Individuāla reflektīva prezentācija vai eseja, kas apliecina integrētu izpratni, spēju analizēt un pielietot vadības pieejas praksē.	4	10	0	0
Kopā:	32	80	0	0

Sasniedzamie studiju rezultāti un to vērtēšana

Sasniedzamie studiju rezultāti	Rezultātu vērtēšanas metodes
Zināšanas: 1. Pārzina cilvēkresursu vadības teoriju un pieeju, un pārzina to piemērojamību sociālā darba organizācijās dažādos kontekstos. 2. Izprot cilvēkresursu vadības un sociālā darba mijiedarbību, t.sk. par vadītāja lomu, darbinieku attīstību un labbūtību, organizācijas efektivitāti un ētisku vadību.	Vērtēšanas metode: Dalība semināros. Vērtēšanas kritēriji: aktīvi iesaistās diskusijās un argumentē savu viedokli; analizē teorētiskos jautājumus un sasaista tos ar sociālā darba praksi; lieto korektu profesionālo terminoloģiju un ievēro akadēmiskās diskusijas principus. Vērtēšanas metode: Patstāvīgo darbu izpilde. Vērtēšanas kritēriji: uzdevumi izpildīti atbilstoši prasībām un noteiktajā termiņā; demonstrē teorētisko zināšanu izpratni un spēju tās pielietot praksē; secinājumi ir argumentēti un balstīti literatūrā un normatīvajā regulējumā.
Prasmes: 3. Prot kritiski analizēt cilvēkresursu vadības problēmas sociālā darba organizācijās, prot pamatot vadības lēmumus, balstoties uz teorētiskiem un praktiskiem argumentiem. 4. Spēj formulēt, analītiski aprakstīt un prezentēt cilvēkresursu vadības informāciju, problēmas un iespējamās risinājumus, sasaistot tos ar sociālā darba profesionālo darbību.	Studiju kursa vērtēšanas metode: Eseja Vērtēšanas kritēriji: kritiski analizē izvēlēto tēmu; integrē teorētiskās atziņas ar profesionālo pieredzi; secinājumi ir argumentēti un pamatoti ar zinātnisko literatūru; ievēro akadēmiskās rakstīšanas prasības. Vērtēšanas metode: Intervija ar sociālā darba organizācijas vadītāju vai HR speciālistu (analīze un prezentācija) Vērtēšanas kritēriji: sagatavo strukturētu interviju un analizē iegūto informāciju; sasaista intervijas rezultātus ar cilvēkresursu vadības teorijām un sociālā darba praksi; kritiski izvērtē organizācijas pieredzi un formulē pamatotus secinājumus; profesionāli prezentē rezultātus un argumentē savu viedokli.
Kompetence: 5. Spēj integrēt cilvēkresursu vadības un sociālā darba zināšanas un prasmes, pieņemot profesionālus un ētiski pamatotus lēmumus organizācijas un sabiedrības ilgtermiņīgās attīstības kontekstā. 6. Spēj demonstrēt kompetenci reflektēt par savu vadības praksi un mācīšanās procesu, virza savu turpmāko profesionālo pilnveidi un attīstības mērķu izvirzīšanu.	Studiju kursa vērtēšanas metode: Eksāmens: “Mana cilvēkresursu vadības vīzija sociālā darba praksē”. Vērtēšanas kritēriji: demonstrē visaptverošu izpratni par cilvēkresursu vadības teorijām un to pielietojumu sociālā darba organizācijās; integrē teorētiskās zināšanas, profesionālo pieredzi un intervijas rezultātus vienotā redzējumā; kritiski analizē cilvēkresursu vadības izaicinājumus un piedāvā uz pierādījumiem balstītus risinājumus; pieņem un argumentē profesionālus, ētiski pamatotus lēmumus; reflektē par savu profesionālo attīstību un formulē turpmākās pilnveides mērķus; lieto korektu profesionālo terminoloģiju, ievēro akadēmiskās argumentācijas un prezentācijas prasības.

Studiju rezultātu vērtēšanas kritēriji

Kritērijs	% no kopējā vērtējuma
Dalība semināros	15
Patstāvīgo darbu izpilde	15
Eseja	10
Intervija ar sociālā darba organizācijas vadītāju vai HR speciālistu (analīze un prezentācija)	10
Eksāmens: “Mana cilvēkresursu vadības vīzija sociālā darba praksē”	50
Kopā:	100

Studiju kursa plānojums

Daļa	KP	Stundas			Pārbaudījumi		
		Lekcijas	Prakt d.	Laborat	Ieskaite	Eksām.	Darbs
1.	4.0	16.0	16.0	0.0		*	