

RTU studiju kurss "Muitas un nodokļu iestāžu personāla vadība"

22000 Inženierekonomikas un vadības fakultāte

Vispārējā informācija

Kods	IV0021
Nosaukums	Muitas un nodokļu iestāžu personāla vadība
Studiju kursa statuss programmā	Obligātais/Ierobežotās izvēles
Atbildīgais mācībspēks	Normunds Rudzītis - Docents (praktiskais)
Mācībspēks	Zane Rostoka - Nodaļas vadītājs
Apjoms daļās un kredītpunktos	1 daļa, 4.0 kredītpunkti
Studiju kursa īstenošanas valodas	LV, EN
Anotācija	Studiju kurss sniedz zināšanas par personāla vadības lomu un nozīmi muitas un nodokļu iestāžu darba organizācijā un vadībā, kā arī iepazīstina ar galvenajiem personāla vadības uzdevumiem un funkcijām muitas un nodokļu iestādē, attīstot spējas un prasmes tās pielietot praksē.
Mērķis un uzdevumi, izteikti kompetencēs un prasmēs	Studiju kursa mērķis - dot nepieciešamās zināšanas un prasmes par personāla vadības nozīmi un risinājumiem muitas un nodokļu administrēšanas dienestā. Studiju kursa uzdevumi: 1. Veidot izpratni par personāla vadības procesu būtību, cilvēku resursu vadības ietekmi uz kopējo uzņēmuma stratēģiju un uzdevumiem. 2. Attīstīt spējas un prasmes īstenot uzdevumus personāla piesaistē, attīstībā un rezultātu novērtēšanā, pamatprasmes darba interviju vadīšanā, citu cilvēku prasmi un kompetenču attīstīšanā, īpaši pievēršot uzmanību personāla vadības risinājumiem muitas un nodokļu iestādēs.
Patstāvīgais darbs, tā organizācija un uzdevumi	Katrā tematā plānots praktiskais darbs, uz piemēriem balstīta situācijas analīze, kur mācībspēkam ir konsultējoša loma. Studenti patstāvīgi apgūst teorētisko materiālu par personāla vadības galvenajām funkcijām, patstāvīgi sagatavo un analizē personāla atlasei nepieciešamos dokumentu piemērus, veic lomu spēli un analizē intervijas, piedalās diskusijās.
Literatūra	Obligātā/Obligatory: 1. Vorončuka, I. (2009) Personāla vadība. Rīga: Latvijas Universitāte, 268 lpp. ISBN10: 9984661954, ISBN13: 9789984661957 2. Crawshaw, I. (2017) Human Resource Management. London, SAGE Papildu/Additional: Papildu/Additional: 1. Ešenvalde, I. (2006) Personāla praktiskā vadība. Rīga: Merkūrijs LAT, 308 lpp. 2. Forands, I. (2002) Personāla vadība. Rīga: Izdevniecība Elpa-2, 189 lpp. 3. Dombrovska, L.R. (2009) Cilvēkresursu kapitāla vadība. Rīga: Zvaigzne ABC, 112 lpp. 4. Pikerīnga, P. (2002) Personāla vadība. Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 124 lpp. 5. Kehre, M. (2004) Personālmenedžments uzņēmumā. Rīga: BA Turība, 230 lpp. 6. Edeirs, Dž. (2007) Līderība un motivācija. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 194 lpp. 7. Armstrong, M. and Taylor, S. (2020) Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 15th edn. Kogan Page. 8. Aslanpour, M., Baneh, H. D., Tehranifar, A., & Shoor, M. (2019). International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies. ITJEMAST 10 (5) 2019, 623. 9. Pētījums par Valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē Pieejams: https://www.mk.gov.lv/lv/media/824/download 10. Blom, Rutger, et al. "HRM philosophies and policies in semi-autonomous agencies: Identification of important contextual factors." The International Journal of Human Resource Management 32.18 (2021): 3862-3887. 11. Datareport (2022). DIGITAL 2022: LATVIA Pieejams: https://datareportal.com/reports/digital-2022-latvia 12. Dundon, Tony, and Adrian Wilkinson. (2018). "HRM in small and mediumsized enterprises (SMEs)." Human resource management. Routledge. 194-211. 13. Gartner (2022). Kas ir cilvēkresursu stratēģija? Kā to vislabāk īstenot? Pieejams: https://www.gartner.com/en/human-resources/topics/what-is-hr-strategy 14. Future of Work Trends For 2023 Pieejams: https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023 15. Cilvēkresursu politika. Pieejams: https://www.inc.com/encyclopedia/humanresource-policies.html 12. IPA (2017). The Practice Of Human Recource Management http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/bitstream/123456789/845/1/11.%20The%20practice%20of%20human%20resource%20management%20author%20Joanna%200%E2%80%99Riordan.pdf 16. Sheehan, M., Grant, K., & Garavan, T. (2018). Strategic talent management: A macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. Worldwide Hospitality and Tourism Themes 17. Riham Al Aina *and Tarik Atan, The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance", MDPI, 2020 18. EU Customs Competency Framework
Nepieciešamās priekšzināšanas	Vidējā izglītība.

Saturis	Pilna un nepilna laika klātienes studijas		Nepilna laika neklātienes studijas	
	Kontakt stundas	Patstāv. darbs	Kontakt stundas	Patstāv. darbs
Personāla vadības loma un funkcijas, muitas un nodokļu iestāžu personāla politika.	6	6	3	9
Personāla plānošana, mainība, integrācija, apmācība.	6	6	3	9
Personāla meklēšana un atlase. Intervija kā būtiskākā personāla atlases metode.	8	8	3	13
Personāla motivēšana, VID personāla motivēšanas sistēma.	6	6	3	9
Personāla novērtēšana.	8	8	2	14
Atalgojuma sistēmas veidošana.	4	4	2	6
Vadības (menedžmenta) attīstība.	4	4	2	6
Vadības teorijas un metodes.	4	4	2	6
Līderība un vadīšana.	8	8	2	14
Karjeras plānošana.	6	6	2	10
Kopā:	60	60	24	96

Sasniedzamie studiju rezultāti un to vērtēšana

Sasniedzamie studiju rezultāti	Rezultātu vērtēšanas metodes
Spēj noteikt personāla vadības nozīmi uzņēmumā, orientēties personāla vadības galvenajos uzdevumos un funkcijās.	Situācijas analīze. Eksāmens.
Spēj noteikt personāla plānošanas nepieciešamību pēc veidiem, aprēķināt personāla mainības koeficientu, izprast personāla adaptācijas un apmācības procesu.	Uzdevumi. Kontroldarbs. Eksāmens.
Spēj sagatavot personāla atlases procesam nepieciešamos dokumentus, veido iemaņas sekmīgas intervijas norisei.	Uzdevumi. Situācijas analīze. Kontroldarbs.
Spēj izprast personāla motivēšanas faktorus un ietekmi uz darba rezultātu, saskatīt un novērtēt praksē motivēšanas teorijas sociālos un psiholoģiskos aspektus.	Uzdevumi. Situācijas analīze. Kontroldarbs. Eksāmens.
Spēj saprast un novērtēt personāla novērtēšanas nozīmi darba rezultātu un uzdevumu sasniegšanā.	Uzdevumi. Situācijas analīze. Eksāmens.
Spēj orientēties atalgojuma sistēmas veidošanas kārtībā, izprast atalgojuma sistēmas komponentus un noteicošos elementus.	Uzdevumi. Situācijas analīze. Kontroldarbs. Eksāmens.
Spēj noteikt un izprast saistību starp pastāvīgi mainīgām prasībām un profesionālo attīstību.	Situācijas analīze. Kontroldarbs.
Spēj izprast faktorus, kas ietekmē pārmaiņu procesus, novērtēt vadības nozīmi pārmaiņu procesu vadīšanā.	Situācijas analīze. Kontroldarbs.
Spēj izprast un noteikt līdera un vadītāja kopīgās un atšķirīgās prasmes un pazīmes, novērtēt līdera attīstības un pilnveidošanas iespējas vadītāja funkciju sekmīgai veikšanai.	Uzdevumi. Situācijas analīze.
Spēj izprast saistību starp kompetenci, izglītību, prasmēm un uzvedību, plānojot un vadot profesionālo izaugsmi un karjeras veidošanu.	Situācijas analīze. Kontroldarbs.

Studiju rezultātu vērtēšanas kritēriji

Kritērijs	% no kopējā vērtējuma
Situācijas analīze	20
Uzdevumi	20
Kontroldarbs	20
Eksāmens	40
Kopā:	100

Studiju kursa plānojums

Daļa	KP	Stundas			Pārbaudījumi		
		Lekcijas	Prakt d.	Laborat	Ieskaite	Eksām.	Darbs
1.	4.0	40.0	20.0	0.0		*	