

# Pašnovērtējums

## Studiju programma “Cilvēkresursu vadība”

Studiju virziens: Vadība, administrēšana un nekustamo īpašumu pārvaldība

---

2024./2025.studiju gads

JK



# Stratēģiskais konteksts

Cilvēki kā organizāciju konkurētspējas pamats

KOLEDŽAS VIRZIENS

## 2023.–2027. gada mērķis

Kļūt par labāko koledžu Latvijā,  
nostiprinot studiju programmu kvalitāti  
un darba tirgus atbilstību

2.

Ieteiktākā koledža 2025. gadā

5.

Ieteiktākā "personāla speciālista"  
sagatavošanas studiju programmas

KĀPĒC CILVĒKU RESURSU VADĪBA?

- Cilvēkresursu vadība kļuvusi par stratēģisku funkciju;
- Darba vide, labbūtība, caurspīdīgums un iesaiste ir organizācijas vērtības;
- Profesionāla cilvēku resursu vadības pieeja palīdz piesaistīt, atlasīt un noturēt talantus.

**Konkurētspēja = prasmes + vadības kvalitāte + cilvēku pieredze**

# Programmas profils

Īsā cikla profesionālā augstākā izglītība

KODS

**41345**

APJOMS

**120 ECTS**

KVALIFIKĀCIJA

**Personāla speciālists**

LĪMENIS

**EKI 5**

IEPRIEKŠĒJĀ IZGLĪTĪBA

**Vidējā izglītība**

DIREKTORS

**Jānis Kliers**

Īstenošana: pilna laika klātiešana (2 gadi), nepilna laika klātiešana un tālmācība (2 gadi 6 mēneši).  
Studiju valodas: latviešu un angļu.

# Mērķis un uzdevumi

No zināšanām līdz profesionālai rīcībai

## PROGRAMMAS MĒRĶIS

**Sagatavot augsti kvalificētu cilvēkresursu speciālistu, kurš spēj efektīvi vadīt organizācijas darbinieku resursus un veidot cilvēkresursu stratēģiju**

**Analītiskā domāšana • dati • politika • stratēģija**

1

**Praktiskas zināšanas un kompetences**

2

**Normatīvo aktu izpratne un piemērošana**

3

**Radoša, analītiska un pētnieciska pieeja**

4

**Motivācija tālākizglītībai un izaugsmei**

# Sasniedzamie rezultāti

Absolvents kā praktisks cilvēku resursu vadības jomas eksperts

## Personāla dati

lietvedība, uzkrāšana, analīze, pārskati

## Atlase un adaptācija

meklēšana, integrācija, jauno darbinieku ievadīšana

## Attīstība un sniegums

mācības, kompetenču un darba izpildes novērtēšana

## Atalgojums un motivācija

godīgas un caurspīdīgas motivācijas sistēmas

## Darba tiesības

prasību ievērošana un darbinieku konsultēšana

## Komandas darbs

plānošana, pašvadība un profesionāla pilnveide

Profesionāla rīcība organizācijās

# Studiju saturs un process

Praktiskums, moduļi un studentcentrēta pieeja

## 1 A/B daļa

Darba tiesības, cilvēkresursu vadība, personāla lietvedība, psiholoģija, digitālā pratība un uzņēmējdarbības kompetences

## 2 Studiju process

Moduļu apmācības princips, praktiskie darbi, referāti, esejas, testi un kvalifikācijas eksāmens

## 3 Atbalsta vide

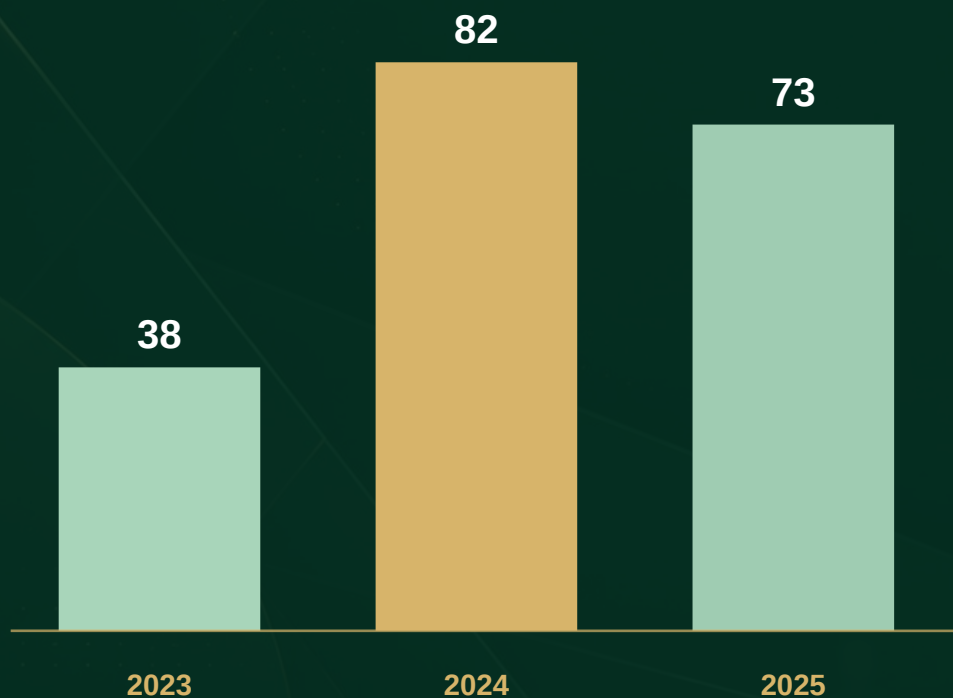
Moodle, tiešsaistes tikšanās, konsultācijas, individuāli plāni un informācijas pieejamība

Kursa apraksti un vērtēšanas kritēriji studentiem pieejami Moodle vidē.

# Studentu dinamika

Pieaugums, kam seko studiju formu pārkārtošanās

## KOPĒJAIS STUDENTU SKAITS



## GALVENIE AKCENTI

- 2023.–2025. periodā kopējais skaits pieauga no 38 līdz 73 studentiem.
- 2024. gadā bija straujš kāpums līdz 82 studentiem.
- 2025. gadā e-studijas kļuva par dominējošo formu.

**+92%**

pieaugums 2023 →  
2025

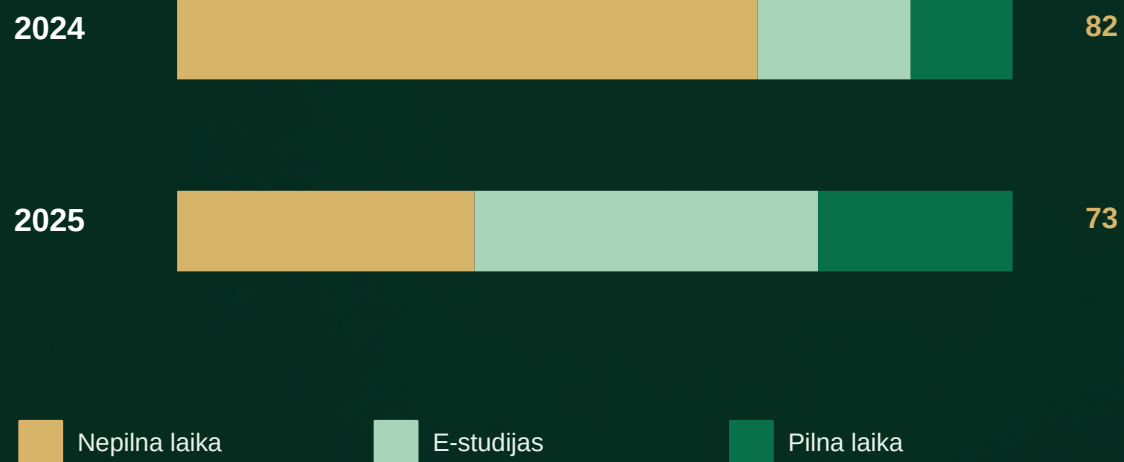
**41%**

e-studiju īpatsvars 2025

# Studiju formu izvēle

Elastība kļūst par būtisku vērtību

## 2024 – 2025 STRUKTŪRAS MAIŅA



## KĀPĒC E-STUDIJAS?

- Elastība darba, mācību un privātās dzīves apvienošanai;
- Mazāk ceļa un transporta izmaksu;
- Tiešsaistes materiāli, digitālā bibliotēka un Moodle vide;
- Pašvadīta mācīšanās kā attīstāma kompetence.

# Prakse un kvalifikācijas darbs

Teorijas integrācija darba vidē

## 24 KP

mācību prakses apjoms

Prakse balstās trīspusējā  
sadarbībā: students – prakses  
vadītājs uzņēmumā –  
Juridiskā koledža

## 18

aizstāvēti kvalifikācijas darbi  
2024./2025.

## 8,2

vidējais kvalifikācijas darba  
vērtējums

### TĒMU PIEMĒRI

- Emocionālā inteliģence darba vidē
- Darbinieku motivācija un novērtēšana
- Vardarbība darba vidē un tās novēršana
- Personāla atlase un adaptācija

**1 darbs izvirzīts publicēšanai  
Juridiskā koledžas Zinātniskajos  
rakstos**

# Kvalitātes nodrošināšana

Regulāra izvērtēšana un pilnveide

## STUDIJU REZULTĀTU ANALĪZE

- Studiju kursu saturs tiek pārskatīts ne retāk kā reizi gadā;
- Ņem vērā studentu, absolventu un darba devēju aptaujas;
- Analizē kvalifikācijas eksāmena un tekošo pārbaudījumu rezultātus;
- Sadarbojas ar prakses vietām un darba devējiem.

## AKADĒMISKAIS GODĪGUMS

**Godīgums, cieņa, uzticēšanās, taisnīgums, objektivitāte un drosme.**

Referāti, prakses atskaites un kvalifikācijas darbi tiek pārbaudīti vienotajā plaģiātisma kontroles sistēmā; konstatētās nepilnības studentiem tiek ļauts novērst.

**Kvalitāte kā nepārtraukts cikls: plānot → īstenot → izvērtēt → pilnveidot**

# SVID kopsavilkums

Kas stiprina programmu un kam jāpievērš uzmanība

## Stiprās puses

- Ārvalstu ekspertu novērtējums
- Akreditācijas stabilitāte
- Digitāla bibliotēka un datubāzes
- Augsta kvalitātes/cenas attiecība

## Vājās puses

- Nepietiekama ārvalstu vieslektoru iesaiste
- Studentu motivācijas svārstības
- Mārketinga efektivitātes izaicinājumi
- E-studiju kvalitātes noslodze

## Iespējas

- Kopīgi projekti Latvijā un ārvalstīs
- Sadarbība ar darba devējiem un asociācijām
- Mūžizglītības un pilnveides programmas
- Erasmus+ mobilitāte

## Draudi

- Ģeopolitiskā un ekonomiskā nenoteiktība
- Demogrāfija un darbaspēka trūkums
- Pašvadītas mācīšanās riski e-studijās
- Trešo valstu pilsoņu nodarbinātības nosacījumi

# Attīstības prioritātes

Fokuss nākamajam pilnveides posmam

1

## Ārvalstu pieredze

Piesaistīt vieslektoros un starptautiskus profesionāļus studiju procesā

2

## Darba devēju sadarbība

Stiprināt prakses tīklu, konsultatīvās saites un kopīgus projektus

3

## E-studiju kvalitāte

Uzlabot Moodle saturu, pašvadītas mācīšanās atbalstu un digitālos rīkus

4

## Mūžizglītība

Attīstīt profesionālās pilnveides un mikro kvalifikāciju piedāvājumu

**Mērķis: darba tirgum atbilstoša, praktiska un starptautiski atvērta cilvēku resursu vadības izglītība.**