 

**ŽMONIŲ IŠTEKLIŲ VADYBOS STUDIJŲ KRYPTIES APRAŠAS**

***PROJEKTAS***

Vilnius

2019

**Žmonių išteklių vadybos** studijų krypčių aprašas yra parengtas Studijų kokybės vertinimo centrui įgyvendinant projektą „Studijas reglamentuojančių aprašų sistemos plėtra (SKAR-3)“, projekto Nr. 09.3.1-ESFA-V-732-01-0001, vykdomą pagal 2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos 9 prioriteto ,,Visuomenės švietimas ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimas“ 09.3.1-ESFA-V-732 įgyvendinimo priemonę ,,Studijų sistemos tobulinimas“, finansuojamą Europos Sąjungos fondų ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis.

 Ž**monių išteklių vadybos** studijų krypties aprašą (jo projektą) parengė ekspertų grupė, veikianti pagal 2019 m. birželio 11 d. Viešojo pirkimo atlygintinų paslaugų sutartį Nr.11 ESF7-50:

Prof. dr. Asta Savanevičienė, Kauno technologijos universitetas (grupės vadovė),

Prof. dr. Viltė Auruškevičienė, ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas

Giedrė Belazarienė, UAB Festo

Prof. dr. Danuta Diskienė, Vilniaus universitetas

Dr. Andrius Guzavičius, JSC Kauno liftai

Prof. dr. Edmundas Jasinskas, Lietuvos sporto universitets

Prof dr. Giedrius Jucevičius, Vytauto Didžiojo universitetas

Prof. dr. Andrius Valickas, Mykolo Romerio universitetas

Lina Žirnelė, Vilniaus kolegija

**ŽMONIŲ IŠTEKLIŲ VADYBOS STUDIJŲ KRYPČIŲ APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Žmonių išteklių vadybos studijų krypties aprašu (toliau – Aprašas) reglamentuojami žmonių išteklių vadybos (L06 Žmonių išteklių vadyba) studijų krypties studijų programų specialieji reikalavimai.
2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymu (toliau – Mokslo ir studijų įstatymas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimu Nr. 535 „Dėl Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2016 m. lapkričio 16 d. įsakymu Nr. V-1012 „Dėl Studijų pakopų aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2016 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. V-1075 įsakymu „Dėl studijų krypčių ir krypčių grupių, pagal kurias vyksta studijos aukštosiose mokyklose, sąrašo, jo keitimo tvarkos, kvalifikacinių laipsnių sąrangos ir studijų programų pavadinimų sudarymo principų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2016 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. V-1168 „Dėl Bendrųjų studijų vykdymo reikalavimų aprašo patvirtinimo“ (toliau – Bendrųjų studijų vykdymo reikalavimų aprašas), Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2017 m. sausio 23 d. įsakymu Nr. V-36 „Dėl Studijų krypties (krypčių) aprašo rengimo rekomendacijų patvirtinimo“. Taip pat atsižvelgiama į 2013 m. AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business) *Eligibility Procedures and Accreditation Standards for Business Accreditation* (2018 liepos 1d. redakcija) rekomendacijas ir Europos komisijos rekomendacijas „Europos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sandara“ (angl. *EHEA-QF*) bei Europos kokybės tinklo *EQUAL Guidelines* verslo ir vadybos bakalauro laipsnio teikimo gaires.
3. Aprašas skirtas koleginių ir universitetinių pirmosios ir antrosios studijų pakopų žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijų programoms reglamentuoti nepriklausomai nuo studijų formos.
4. Aprašo tikslai:
	1. Padėti aukštosioms mokykloms rengti, atnaujinti ir vertinti žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijas.
	2. Apibūdinti žmonių išteklių vadybos specialisto profesiją, formuoti jos identitetą, gerinti profesijos supratimą visuomenėje.
	3. Informuoti abiturientus, studentus, akademinę bendruomenę, darbdavius ir socialinius partnerius bei visuomenę apie žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijose įgyjamas žinias ir gebėjimus.
	4. Pateikti gaires žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijas vertinantiems ekspertams ir jas akredituojančioms institucijoms.
5. Baigus žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijas, įgyjami šie kvalifikaciniai laipsniai:
	1. Baigusiems pirmosios pakopos kolegines studijas suteikiamas verslo vadybos profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis, patvirtinamas aukštosios mokyklos išduodamu profesinio bakalauro diplomu.
	2. Baigusiems universitetines pirmosios studijų pakopos studijas suteikiamas verslo vadybos bakalauro kvalifikacinis laipsnis, patvirtinamas aukštosios mokyklos išduodamu bakalauro diplomu.
	3. Baigusiems universitetines antrosios studijų pakopos studijas suteikiamas verslo vadybos magistro kvalifikacinis laipsnis, patvirtinamas aukštosios mokyklos išduodamu magistro diplomu.
6. Studijų apimtis:

6.1. Pirmosios pakopos žmonių išteklių vadybos studijų programos apimtis gali būti 180, 210 arba 240 studijų kreditų.

6.2. Antrosios pakopos žmonių išteklių vadybos studijų programos apimtis gali būti 90 arba 120 kreditų.

6.3. Tarpkryptinės žmonių išteklių vadybos studijų programos galimos tik tuo atveju, jei visiškai pasiekiami žmonių išteklių vadybos studijų programoms būdingi studijų rezultatai, o kitų krypčių dalykai (moduliai) neviršija 30 procentų studijų programos kreditų apimties. Studijų programos sandaroje turi būti tinkamai pagrįstas šių dalykų integralumas studijų procese ir jų suteikiamų žinių bei gebėjimų svarba žmonių išteklių vadybos specialistui.

6.4 Dviejų krypčių žmonių išteklių vadybos programos galimos tik pirmojoje studijų pakopoje, jei studijų programos apimtis yra 240 kreditų. Dviejų krypčių studijų programa turi visiškai atitikti abiejų krypčių aprašų reikalavimus ir užtikrinti, kad bus pasiekti abiem kryptims būdingi studijų tikslai.

1. Žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijos gali būti organizuojamos nuolatine arba ištęstine forma. Organizuojant studijas skirtingomis formomis, to paties kvalifikacinio laipsnio studijų sandara, bendra apimtis (studijų kreditai), studijų turinys ir rezultatai turi nesiskirti.
2. Į žmonių išteklių vadybos studijų krypties pirmosios pakopos studijų programas konkurso būdu priimami ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą turintys asmenys, atsižvelgiant į jų mokymosi rezultatus, stojamuosius egzaminus ar kitus aukštosios mokyklos nustatytus kriterijus. Konkursinio balo sudarymo principus ir kitų kriterijų paskelbimo terminus bei mažiausio stojamojo konkursinio balo paskelbimo terminus reglamentuoja Mokslo ir studijų įstatymas.
3. Į žmonių išteklių vadybos studijų krypties universitetines antrosios studijų pakopos studijas, skirtas verslo vadybos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti, priimami asmenys gali būti:
	1. Baigę universitetines pirmosios studijų pakopos verslo ir viešosios vadybos krypčių grupės studijas ir atitinkantys kitus aukštosios mokyklos nustatytus reikalavimus.
	2. Baigę pasirinktos studijų programos specifiką atitinkančios socialinių mokslų krypčių grupės universitetines pirmosios studijų pakopos studijas ir atitinkantys kitus aukštosios mokyklos nustatytus reikalavimus.
	3. Baigę kitų studijų krypčių grupių universitetines pirmosios pakopos studijas ir jų arba papildomųjų studijų metu išklausę žmonių išteklių vadybos studijų programų specifiką atitinkančius dalykus, kurių dalykų sąrašą ir turinį nustato aukštoji mokykla.
	4. Baigę kolegines verslo ir viešosios vadybos arba socialinių mokslų studijų krypčių grupės kolegines studijas ir papildomąsias studijas, kurių dalykų sąrašą ir turinį nustato aukštoji mokykla.
4. Stojimui į aukštąją mokyklą pateikus kitokios nei reikalaujama (pvz., ne nacionalinis brandos atestatas, bet išsilavinimą įrodantis dokumentas, parengtas užsienio šalies mokymo organizacijos) kvalifikacijos dokumentą, pastaroji turi būti pripažinta studijų kokybės vertinimo centro ar įgaliojimą turinčios aukštosios mokyklos.
5. Žmonių išteklių vadybos studijų krypties tikslas – suteikti galimybę studentams įgyti žinių apie žmonių išteklių valdymo sistemų kūrimą, vystymą ir žmonių valdymą organizacijose, bei formuoti įgūdžius konstruktyviai taikyti šias žinias profesinėje veikloje, rekomenduoti studentams tinkamus tyrimų metodus ir priemones, išugdyti gebėjimą spręsti teorines ir praktines žmonių išteklių vadybos problemas, tęsti žmonių išteklių vadybos ir susijusių krypčių studijas bei tyrimus, būti pasirengus nuolat tobulėti mokantis visą gyvenimą.
6. Baigę žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijas, absolventai gebės:
	1. Profesinę veiklą grįsti žinojimu ir supratimu, kaip projektuojamos, valdomos ir vystomos organizacijos ir kitos socialinės sistemos.
	2. Kūrybiškai ir kritiškai taikyti tyrimo metodus ir priemones, spręsdami teorines ir praktines žmonių išteklių vadybos problemas.
	3. Rinkti, struktūruoti, analizuoti, interpretuoti ir naudoti profesinei veiklai reikalingą informaciją, formuluoti argumentuotas įžvalgas ir priimti pagrįstus sprendimus.
	4. Žodžiu ir raštu, profesionaliai ir argumentuotai reikšti mintis žmonių išteklių vadybos temomis, dalyvauti diskusijose su profesionalais ir kitomis suinteresuotomis grupėmis.
	5. Vadovautis tvaraus valdymo principais, vystant organizacijas, institucijas ir kitas socialines sistemas.
	6. Tobulinti profesinę kompetenciją, siekti asmeninio ir profesinio augimo, vadovautis profesine etika, mokytis visą gyvenimą.
7. Baigusiems žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijas suteikiami verslo vadybos profesinio bakalauro ir verslo vadybos bakalauro kvalifikaciniai laipsniai atitinka šeštąjį Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sąrangos lygmenis bei Europos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sąrangos pirmąją pakopą; magistro kvalifikacinis laipsnis – septintąjį Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sąrangos lygmenis bei Europos aukštojo mokslo erdvės kvalifikacijų sąrangos antrąją pakopą.

**II SKYRIUS**

**ŽMONIŲ IŠTEKLIŲ VADYBOS STUDIJŲ KRYPTIES SAMPRATA IR APRĖPTIS**

1. Žmonių išteklių vadyba, kaip studijų objektas, apima žmonių išteklių įtraukimą į organizaciją, jų vystymą ir išlaikymą, kuriant tinkamas darbo sąlygas ir palaikant aukštą darbo motyvaciją, siekiant organizacijos iškeltų tikslų.
2. Žmonių išteklių vadybos studijų kryptis glaudžiai susijusi su apskaitos, rinkodaros, finansų, vadybos, verslo, ekonomikos, psichologijos, sociologijos, teisės ir kitomis studijomis, nes remiasi šių sričių žiniomis bei pasiekimais. Vadyboje žmonių ištekliai yra laikomi vienais svarbiausių išteklių, naudojamų kartu su kitais organizacijos ištekliais, tačiau (skirtingai nei kitų rūšių organizacijos ištekliai) ne visiškai priklauso pačiai organizacijai ir negali būti visiškai jos kontroliuojami. Ekonomikoje žmonių ištekliai analizuojami tiek mikro-, tiek makro- lygmenyse. Psichologija tyrinėja individualias žmonių savybes, įgalinančias juos adaptuotis organizacijose ir atskleisti savo potencialą. Teisė nagrinėja darbo teisės ir santykių su darbuotojais palaikymo aspektus.
3. Žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijos turi atskleisti žmonių išteklių vadybos kompleksiškumą ir ypatumus skirtingo tipo (verslo, valstybinėse ir nevyriausybinėse) ir skirtingo dydžio organizacijose, įvairiuose ekonomikos ar valstybinio valdymo sektoriuose. Žmonių išteklių vadyba turi pasižymėti teorinių požiūrių įvairove ir diskusijomis, tyrimai turi būti grindžiami įvairių metodikų taikymu ir (arba) derinimu. Žmonių išteklių vadybos studijoms būdingas tarpdiscipliniškumas ir daugiadalykiškumas.
4. Žmonių išteklių vadybos krypties studijomis siekiama suteikti būsimiems specialistams išsilavinimą, sudarantį sąlygas:
	1. Gebėti atlikti pagrindines žmonių išteklių vadybos funkcijas, įveiklinant žmonių išteklių valdymo sistemas ir procesus organizacijos ir verslo procesų kontekste.
	2. Turėti žinių ir gebėjimų, reikalingų kuriant ir vystant žmonių išteklių valdymo sistemas, atliepiančias organizacijos politiką ir strategiją bei išorinės aplinkos socioekonominę ir kultūrinę raidą bei technologinę pažangą.
	3. Turėti žinių ir gebėjimų, reikalingų kompetentingų žmonių išteklių pritraukimui, vystymui ir išlaikymui.
	4. Gebėti taikyti žmonių išteklių vadybos žinias įvairiomis aplinkybėmis, jas derinti su vadybos ir socialinių studijų krypčių žiniomis, suvokti žmonių išteklių vadybos sprendimų priėmimo specifiką ir įtaką organizacijos veiklos rezultatams, domėjimasis žmonių išteklių vadybos naujovėmis ir tyrimais.
	5. Plėsti erudiciją, gebėti kūrybiškai ir kritiškai mąstyti, tobulinti profesinę kompetenciją mokantis visą gyvenimą.
5. Pagrindinės žmonių išteklių vadybos profesinės veiklos funkcijos yra administracinės, operatyvinės ir strateginės. Administracinės funkcijos apima teisinės, statistinės ir kitos žmonių išteklių dokumentacijos tvarkymą. Operatyvinės – nepertraukiamą organizacijos aprūpinimą žmonių ištekliais ir jų valdymą. Strateginės – žmonių išteklių vadybos politikos formavimą ir derinimą su organizacijos tikslais bei kitomis vadybinės veiklos sritimis, žmonių išteklių sistemos ir procesų tobulinimą, diegiant inovacijas. Šios pagrindinės žmonių išteklių vadybos profesinės veiklos funkcijos turi atsispindėti šios krypties studijų programų studijų dalykuose. Rekomenduojama pirmosios pakopos studijų programose orientuotis į žinias ir gebėjimus, įgalinančius atlikti administracinės ir operatyvinės veiklos funkcijas, o antrosios pakopos studijų programose suteikti žinių ir ugdyti gebėjimus, reikalingus strateginei funkcijai atlikti.
6. Baigę pirmosios studijų pakopos studijas, absolventai gali dirbti žmonių išteklių specialistais: vykdyti žmonių išteklių vadybos funkcijas žmonių išteklių planavimo, pritraukimo, atrankos, veiklos vadybos ir vystymo, motyvavimo ir atlygio, gerovės ir lygių galimybių užtikrinimo bei kitose operatyvinėse ir administracinėje žmonių išteklių vadybos srityse verslo, valstybinėse ar nevyriausybinėse organizacijose.
7. Baigę antrosios studijų pakopos studijas, absolventai gali dirbti žmonių išteklių specialistais ir vadovais: formuoti žmonių išteklių vadybos politiką ir strategiją bei derinti jas su organizacijos tikslais (vizija, misija bei strategija), prižiūrėti ir tobulinti žmonių išteklių vadybos sistemą ir procesus, diegti žmonių išteklių vadybos inovacijas ir reaguoti į pokyčius bei dirbti kitose strateginėse žmonių išteklių vadybos srityse verslo, valstybinėse ar nevyriausybinėse organizacijose, tęsti studijas doktorantūroje.
8. Studijų programos turi atitikti ir orientuotis į darbo rinkos poreikius, jose būtina atsižvelgti į tolesnę žmonių išteklių vadybos mokslinių tyrimų raidą, įgalinančią prognozuoti šios studijų krypties ir profesijos kaitos tendencijas.
9. Žmonių išteklių vadybos studijų programų turinys turi būti orientuotas į vietos, nacionalinius ir tarptautinius poreikius bei prioritetus, nurodytus Lietuvos ir Europos Sąjungos strateginiuose dokumentuose.

**III SKYRIUS**

**BENDRIEJI IR SPECIALIEJI STUDIJŲ REZULTATAI**

1. Studijuodamas žmonių išteklių vadybą, asmuo turi plėtoti žmonių išteklių vadybos žinias, taip pat socialinius, tyrimų, specialiuosius ir asmeninius gebėjimus.
2. Konkrečių studijų dalykų rezultatai turi būti susiję su studijų programos studijų rezultatais.
3. Tiek pirmosios, tiek antrosios studijų pakopų žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijų programose profesinė rengiamų specialistų veikla turi būti grindžiama žinių, gebėjimų ir vertybių visuma, tačiau profesinio bakalauro, bakalauro ir magistro programų studijų rezultatai skiriasi.
4. Baigus kolegines pirmosios pakopos žmonių išteklių vadybos krypties studijas, turi būti pasiekti šie studijų rezultatai:
	1. Žinios, jų taikymas:
		1. Išmano ir supranta pagrindines žmonių išteklių vadybos sąvokas ir principus.
		2. Išmano ir supranta pagrindines žmonių išteklių vadybos teorijas ir funkcijas.
		3. Geba taikyti naujausias žmonių išteklių vadybos žinias praktinėje veikloje.
		4. Išmano ir supranta socialinės atsakomybės ir etikos principus.
	2. Gebėjimai vykdyti tyrimus:
		1. Geba atlikti taikomuosius empirinius žmonių išteklių vadybos tyrimus: rinkti, sisteminti ir analizuoti duomenis.
		2. Geba formuluoti išvadas bei kryptingai panaudoti sukauptą informaciją žmonių išteklių vadybos klausimams nagrinėti.
	3. Specialieji gebėjimai:
		1. Geba rinkti, struktūruoti ir analizuoti žmonių išteklių veiklos duomenis.
		2. Geba vertinti žmonių išteklių vadybos funkcijų atlikimo rezultatus, teikti siūlymus žmonių išteklių vadybos tobulinimo klausimais.
		3. Geba naudoti šiuolaikines technologijas, atlikdami žmonių išteklių vadybos fukcijas.
		4. Geba atpažinti ir priimti socialiai atsakingus sprendimus, laikytis profesinės etikos principų.
	4. Socialiniai gebėjimai:
		1. Geba bendrauti ir bendradarbiauti su įvairių sričių specialistais ir skirtingų suinteresuotų grupių atstovais.
		2. Geba dirbti individualiai ir komandoje.
		3. Geba įvertinti savo ir organizacijos darbuotojų veiklos kokybę, imtis atsakomybės už jos rezultatus, vadovautis profesine etika ir pilietiškumu.
	5. Asmeniniai gebėjimai:
		1. Geba efektyviai bendrauti raštu ir žodžiu.
		2. Geba kritiškai vertinti savo ir kolegų profesinę veiklą bei suvokti moralinę atsakomybę už veiklos rezultatus.
		3. Geba savarankiškai tobulinti profesinę kompetenciją per visą gyvenimą trunkantį mokymąsi.
5. Baigus universitetines pirmosios pakopos žmonių išteklių vadybos krypties studijas, turi būti pasiekti šie studijų rezultatai:
	1. Žinios, jų taikymas:
		1. Išmano ir supranta žmonių išteklių vadybos teorijas.
		2. Išmano žmonių išteklių funkcionavimą organizacijose bei žmonių išteklių valdymo principus.
		3. Išmano administracines ir operatyvines žmonių išteklių vadybos veiklos funkcijas.
		4. Išmano ir supranta verslo etikos socialinės atsakomybės principus.
	2. Gebėjimai vykdyti tyrimus:
		1. Geba pasirinkti tinkamus tyrimo metodus žmonių išteklių vadybos srities tyrimams.
		2. Geba rinkti, apdoroti, interpretuoti ir analizuoti duomenis, reikalingus žmonių išteklių vadybos problemoms spręsti.
	3. Specialieji gebėjimai:
		1. Geba rinkti ir analizuoti žmonių išteklių duomenis, atsižvelgdami į duomenų privatumą ir saugą.
		2. Geba vertinti žmonių išteklių vadybos veiklų vykdymą, teikti siūlymus jų tobulinimui.
		3. Geba, pasitelkdami kritinį mąstymą, analizuoti darbo rinkos tendencijas ir priimti pagrįstus žmonių išteklių vadybos problemų sprendimus.
	4. Socialiniai gebėjimai:
		1. Geba efektyviai dirbti tiek savarankiškai, tiek komandoje.
		2. Geba efektyviai komunikuoti profesinėje aplinkoje bent viena užsienio kalba.
		3. Geba prisiimti atsakomybę už savo veiklos rezultatus, vadovautis profesine etika ir pilietiškumu.
	5. Asmeniniai gebėjimai:
		1. Geba kritiškai vertinti savo ir kolegų profesinę veiklą, suvokia moralinę atsakomybę už savo veiklą ir jos padarinius.
		2. Geba savarankiškai priimti sprendimus sudėtingoje situacijoje, nuolat tobulina mokymosi įgūdžius, planuoja mokymosi procesą.
		3. Geba savarankiškai tobulinti ir plėsti profesinę kompetenciją per visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, vykdyti įvairią, novatoriškumu ir etiškumu grindžiamą veiklą.
6. Baigus antrosios studijų pakopos universitetines žmonių išteklių vadybos studijas, turi būti pasiekti šie studijų rezultatai:
	1. Žinios, jų taikymas:
		1. Geba sistemiškai taikyti šiuolaikines žmonių išteklių vadybos teorijas, aiškinantis praktinius reiškinius ir diegiant žmonių išteklių vadybos inovacijas kintančioje aplinkoje.
		2. Turi fundamentinių ir taikomųjų mokslinių tyrimų žinių ir jų pagrindu geba numatyti priimtų sprendimų įtaką organizacijai ir jos aplinkai žmonių išteklių vadybos srityje.
		3. Geba pastebėti ir suprasti vykstančius pokyčius darbo rinkoje bei numatyti žmonių išteklių vadybos problemas neapibrėžtumo sąlygomis.
	2. Gebėjimai vykdyti tyrimus:
		1. Geba sisteminti, analizuoti ir kritiškai vertinti mokslinius tyrimus žmonių išteklių vadybos srityje.
		2. Geba inicijuoti, organizuoti ir atlikti mokslinius tyrimus žmonių išteklių vadybos strategijos formavimo srityje.
		3. Geba interpretuoti mokslinių tyrimų rezultatus ir integruoti žmonių išteklių vadybos žinias sprendimams priimti ir galimam jų poveikiui organizacijos aplinkai nustatyti.
	3. Specialieji gebėjimai:
		1. Geba taikyti sisteminį požiūrį vertindami organizacijos žmonių išteklius, formuodami organizacijos žmonių išteklių vadybos politiką.
		2. Geba spręsti nerutininius žmonių išteklių vadybos klausimus sudėtingose ir neapibrėžtose situacijose.
		3. Geba taikyti naujausius žmonių išteklių valdymo veiklos metodus, integruoti skirtingų dalykų žinias diegiant naujoves.
	4. Socialiniai gebėjimai:
		1. Geba efektyviai ir sklandžiai komunikuoti raštu ir žodžiu bent viena užsienio kalba, diskutuoti aktualiais žmonių išteklių valdymo praktikos ir teorijos klausimais, pateikti idėjas, konsultuoti ir atlikti ekspertinį vertinimą.
		2. Geba planuoti, organizuoti ir vykdyti mokslinius tyrimus individualiai ir grupėse, vertinti grupės darbo efektyvumą, analizuoti grupės sudarymo, užduočių perdavimo ir koordinavimo principus, vadovautis profesine etika ir pilietiškumu.
		3. Geba inicijuoti ir organizuoti žmonių išteklių valdymo planų ir projektų rengimą, vadovauti jų įgyvendinimui, vertinti šios veiklos efektyvumą.
	5. Asmeniniai gebėjimai:
		1. Geba savarankiškai formuoti žmonių išteklių plėtros strateginius sprendimus sudėtingose ir neapibrėžtose situacijose.
		2. Geba demonstruoti kritiško ir sisteminio mąstymo įgūdžius, priimdami žmonių išteklių valdymo sprendimus, suvokia moralinę ir socialinę atsakomybę už savo sprendimų pasekmes.
		3. Geba inicijuoti žmonių išteklių vadybos veiklą ir jai vadovauti, pasirinkti tobulinimosi kryptį ir nuolatos lavintis savarankiškai.

 **IV SKYRIUS**

**DĖSTYMAS, STUDIJAVIMAS IR VERTINIMAS**

1. Studijų procese turi būti siekiama įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą principą. Programa, jos turinys ir didaktinė sistema studentus turi motyvuoti studijuojant naudotis įvairiais žinių įgijimo ištekliais ir šaltiniais, o dėstytojus – į studijų procesą integruoti naujoves.
2. Dėstymas turi būti pagrįstas šiuolaikiniu ir aktualiu žmonių išteklių vadybos bei dėstomo dalyko mokslo ir praktikos pasiekimų turiniu.
3. Didaktinė studijų programos sistema turi padėti įsisavinti reikalingas žinias, ugdyti specialiuosius, tiriamuosius, socialinius ir asmeninius gebėjimus.
4. Dėstytojai turi suprasti didaktinę studijų programos koncepciją, savo kompetencijomis atitikti studijų programos reikalavimus, gebėti kurti studijų dalyko (modulio) programą, atsižvelgdami į konkrečią studijų programą, kuriai šis dalykas (modulis) priklauso. Rengdami studijų medžiagą, dėstytojai turi remtis naujausių mokslinių tyrimų rezultatais, išmanyti dėstomojo dalyko (modulio) sąsajas su kitomis studijų ir mokslo kryptimis, gebėti tobulinti dėstymo ir studijavimo turinį, pasirinkti tinkamus, į studentus orientuotus dėstymo ir pasiekimų vertinimo metodus.
5. Studijų metodai turi būti efektyvūs ir įvairūs. Savarankiško darbo užduotys turi atitikti studijų programos studijų rezultatus ir motyvuoti studentus. Studentų ir dėstytojų darbo laikas bei materialiniai ištekliai (bibliotekos, laboratorijos, įranga ir kiti) turi būti naudojami racionaliai.
6. Studijų procese pasirinktinai turi būti taikomi įvairūs studijų metodai pagal dalyko pobūdį. Rekomenduojami žmonių išteklių vadybos studijų krypčių studijų metodai: tradicinės ir interaktyvios paskaitos, praktiniai užsiėmimai, laboratoriniai užsiėmimai, informacijos paieškos ir apibendrinimo užduotys, atvejų studijos, debatai, problemų analizės ir jų sprendimo užsiėmimai, individualūs ir grupiniai darbai, ataskaitų pristatymo rinkiniai, konsultacijos ir kita. Skirtingų pakopų studijose gali būti taikomi tie patys metodai, tačiau jų taikymas antrojoje studijų pakopoje turi sietis su gilesniu turinio supratimu, sudėtingesnėmis užduotimis. Jie turi skatinti studentus savarankiškai, kritiškai ir atsakingai dėstyti savo įžvalgas integruojant įvairių sričių kompetencijas.
7. Studijų rezultatuose aprašytos žinios ir gebėjimai turi būti formaliai įvertinami. Studentai turi laiku gauti tinkamą grįžtamąją informaciją apie savo atliktus darbus.
8. Visi studentų įvertinimai turi būti paremti aiškiai suformuluotais ir iš anksto žinomais kriterijais. Studijų programoje turi būti aiškiai apibrėžtos numatytos vertinti darbų apimtys bei studentų rezultatų ir pasiekimų vertinimo metodai ir kriterijai.
9. Vertinimo sistema turi aprėpti vertinimo metodus, leidžiančius stebėti studentų studijuojamo dalyko (modulio) pasiekimus, susietai vertinti jų žinias ir gebėjimus. Pasiekimų vertinimo metodai turi būti aiškiai susieti su dalyko (modulio) turiniu ir jame taikomais studijų metodais. Dėstytojams siūloma rinktis įvairius vertinimo metodus ir būdus. Rekomenduojami vertinimo metodai: egzaminas, problemos sprendimo analizė, kontrolinis darbas, pranešimas, seminaras, laboratorinių darbų ataskaita, praktikos ataskaita, individualių ir grupinių darbų ataskaitų vertinimas, savęs vertinimas ir kita. Dėstytojai turi išmanyti metodinius jų taikymo aspektus, būti skatinami kurti ir taikyti integruotus vertinimo metodus.
10. Studentų pasiekimų įvertinimo sistema turi būti aiškiai dokumentuota, suprantama ir skaidri bei užtikrinti, kad studijų programą baigiantys studentai yra pasiekę tam tikrą studijų programoje apibrėžtą rezultatų lygmenį.
11. Studijuojamo dalyko (modulio) studijų rezultatuose aprašytų žinių ir gebėjimų vertinimas turi būti grindžiamas objektyvumo principu. Vertinimai turi būti paremti aiškiai suformuluotais, iš anksto žinomais kriterijais ir lydimi konstruktyvių komentarų (grįžtamojo ryšio). Formuluojant vertinimo kriterijus, turi būti nurodomas žemiausias pasiekimų lygis, atitinkantis mažiausią teigiamą įvertinimą. Vertinant studento pasiekimus, rekomenduotina taikyti kaupiamąjį balą.

**V SKYRIUS**

 **STUDIJŲ PROGRAMŲ VYKDYMO REIKALAVIMAI**

1. Studijų programa turi atitikti šiame Apraše ir kituose teisės aktuose nustatytus studijų programų reikalavimus, būti aktuali, atitikti mokslo ir studijų krypties lygį, nuolat tobulinama ir atnaujinama. Studijų vykdytojai turi užtikrinti, kad studijų programa sudarytų galimybes studentams dar studijų metu susipažinti su naujovių turiniu, inovatyviomis temomis, jie būtų skatinami įžvelgti ir numatyti studijų krypties ir profesinės veiklos raidos perspektyvas, paremtas naujausiomis mokslo žiniomis.
2. Studijų programos vykdymas turi būti grindžiamas jos kokybės priežiūra, įtraukiant visas suinteresuotas puses.
3. Studijų programos studijų rezultatai turi būti aiškūs ir pasiekiami. Studijų programos sandara turi atskleisti žmonių išteklių vadybos studijų krypties išskirtinumą, specifiką.
4. Studijų programa turi būti sudaryta taip, kad atitiktų įvairių numatomų studentų grupių poreikius, sietinus su studijų trukme ir intensyvumu, tvarkaraščio įvairove, geografiniais ypatumais, galimybe sudaryti individualų studijų planą, kvalifikacijų derinius.
5. Žmonių išteklių vadybos studijų krypties programų dėstytojams keliami šie reikalavimai:
	1. Koleginėse ir universitetinėse pirmosios ir antrosios pakopų studijų programose žmonių išteklių vadybos studijų krypčių dalykus gali dėstyti asmenys, turintys ne žemesnį kaip magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją, kurių vykdomos akademinės ir (arba) praktinės veiklos tematika siejama su žmonių išteklių vadybos studijų krypties dalykais.

Kolegijose studentų praktiniams užsiėmimams (praktiniams darbams, pratyboms, studentų praktikai ir kt.) gali vadovauti asmuo, turintis ne žemesnį kaip bakalauro arba profesinio bakalauro kvalifikacinį laipsnį.

* 1. Koleginėse pirmosios pakopos studijų programose ne mažiau kaip 10 procentų žmonių išteklių vadybos studijų krypčių dalykų apimties turi dėstyti mokslininkai, turintys daktaro mokslo laipsnį ir atliekantys atitinkamos mokslo krypties tyrimus, arba pripažinti menininkai. Ne mažiau, kaip 50 procentų žmonių išteklių vadybos studijų krypties dėstytojų turi turėti ne trumpesnę, kaip 3 metų praktinio darbo patirtį dėstomo dalyko (modulio) srityje.
	2. Universitetinėse pirmosios pakopos studijų programose ne mažiau kaip 50 procentų žmonių išteklių vadybos studijų krypčių dalykų apimties turi dėstyti mokslininkai, turintys daktaro mokslo laipsnį, vykdantys žmonių išteklių vadybos, vadybos ar kitokios dėstomam dalykui (moduliui) artimos tematikos mokslinius tyrimus bei skelbiantys jų rezultatus mokslo leidiniuose, arba pripažinti menininkai.
	3. Antrosios pakopos studijų programose ne mažiau kaip 80 procentų visų studijų dalykų dėstytojų turi turėti daktaro mokslo laipsnį, vykdyti žmonių išteklių vadybos ar kitokios dėstomam dalykui (moduliui) artimos tematikos mokslinius tyrimus bei skelbiantys jų rezultatus mokslo leidiniuose, arba būti pripažinti menininkai. Kiti dėstytojai gali būti praktikai, per pastaruosius 7 metus įgiję ne trumpesnę kaip 3 metų profesinės veiklos patirtį, atitinkančią dėstomus taikomuosius dalykus. Ne mažiau kaip 20 procentų žmonių išteklių vadybos studijų krypčių dalykų apimties antrosios studijų pakopos studijose turi dėstyti profesoriaus pareigas einantys dėstytojai.
1. Integrali žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijų dalis pirmojoje studijų pakopoje yra praktika. Praktikos tikslas – ugdyti studento gebėjimus susieti teorines žinias su praktinės veiklos problemų sprendimu. Aukštoji mokykla turi pasiūlyti studentams galimų praktikos vietų sąrašą. Studentas, pritarus aukštajai mokyklai, praktikos vietą gali susirasti pats. Pasirinkus praktikos instituciją, sudaroma trišalė sutartis tarp studento, aukštosios mokyklos ir praktikos institucijos.
2. Praktika turi būti organizuojama vadovaujantis aukštosios mokyklos parengta praktikos organizavimo tvarka. Praktikos organizavimo procese turi būti realizuojama bendradarbiavimo su socialiniais partneriais idėja. Praktikos užduotys turi būti parenkamos siejant akademinį studentų pasirengimą su praktinės veiklos kompetencija. Rekomenduotina praktikos vadovus institucijoje įtraukti į praktikos užduočių turinio ir praktikos organizavimo tobulinimo procesą.
3. Koleginėse studijose rekomenduojama organizuoti pažintines, mokomąsias, profesinės veiklos ir baigiamosios profesinės veiklos praktikas. Mokomosios ir pažintinės praktikos gali būti atliekamos auditorijose ir (arba) praktinio mokymo įmonėse. Mokomosios praktikos metu pagal galimybes turi būti sukuriama reali darbo situacija, praktikos užduotys parengiamos, remiantis konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos duomenimis, naudojant teisės aktus, statistikos duomenis ir kompiuterinę techniką. Kitos praktikos turi būti atliekamos įmonėse, įstaigose ar organizacijose pagal trišales praktinio mokymo sutartis. Baigiamoji profesinės veiklos praktika turi būti sudedamoji studijų proceso dalis. Ji turi būti atliekama pagal patvirtintą studento praktinio mokymo sutartį. Baigiamosios profesinės veiklos praktikos tikslas – ugdyti studentų gebėjimus susieti teorines žinias su praktinės veiklos problemų sprendimu. Praktikos metu studentai turi rinkti baigiamojo darbo duomenis, įgyti praktinio, organizacinio ir projektinio darbo įgūdžių. Baigiamosios profesinės veiklos praktikos pagrindinė praktinio mokymo forma – nustatytos trukmės darbas studijų programose numatytu laiku įvairiose tarptautinėse ir nacionalinėse organizacijose, privačiame (gamybos, prekybos, paslaugų ir kitose srityse), viešajame (valstybės tarnyba) sektoriuose, kitose įmonėse ar viešojo sektoriaus institucijose bei organizacijose.
4. Pirmosios studijų pakopos universitetinių studijų praktikos turi būti atliekamos įmonėse, įstaigose, organizacijose pagal trišales sutartis. Gali būti įskaitoma praktika, atlikta sudarius dvišalę sutartį su darbdaviu, jeigu jos metu įgytos kompetencijos dera su programoje numatytos praktikos studijų rezultatais. Darbas praktikos vietoje turi būti tinkamai organizuojamas. Mokymo institucija ir praktiką suteikiančios organizacijos turi bendradarbiauti rengiant individualias užduotis studentams. Praktika turi būti atliekama pagal patvirtintą užduotį ir numatyta trukmę. Studentų darbo ataskaitų išklausymas ir įvertinimas yra būtinos sudedamosios šio proceso dalys.
5. Visų pakopų žmonių išteklių vadybos studijų krypties studijos baigiamos baigiamuoju darbu (projektu). Baigiamasis darbas (projektas) turi būti pagrįstas žiniomis ir gebėjimais, įgytais studijuojant, ir orientuotas į studijų programos rezultatų pasiekimą. Baigiamasis darbas rengiamas ir ginamas pagal aukštosios mokyklos parengtus ir patvirtintus metodinius baigiamųjų darbų rengimo ir gynimo reikalavimus.
	1. Profesinio bakalauro baigiamasis darbas (projektas) turi atskleisti studento gebėjimą suprasti ir analizuoti žmonių išteklių vadybos reiškinius bei procesus ir kūrybiškai taikyti teorines žmonių išteklių vadybos žinias bei praktinius įgūdžius sprendžiant žmonių išteklių vadybos problemas. Bent vienas baigiamojo darbo vertinimo komisijos narys turi būti žmonių išteklių vadybos specialistas (vadovas) praktikas.
	2. Bakalauro baigiamasis darbas (projektas) turi atskleisti studento gebėjimą suprasti ir analizuoti žmonių išteklių vadybos reiškinius bei procesus ir kūrybiškai taikyti teorines žmonių išteklių vadybos žinias bei praktinius įgūdžius sprendžiant žmonių išteklių vadybos problemas; turi būti pagrįstas savarankiškais taikomaisiais tyrimais, gebėjimu analizuoti ir interpretuoti jų rezultatus, pagrįstai formuluoti tyrimų išvadas ir rekomendacijas. Bent vienas baigiamojo darbo vertinimo komisijos narys turi būti žmonių išteklių vadybos specialistas (vadovas) praktikas arba dėstytojas iš kitos aukštosios mokyklos, rengiančios žmonių išteklių vadybos specialistus.
	3. Magistro baigiamasis darbas (projektas) turi būti pagrįstas pasirinktą žmonių išteklių vadybos žmonių išteklių vadybos studijų krypties temą atitinkančių mokslo darbų analize, sinteze ir kritiniu vertinimu; savarankiškais moksliniais tyrimais, gebėjimu analizuoti ir interpretuoti jų rezultatus, pagrįstai formuluoti tyrimų išvadas ir rekomendacijas. Bent vienas baigiamojo darbo vertinimo komisijos narys turi būti žmonių išteklių vadybos specialistas (vadovas) praktikas arba mokslininkas iš kitos aukštosios mokyklos, rengiančios žmonių išteklių vadybos specialistus.
6. Materialinė ir metodinė bazė turi tenkinti šiuos minimalius reikalavimus:
	1. Naudojamų auditorijų, laboratorijų ir kitų mokymo ir savarankiško darbo patalpų skaičius bei vietų skaičius jose, įranga ir išsidėstymas turi atitikti studijų reikmes, darbų saugos ir higienos reikalavimus, tinkamos darbui grupėmis ir bendravimo įgūdžiams lavinti.
	2. Techninių ir administracinių tarnybų darbas turi sudaryti sąlygas studentų praktiniams gebėjimams formuoti, programai individualizuoti, informacijos apie studijų procesą prieinamumui.
	3. Mokymo medžiaga ir literatūros šaltiniai turi būti prieinami bibliotekoje ir (ar) elektroninėje aplinkoje. Studentams kontaktinių užsiėmimų metu ir atliekant savarankiško darbo užduotis turi būti suteikiama galimybė naudotis reikalinga programine įranga (pvz., simuliaciniai žaidimai sprendžiant žmogiškųjų išteklių vadybos problemas, statistikos programos, skirtos apdoroti žmonių išteklių vadybos tyrimo duomenis, ir kt.) praktiniams įgūdžiams įgyti.
	4. Su studijomis susijusi informacija (studijų programų ir dalykų aprašai, tvarkaraščiai ir kt.) turi būti pateikti aukštosios mokyklos interneto svetainėje ar kitoje studijuojantiems prieinamoje elektroninėje aplinkoje.
	5. Turi būti suteiktos galimybės studijuoti specialiųjų poreikių studentams (regos, klausos, judėjimo negalią turintiems asmenims).