



CIRCULAR HRM

ŽIEDINĖS EKONOMIKOS PRINCIPŲ TAIKYMAS ŽMOGIŠKŲJŲ
IŠTEKLIŲ VALDYMO PROCESSE

MOKINIO VERTINIMO VADOVAS

Erasmus+ Programa

KA2 veiksmas – Strateginė partnerystė profesinio mokymo srityje

Projekto numeris: 2019-1-BE01-KA202-050448



CIRCULAR HRM



FUNDACIÓN
equipo humano



Kaunas Science and
Technology Park



NUI Galway
OE Gaillimh



HR.square



Bendrai finansuojama pagal
Europos Sąjungos programą
„Erasmus+“

Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik
autorius požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame
pateikiamos informacijos naudojimą.

Index

1.	ĮŽANGA.....	3
1.1.	ŽIEDINĖS EKONOMIKOS PRINCIPais PAREMTO ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO KONCEPCIJŲ SUPRATIMAS.....	3
2.	VERTINIMO PRINCIPAI IR METODIKA.....	5
2.1.	VERTINIMO ASPEKTAI	5
2.2.	VERTINIMO PRINCIPAI	6
2.3.	VERTINIMO INFORMACIJA IR PROCESAS:.....	7
2.4.	VERTINIMO FORMA:.....	7
3.	VERTINIMO METODAI IR KRITERIJAI	10
3.1.	1 MODULIS – EKO–KONCEPCIJA	10
3.2.	2 MODULIS – PERDIRBIMAS	14
3.3.	3 MODULIS – ATKŪRIMAS	17
3.4.	4 MODULIS – PAKARTOTINIS PANAUDOJIMAS	20
3.5.	5 MODULIS – PRAMONINĖ EKOLOGIJA	23
3.6.	6 MODULIS – FUNKCIONALUMO EKONOMIKA	25
3.7.	7 MODULIS – ANTRO PANAUDOJIMO IR DALIJIMOSI EKONOMIKA	28
4.	PATVIRTINIMAS IR PRIPAŽINIMAS	31

1. Įžanga

Šis vertinimo vadovas parengtas siekiant padėti treneriui ar mokytojui susipažinti su „Circular HRM“, žiedinės ekonomikos principų taikymas žmogiškųjų išteklių valdymo procese“ kurso vertinimo principais ir metodika.

Kursas parengtas pagal **Europos kvalifikacijų sandaros (EKS) 5 lygį**, o jo pagrindinis principas - **mokymosi rezultatai**.

Vertinimo tikslas - įvertinti mokinio supratimą atsižvelgiant į kurso **mokymosi tikslus**. Šio kurso mokymosi kelias, **mokymosi tikslai ir mokymosi uždaviniai** pateikti EKS dokumente.

Mokymosi tikslai buvo perkelti į **studentų mokymosi rezultatus**, kuriuose nurodoma, ką studentas turėtų žinoti ar gebėti baigęs kursą. Todėl **studento mokymosi rezultatų vertinimas** iš tikrųjų yra studento žinių, įgūdžių ir kompetencijų (mokymosi rezultatų vienetų), pateiktų *Europos profesinės kompetencijos standarte (ESPC) žmogiškųjų išteklių vadovams, skirtame mažoms įmonėms ir žiedinio sektoriaus dokumentams*, vertinimas. Norėdami visapusiškai suprasti, kokias žinias, įgūdžius ir kompetencijas turėtų įgyti studentas, žr. šį dokumentą.

Šį vertinimo vadovą **sudaro keturios dalys**:

- Pirmoje dalyje (2. *Vertinimo principai ir metodika*) aprašomi **vertinimo principai ir metodika**, pateikiami vertinimo egzamino pavyzdžiai.
- Antroje dalyje (3. *Vertinimo metodai ir kriterijai*) aprašomi kurso **vertinimo kriterijai** plačiuoju aspektu, taip pat pateikiami pasiūlymai, kaip vertinti ir mišraus tipo mokymosi kursą.
- Trečioje dalyje (4. *Patvirtinimas ir pripažinimas*) aprašomi **patvirtinimo ir pripažinimo** principai.
- Ketvirtojoje dalyje (5. *Vertinimo internetu egzamino atsakymai*) pateikiamas **vertinimo internetu egzaminas su atsakymais**. Ši dalis įtraukta tik į Mokytojų vadovą.

Vertinimo vadovas, Europos profesinės kompetencijos standartas taip pat gali būti naudingas studentui. Šie dokumentai gali padėti suprasti mokymosi kelią, rezultatus, kuriuos jie turi pasiekti, ir apmąstyti savo mokymąsi, tęstinį profesinį mokymąsi bei suprasti mokymosi visą gyvenimą požiūrį.

1.1. Žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymo koncepcijų supratimas

Vienas iš kurso tikslų - pasiekti, kad studentai suprastų ir pritaikytų 7 koncepcijas savo organizacijose, todėl dėstytojas ar mokytojas turi gebėti suprasti šių koncepcijų taikymo sritį ir reikšmę.

Šiomis koncepcijomis siekiama pagerinti darbo aplinką ir padėti tobulinti darbuotojų įgūdžius, todėl **šiomis koncepcijomis nesiekama perdirbti ar pakartotinai panaudoti žmones kaip tiesiog atliekas**, nes taip veikia linijinė ekonomika, be to, šių koncepcijų tikslas yra visiškai priešingas, jomis siekiama perkvalifikuoti darbuotojų įgūdžius, kad jie galėtų išnaudoti visą savo potencialą toje pačioje

įmonėje. Todėl žiedinės ekonomikos principais paremtas žmogiškųjų išteklių valdymas orientuotas į talentų išlaikymą ir darbuotojų gerovę, žiediniu būdu panaudojant turimus įmonės išteklius, integruojant į visas sritis, suprantant, **kad šie ištekliai yra ne žmonės, o jų gebėjimai ir potencialas.**

2. Vertinimo principai ir metodika

Mokymas reikalauja vertinimo, o vertinimas visada apima mokinių darbą. Šiame skyriuje bus paaiškinti **vertinimo principai ir metodika**, taikoma vertinant internetinį arba mišrųjį mokymosi kursą.

Raginame studentus ir mišraus mokymosi kurso dėstytojus susipažinti su šio kurso *Europos profesinių kompetencijų standarte (EPCS)* aprašytu mokymosi keliu, mokymosi tikslais, mokymosi uždaviniais ir studentų mokymosi rezultatais, kur mokymosi rezultatai apibūdinami kaip žinios, įgūdžiai ir gebėjimai, kuriuos studentas turėtų turėti baigęs kursą.

Kai mokiniai supranta mokymosi tikslus, mokymosi rezultatus ir pasiekimų vertinimo kriterijus, **prasideda vertinimas kaip mokymasis**. Šis procesas skatina mokinius kelti tikslus, stebėti savo pažangą ir apmąstyti pasiekimus, todėl mokiniai prisiima atsakomybę už savo pažangą.

E. platformoje galima atlikti bet kokią internetinį žinių, įgūdžių ar kompetencijų **išankstinį vertinimą**. Mokiniai gali atlikti įsivertinimą ir kryžminį patikrinimą naudodamiesi platforma, kurioje atliekama veikla ir mišrus turinys. Remdamiesi suvokimu, jie gali nuspręsti tiesiogiai laikyti internetinius egzaminus. Tačiau primygtinai rekomenduojame peržiūrėti paskaitas, išteklius ir studento knygą. Mišriojo mokymosi kurso mokytojams ir dėstytojams siūloma prieš pradedant mokymosi dalį atlikti išankstinį mokinių vertinimą, kad būtų galima nustatyti tam tikrų temų žinių lygį. Prieš prasidedant kursui galima atlikti vertinimą, siekiant nustatyti studento mokymosi stilių ar pageidavimus. Išankstinio vertinimo turinyje bus įtraukti klausimai, kuriuos pateikia dėstytojas ir kuriais nustatomas studento amžius, lygis ir studijų rūšys, taip pat studento tikslai, neįsigilinant į konkrečias žinias.

2.1. Vertinimo aspektai

Internetiniame kurse naudojami dviejų tipų vertinimai:

1. **Įsivertinimas** su testais mokymosi dalių metu, kad mokiniai gautų grįžtamąjį ryšį ir mokymosi patirtis taptų interaktyvesnė. Klausimuose nenaudojami svoriai ar taškai. Atlieka žinių įtvirtinimo ir interaktyvios veiklos funkciją.
2. **Vertinimas** kaip baigiamasis internetinis egzaminas su testais kiekvieno modulio pabaigoje, siekiant nustatyti, kokį supratimo lygį studentas pasiekė. Šie klausimai pateikiami kiekvieno platformos modulio pabaigoje.

Mišriojo mokymosi kursuose mokytojai skatinami nustatyti mokinio žinias ir įgūdžius, taip pat mokymosi spragas, kol jis mokosi pagal mokymosi skyrius ir modulius. Reguliarus grįžtamasis ryšys apie kurso medžiagą ir išteklių naudojimą yra vertingas mokymosi orientyras.

Kadangi internetinis mokymasis ir vertinimas turi iššūkių ir galimybių, stengėmės **optimizuoti kurso veikimą ir vertinimą**, kad jį būtų galima kuo geriau perkelti, atsižvelgiant į ES projekto „Circular HRM“ sklaidą ir tvarumą, ir neprarasti **kompetencijomis grindžiamo projektavimo požiūrio**.

Kursas orientuotas į mokymosi rezultatus, todėl pageidautina, kad būtų **mokomasi iš konteksto ir situacijos**, taikant probleminį, atvejo ir projekcinį mokymąsi. Kai kurie iš šių metodų buvo perkelti į

internetinę platformą. Tačiau, žinoma, daugiau šių mokymosi metodų galima taikyti mišraus tipo mokymosi procese. Trūkumas yra tas, kad tikimasi daug studentų savarankiško įsitraukimo. **Vertinimo** požiūriu įtraukti **probleminiai, atvejo analizės principai**. Tikimasi, kad studentai žinos, kaip naudotis pateiktais ištekliais, ir parodys, kaip juos taikyti, atlikdami internetinio vertinimo metu pateiktus atvejo tyrimus.

Kad galėtų visapusiškai išnaudoti kursą, studentas **turi prieigą prie svarbiausios** platformoje esančios **mokomosios medžiagos**:

- 7 moduliai, į kuriuos bus įtrauktas teorinis turinys PPT skaidrėse ir atsisiunčiamas PDF dokumentas (žemiau esančios mokinio knygos dalis);
- 10 klausimų arba užduočių kiekviename modulyje;
- mišri mokymosi veikla;
- Mokinio knyga (mokinys gali atsisiųsti pdf kiekviename platformos modulyje);
- kiekvieno modulio atvejo tyrimai;
- EKS dokumentas;
- Vertinimas - vertinimo vadovas (PDF) instruktoriams;
- Vertinimas - vertinimo vadovas (PDF) mokiniams.

2.2. Vertinimo principai

Rengiant internetinį vertinimą taip pat buvo laikomasi šių **principų**:

- Vertinimas turėtų būti suderintas su mokymosi tikslais ir mokymosi rezultatais.
- Reikėtų atsižvelgti į laiką (realus laikotarpis, per kurį mokiniai galėtų išlaikyti egzaminus). Apytiksliai 1 val. 20 min. savarankiškam mokymuisi ir 2 val. mišriam mokymuisi.
- Vertinimo instrukcijos ir klausimų formuluotės turi būti suprantamos.
- Reikėtų atsižvelgti į techninius platformos apribojimus.
- Jei įmanoma, turėtų būti teikiamas prasmingas grįžtamasis ryšys.
- Klausimai, susiję su žiniomis, įgūdžiais ir kompetencijomis, turėtų būti paskirstyti tolygiai.
- Vertinimą turėtų sudaryti žiniomis ir praktiniais gebėjimais pagrįstas metodas.
- Vertinimas turėtų būti parengtas nuosekliai ir pagal tą lygį, EKS 5, kuriuo mokinys mokosi.
- Į vertinimą turėtų būti įtraukti pagrįsti ir tinkami distraktoriai, kad būtų sumažinta spėliojimo galimybė.

2.3. Vertinimo informacija ir procesas:

Egzamino apimtis:	Septyni individualūs egzaminai, po vieną kiekvieno modulio pabaigoje.
Bandymų skaičius:	Dalyvis gali laikyti egzaminus tiek kartų, kiek nori, jokių apribojimų nėra. Tai apima tiek žinių, tiek įgūdžių ir kompetencijų vertinimą.
Laiko apribojimas:	Egzamino laikas neribojamas.
Vertinimo metodas:	Į vertinimą bus įskaičiuoti aukščiausi bandymo balai.
Įvertinimas:	Vertinimą sudaro taškai (10 taškų) už kiekvieną klausimą. Galutinis įvertinimas yra kiekvieno modulio įvertinimų suma.
Vertinimas internetu:	Internetinis vertinimas sudaro 100 proc. mokinio pažymio. Kursas yra baigtas, jei mokiniui pavyksta surinkti 80 proc. ar daugiau taškų už kiekvieno modulio vertinimą. Tam studentas turi surinkti daugiau nei 80 taškų arba atsakyti į 8 klausimus internete kiekviename modulyje ir iš viso baigti 7 modulius.
Baigimo pažymėjimas:	Baigęs kursą studentas galės atsispausdinti diplomą ir iš platformos. Studentas galės įtraukti savo pasiekimų diplomą į „Europass“ sertifikato priedą. https://europa.eu/europass/en/europass-certificate-supplement-examples
Mišraus mokymosi kurso (MMK) vertinimas	Atliekant MMK vertinimą rekomenduojama, kad internetinis vertinimas sudarytų 60 proc. balo, o grupinio darbo (mišraus mokymosi veiklos) vertinimas sudarytų 40 proc. balo. Internetu besimokantiems studentams praktiniai užsiėmimai (mišrusis mokymasis) nebus vertinami balais, tačiau rekomenduojama juos atlikti, kad įtvirtintų savo žinias. Darbo grupėms, kurioms vadovauja instruktorius, bus nustatyta veiklos vertė arba balai, atsižvelgiant į jos sudėtingumą.

2.4. Vertinimo forma:

Egzaminas rengiamas viktorinos forma. Šiomis viktorinomis tikrinamos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos. Įgūdžiai ir kompetencijos vertinami tiek, kiek leidžia automatinis vertinimas internetu.

Vertinant žinias internetu daugiausia dėmesio skiriama faktinėms ir teorinėms žinioms, jų supratimui ir taikymui. Todėl viktorinose pateikiami teisingi ir klaidingi klausimai bei klausimai su keliais atsakymų variantais, spragų užpildymo, vilkimo, atitikmenų ir eiliškumo užduotys. Šios užduotys pateikiamos kaip įsivertinimas (be taškų) per mokymosi skyrius ir galbūt gali būti pakartotos per baigiamąjį egzaminą atsitiktine tvarka.

Vertinant įgūdžius ir gebėjimus internetu daugiausia dėmesio skiriama kurso medžiagos ir pavyzdžių bei išteklių supratimui. Studentas turi parodyti, kaip taikyti, analizuoti ir vertinti dalyko medžiagą, susijusią su modulio tyrimo atveju. Studijų atvejis bus rodomas kaip paskutinė kiekvieno modulio skaidrė. Tai reiškia, kad studentas turi parodyti žinių supratimą, pateiktų šablonų (įgūdžių) panaudojimą ir panaudojimą konkretaus atvejo kontekste. Be to, klausimynai sudaryti kaip kiekvieno modulio teorinio turinio teiginiai.

Pavyzdys:

Mokinys pasirenka teisingą atsakymą, remdamasis „Kaip įgyvendinti pokyčių valdymą?“ pateiktais veiksmais. Mokinys turi parodyti, kad supranta, kas yra pokyčių valdymas, ir tos tvarkos prasmę, ne tik įsimindamas, bet ir laikydamasis loginės tvarkos, kurioje kiekvienas žingsnis turi prasmę. Ji (jis) turi peržiūrėti teorinius šaltinius, taip pat visą su pokyčių valdymu susijusį turinį, kad suprastų eiliškumą ir pasirinktų teisingą tvarką, apibrėžiančią gerą pokyčių valdymo planą. Ji (jis) turi suprasti kontekstą, susijusį su atvejo tyrimais, kurie yra pavyzdžiai ir praktiniai priemonių, kurias ji (jis) gali įgyvendinti savo organizacijoje, atvejai. Studentas turi pademonstruoti tvirtą supratimą apie tai, kokios yra tikrosios pokyčių valdymo, kaip žiedinės praktikos, savybės.

Sekos klausimas

Nurodykite teisingą tvarką, (pavyzdys) pavyzdys	
3	Nustatykite pateikimo laiką...
2	Paaškindite pokyčius iš seno į naują.
1	Pasikalbėkite su jais. Labai svarbu atpažinti darbuotojo įgūdžius ir aistras.
6	Surenkite skyriaus susirinkimą.
4	Užtikrinkite tinkamą mokymą.
5	Sukurkite naujoms pareigoms keliamus tikslus
7	Pradėkite lėtą perėjimą

Internetinio vertinimo pradžia ir pabaiga:

Platformoje galite pereiti tiesiai į vertinimo skyrių ir atlikti užduotis; norint atlikti užduotis, rekomenduojama perskaityti ir suprasti teorinius modulius.

Internetinio vertinimo apribojimai ir rekomendacijos mišriam mokymosi kursui:

Pagrindinis internetinio egzamino trūkumas - ribotos galimybės įvertinti įgūdžius ir kompetencijas. Atsižvelgiant į šio kurso ir jo vertinimo daugialypę perspektyvą, studentų įgūdžiams ir kompetencijoms vertinti buvo pasirinktas atvejo tyrimo metodas. Naudodami šį vertinimo būdą galime vertinti studentų įsiminimą, supratimą, taikymą, analizę, o kai kuriose dalyse - ir kurso dalykų vertinimą. Negalime patikrinti taikymo aukščiausiu, taikomu kūrybos lygmeniu (pavyzdžiui, verslo plano rengimo arba darbo pokalbio pristatymo / vaidmens atlikimo). Todėl siūlome mišraus mokymosi kurso mokytojams ar dėstytojams naudoti aukščiausią Bloomo taksonomijos modelio vertinimo lygį - „kurti“. Kursas turi būti kuo praktiškesnis tęstinio profesinio mokymo mokiniams. Tokiu atveju mokiniai turėtų individualiai arba grupėmis kurti produktus pagal pateiktus šablonus, o mokytojai turėtų vertinti produktus kaip vertinimo dalį.

3. Vertinimo metodai ir kriterijai

Vertinimo metodai ir kriterijai parengti taip, kad tiek dėstytojai, tiek studentai turėtų bendrą ir išsamų vadovą apie turinį, mokymosi tikslus, tiek internetu, tiek akis į akį su mišriojo mokymosi metu siūlomomis veiklomis, tiek individualiai, tiek kolektyviai.

Todėl būtina, kad ir studentai, ir dėstytojai, įgyvendindami modulius, turėtų atsivertę vertinimo vadovą ir galėtų susipažinti su siūloma veikla.

3.1.1 modulis – Eko-koncepcija

1 modulis

Eko-koncepcija

Darbo praktikų organizavimas ir darbo erdvių parinkimas maksimaliai atsižvelgiant į darbuotoją visą jo ar jos įdarbinimo laikotarpį yra laikomas pagrindine žiedinės ekonomikos principais paremtos (tvarios) žmoniškųjų išteklių valdymo praktikos dalimi

Mokymosi 1 skyrius:

Žmoniškųjų išteklių eko-koncepcija žiedinei organizacijai

Metodai

Internetinė vertinimo viktorina:

- Atitikimo pratimas;
- Vilkimo klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- kelių atsakymų variantų klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti eko-koncepciją: kokia problema, kurios žmoniškųjų išteklių eko-koncepcija nesprendžia?
- teisingas-klaidingas lankstumas;
- nuotolinių komandų derinimas;
- tiesa-ne tiesa vykdomųjų įgūdžių srityje;
- tempti bendrą mokymo plano rengimo procesą;
- žinoti: būdų, kuriais darbuotojai gali pademonstruoti lankstumą, pavyzdžius;
- žinoti: ką apima vadovo lankstumo pavyzdžiai;

- suprasti darbo vietos lankstumo naudą ir jo ryšį su žiedinės ekonomikos principais paremtu žmogiškųjų išteklių valdymu arba žmogiškųjų išteklių ekologine koncepcija;
- savaime besiorganizuojančių komandų svarba „Agile“ veikloje;
- suderinti nustatytus sėkmės ar nesėkmės veiksnius, lemiančius saviorganizuojančių komandų sėkmę ar nesėkmę;
- įsivertinimas: kelių atsakymų klausimas. kokiai funkcijai nereikia saviorganizuojančių komandų?

Mišrusis mokymasis (praktinė veikla):

- sukurti bendrą savo organizacijos tvarios programos juodraščio projektą;
 - pritaikyti darbo vietos lankstumo plano patarimus;
 - atpažinti nuotolinių komandų tipus ir pasirinkti tinkamą komandą savo organizacijai;
 - saviorganizuojančios komandos sėkmės istorija: tilto, kaip į darbuotojus orientuotos organizacijos, evoliucija (pagalvokite apie siūlomą atvejį);
 - nustatyti organizacijos misiją ir viziją;
 - apibrėžti bendras organizacijos vertybes;
 - pasiūlyti organizacinės kultūros formavimo sprendimus;
 - kurti turinį, tekstą ir vaizdus apie skirtingas organizacines struktūras;
 - pasiūlyti alternatyvius sprendimus dėl organizacinės struktūros tipo;
 - parengti lanksčią specifikaciją, pagrįstą poreikiais ir organizacine bei žiedinės ekonomikos principais paremtu žmogiškųjų išteklių valdymo strategija;
 - parengti personalo planavimą pagal įvairias situacijas organizacijoje, apskaičiuoti ilgalaikį, vidutinės trukmės ir trumpalaikį personalo planavimą ir pateikti jį personalo plane;
 - Naudoti patarimus: kaip sukurti saviorganizuojančią komandą;
 - Sukurti paprastą lankstų planą: Parašykite lankstų planą deryboms su darbuotoju (pagalvokite apie klausimus);
 - kodėl darbuotojas nori lankstaus grafiko?
 - kuo lankstus darbo grafikas naudingas darbdaviui ir darbuotojui?
 - darbuotojo namų darbo biuro ir įrangos aprašymas;
 - bendravimo su bendradarbiais, vadovais ir klientais proceso aprašymas;
 - darbo proceso, susijusio su konkrečiais veiklos tikslais, aprašymas;
 - vertinimo proceso ir pranešimo laikotarpių aprašymas;
 - paramos, kurios reikia darbuotojui, kad lankstus darbo grafikas būtų sėkmingas, rūšis;
 - bet kokie kiti specifiniai poreikiai, susiję su pareigomis ir darbo užduotimis.
-
- **„Circular HRM“ darbo lankstumo atvejų tyrimai**
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę naudą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, bendravimą ir laiką.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti hierarchinę struktūrą ir sritį, kuriai reikia skirti ypatingą dėmesį.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus trumpajam ir ilgajam laikotarpiui.

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip sukurti darbo aplinką, pagrįstą žmogiškųjų išteklių eko-koncepcija arba žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymu

Metodai

Internetinis testas:

- atitikimo klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- nustatyti darbo aplinkos gerinimo veiksnius;
- nustatyti veiksnius Europos lygmeniu;
- žinoti įvairių veiklos pavyzdžių, strategijų ar idėjų, kaip gerinti darbo aplinką;
- žinoti apie nuotolinių komandų tipus;
- kaip sukurti saviorganizuojančią komandą (patarimai);
- parengti kompetencijų vertinimą ir poreikių analizę saviorganizuojančioje komandoje;
- siūlyti sprendimus, kaip pritraukti talentus;
- siūlyti sprendimus, kaip išlaikyti ir motyvuoti komandą;
- pateikti kompetencijų vertinimo pavyzdį saviorganizuojančioje komandoje;
- parengti talentų ugdymo strategijas ir metodus bei talentų skatinimo planą;
- naudoti įvairius kandidatų atrankos metodus ir parengti atrankos planą, kad būtų sudaryta savarankiškai besiorganizuojanti komanda;
- parengti ir vykdyti saviorganizuojančios komandos veiklą pagal kompetencijas, įgūdžius ir gebėjimus;

Mišrus mokymasis:

- „Circular HRM“ darbo aplinkos atvejų tyrimai
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbo aplinkos pasiūlymą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbo aplinką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę naudą gerinant darbo aplinką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją ir laiką.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti struktūrą ir sritį, kuriai reikia skirti ypatingą dėmesį darbo aplinkoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus.

Mokymosi 3 skyrius:

Kaip integruoti žmogiškųjų išteklių eko-koncepciją arba žiedinę žmogiškųjų išteklių darbuotojų mąstyseną su pozityvios vadybos principais

Metodai

Internete:

- internetinis testas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų;
- sekos klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- pasirinkti neteisingas darbuotojo grįžtamojo ryšio ciklo charakteristikas;
- sužinokite darbuotojų grįžtamojo ryšio ciklą sudedamąsias dalis;
- taikyti darbuotojų grįžtamojo ryšio ciklą procesą savo strateginiame žmogiškųjų išteklių plane;
- kokie yra funkcijų perdavimo įgūdžiai ir jų rūšys;
- žinoti, kaip atskirti delegavimo įgūdžių tipus savo organizacijoje.

Mišrus mokymasis:

- kaip integruoti žmogiškųjų išteklių eko-koncepciją arba žiedinę žmogiškųjų išteklių darbuotojų mąstyseną naudojant pozityviosios vadybos principus;
- žinoti apie pagrindines grįžtamojo ryšio ciklą dalis;
- patarimai, kaip apskaičiuoti apyvartos rodiklį;
- siūlymas apskaičiuoti savo įmonės apyvartos rodiklį;
- naujų veiklos vertinimo tendencijų analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujo veiklos vertinimo įgyvendinimą organizacijoje;
- apibrėžti veiklos vertinimo kriterijus, susijusius su kompetencija, atsakomybe ir kitomis sąlygomis, ir parengti veiklos vertinimo planą;
- pasiūlyti tinkamiausią nuolatinio veiklos vertinimo sistemą ir darbo užmokesčio paketus, atsižvelgiant į konkretų atvejį;
- sukurti atvejo mokymo planą;
- naudoti skirtingus žinių valdymo proceso metodus konkrečiu atveju.

3.2.2 modulis – Perdirbimas

2 modulis

Perdirbimas

Darbuotojo, ketinančio palikti įmonę (pvz., dėl išėjimo į pensiją arba projekto užbaigimo), kuravimas, siekiant pritaikyti jo įgūdžius kitame vaidmenyje įmonėje (pvz., proaktyvus įgūdžių panaudojimas prieš išeinant į pensiją arba įgūdžių perorientavimas į naują projektą), yra laikomas pagrindine žiedinės ekonomikos principais paremtos (tvarios) žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos dalimi.

Mokymosi 1 skyrius:

Karjeros orientavimas ir perkvalifikavimo strategijos, siekiant optimizuoti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonėje

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų;
- atitikimo klausimas;
- sekos klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- išmanyti ir apibrėžti žiedinę darbo analizę;
- išmanyti ir apibrėžti žiedinės darbo analizės charakteristikas;
- pasirinkite neteisingas žiedinės darbo analizės charakteristikas;
- suderinti skirtingus žiedinius įgūdžius;
- atpažinti skirtingus žiedinės darbo vietų analizės proceso etapus;
- patarimai, kaip įtraukti žiedinius įgūdžius;
- perdirbimas: tinkamų talentų suderinimas su tinkamais vaidmenimis;
- įsivertinimas, pasirinkti teisingą sakinį: kokią problemą gali išspręsti gera darbo analizė?

Mišrus mokymasis:

- parengti profesinio orientavimo ir perkvalifikavimo strategijas, siekiant optimizuoti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonėje;
- pateikti svarbią informaciją, elementus ir žingsnius apie žiedinę darbo vietų analizę;
- taikyti žiedinę darbo vietų analizę savo organizacijos procesuose;
- patarimai: kaip parengti įgūdžių aprašą, skirtą žiediniams įgūdžiams;

- sukurti savo organizacijos įgūdžių aprašą;
- žinoti įgūdžių aprašo naudą;
- žinoti šešis žiedinių įgūdžių tipus;
- parengti praktinį procedūrų su įgūdžių aprašu pavyzdį - atitinkamas programas, tinkamus įrankius;

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip siūlyti mokymus, kad organizacijoje būtų ugdomos užimtumo galimybės

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- pasirinkti, ar teiginys apie įsidarbinamumo apibrėžtį teisingas ar klaidingas;
- suprasti įsidarbinamumo apibrėžtį;
- žinoti vidinio įsidarbinamumo mokymų būdus;
- kaip padidinti minkštųjų įgūdžių pripažinimą;
- žinoti 10 Europos įgūdžių darbotvarkės veiksmų;
- žinoti skaitmeninių įgūdžių mokymo priemones;
- pasirinkite, kas nėra darbuotojų išlaikymo praktika?
- pasirinkite, ar teiginys apie bendrųjų įgūdžių mokymą yra teisingas, ar klaidingas.
- kaip tobulinti darbuotojų skaitmeninius įgūdžius;
- vidinio karjeros perėjimo žiedinės ir valdymo strategijos;
- įsivertinimas: pasirinkti, ar teiginys apie vidinius talentus yra teisingas, ar klaidingas.

Mišrus mokymasis:

- apsvarstyti ir pritaikyti patarimus dėl vidinio įdarbinimo savo organizacijoje;
- apsvarstyti ir taikyti tinkamą profesinio perėjimo strategiją;
- parengti savo organizacijos planą, kuris apimtų talentų išlaikymo gerąją patirtį;
- „Circular HRM“ atvejų tyrimai, susiję su vidiniu mokymu darbo vietoje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vidinio profesinio mokymo veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų naudojimą vidiniam mokymui darbo vietoje.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo organizavimą.

Mokymosi 3 skyrius:

Darbo vietų kūrimas, skatinantis darbuotojus ieškoti galimybių įmonėje

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- atitikimo klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti, kas yra darbo vietos;
- žinoti darbo vietos kūrimo naudą;
- pasirinkti, kas nėra darbo vietų kūrimo privalumas?
- žinoti savęs pažinimo, kaip pasitenkinimo darbu įrankio, tipą;
- suprasti tvarką, kaip įgyvendinti pokyčių valdymą;
- suderinkite tris darbo vietų kūrimo sritis;
- įsivertinimas, ar teiginys apie darbo vietos kūrimo techniką teisingas, ar klaidingas.

Mišrus mokymasis:

- parengti įvairias strategijas atlikti darbo vietų kūrimui savo įmonėje.

Mokymosi 4 skyrius:

Readaptacija: pareigų pasikeitimai įmonėje

Metodai

Internete:

- sekos klausimas: kaip įgyvendinti pokyčių valdymą?

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti, kas yra pokyčių valdymas žiediniame kontekste;
- žinoti pokyčių valdymo komandas ir vaidmenis;
- pasirinkite, kas nėra darbo vietų kūrimo privalumas?
- žinoti, kaip įgyvendinti pokyčių valdymą: vadovo vizija dėl vidinio darbuotojų perėjimo.

Mišrus mokymasis:

- parengti pokyčių valdymo planą: įkvėptas vadovo vizijos apie vidinį darbuotojų perėjimą Jūsų organizacijoje;
- „Circular HRM“ pareigų pasikeitimo atvejų analizė.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti pokyčių vaidmens veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti pokyčių vaidmenų naudojimą savo organizacijoje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujas vaidmenų pokyčių strategijas.

3.3.3 modulis – Atkūrimas

3 modulis

Atkūrimas

Žmogiškųjų išteklių valdymo koncepcija atkūrimas padeda reintegruoti darbuotoją, kad po trumpalaikių ir (arba) ilgalaikių atostogų jis galėtų tęsti darbą pradinėse pareigose arba eiti naujas pareigas toje pačioje įmonėje.

Mokymosi 1 skyrius:

Kaip plėtoti darbuotojų reintegraciją po ilgo nebuvimo darbe, taikant žiedinį žmogiškųjų išteklių metodą?

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų;
- atitikimo klausimas;
- sekos klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- žinoti ir apibrėžti reintegracijos procesą;
- išmanyti ir taikyti vadovų kompetencijų sistemą, padedančią grįžti į darbą;
- suderinti rehabilitacijos ir 5 reintegracijos scenarijus;
- pripažinti reintegraciją Europos kontekste;
- žinoti ir taikyti gerą grįžimo į darbą pokalbio tvarką;
- patarimai kaip vesti pokalbį dėl grįžimo į darbą?

- žinoti ir taikyti grįžimą į darbą etapais;
- darbuotojų patirties žemėlapių sudarymas.

Mišrus mokymasis:

- „Circular HRM“ atvejų tyrimai apie reintegraciją.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti reintegracijos veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti reintegracijos patarimų naudojimą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbuotojų reintegracijos saugos ir sveikatos mokymo organizavimą.
- Pagalvokite apie reintegracijos planą.
 - Parenkite praktinį procedūrų pavyzdį su darbuotojų patirties kelionės žemėlapiu - atitinkamos programos, tinkami įrankiai.

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip valdyti darbuotojų absenteizmą?

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- žinoti ir apibrėžti absenteizmo sąvoką ir priežastis;
- atpažinti naujausią absenteizmo istoriją Europos sąjungoje;
- taikyti kūrybines idėjas darbuotojų lankomumo gerinimo planui;
- suprasti žiedinius metodus, kaip sumažinti absenteizmą darbo vietoje;
- žinoti, kaip sumažinti absenteizmą.

Mišrus mokymasis:

- Parengti planą ir apskaičiuoti darbuotojų absenteizmo kiekybinio įvertinimo priemonę: Darbuotojų absenteizmo rodiklis arba absenteizmo pagrindiniai veiklos rodikliai (KPI);
- „Circular HRM“ atvejo tyrimas dėl absenteizmo.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti absenteizmo veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų dėl absenteizmo naudojimą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo organizavimą siekiant sumažinti darbuotojų absenteizmo skaičių.

Mokymosi 3 skyrius:
Kaip išvengti streso bei išsekimo ir juos valdyti?
Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti streso darbe priežastis ir streso valdymo svarbą įmonėje;
- taikyti žiedinius metodus streso valdymui darbo vietoje;
- žinios apie žiedinius darbo krūvio valdymo metodus;
- taikyti strategijas, kurios padės efektyviai valdyti talentų darbo krūvį;
- patarimai: kaip įveikti išsekimo sindromą.

Mišrus mokymasis:

- parengti išsekimo prevencijos strategijų planą;
- sukurti darbo mikroklimato apklausą.

Mokymosi 4 skyrius:
Kaip elgtis su priklausomybėmis, kad išsaugotume profesinius santykius?
Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti tinkamumą darbui;
- suprasti ir taikyti darbuotojų paramos modelį;
- žinoti, kada darbuotojas yra netinkamas dirbti.

Mišrus mokymasis:

- parengti ir apibrėžti netinkamumo dirbti gaires;
- „Circular HRM“ priklausomybių valdymo atvejo tyrimas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti priklausomybės valdymą.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti priklausomybių prevencijos taikymą savo organizacijoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujas darbuotojų priklausomybės prevencijos priemones.

3.4.4 modulis – Pakartotinis panaudojimas

4 modulis

Pakartotinis panaudojimas

Žmogiškųjų išteklių valdyme „pakartotinio panaudojimo“ koncepcija suprantama kaip įmonių ir darbuotojų gebėjimas iš naujo atrasti save ir tobulinti savo įgūdžius neprarandant produktyvumo tiek organizacijos, tiek individualiu lygmeniu.

Mokymosi 1 skyrius:

Mentorystė ir darbuotojų mobilumas

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti mentorystės programą ir darbuotojų mobilumą;
- žinoti darbuotojų mobilumo mentorystės mechanizmus;
- atpažinti veiksmingą darbuotojų mobilumo mentorystės programą;
- sudėlioti elementus, kad galėtumėte sukurti: bendroji mentorystės programos kūrimo linija;
- pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar neteisingas: „norint populiarinti mentorystės programą, nevertėtų rengti vidinės komunikacijos kampanijos“.

Mišrus mokymasis:

- Taikyti ir parengti sėkmingą mentorystės programą.
 - Apibrėžti mentorystės programos strategiją ir veiklos modelį.
 - Plėtoti mentorystės programos palaikymą ir vadovų pritarimą visoje įmonėje.
 - Mentorystės programos propagavimas
 - Mentorystės programos administravimas
 - Įvertinti mentorystės programos rezultatus.
- „Circular HRM“ darbuotojų mobilumo mentorystės atvejų tyrimai.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbuotojų mobilumo mentorystę.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mentorystės naudojimą darbuotojų mobilumui Jūsų organizacijoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujus darbuotojų mobilumo mentorystės būdus.

Mokymosi 2 skyrius:

Ugdomasis vadovavimas (koučingas) ir / ar mokymai skirti plėtoti vidinio įsidarbinimo galimybes ir paskatinti darbuotojų mobilumą

Metodai

Internete:

- sekos klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti koučingą ir mokymą siekiant įsidarbinti viduje;
- žinoti vidinio organizacinio koučingo programos privalumus ir trūkumus;
- kaip vykdyti vidinio koučingo programą?
- žinokite išorinio ir vidinio koučingo skirtumus;
- vidinės mokymo programos patarimas;
- žinokite naujas mokymo organizavimo tendencijas;
- žinokite ir taikykite „Edenred“ darbuotojų perkėlimo į naujas pozicijas strategiją bendrovėje;
- pasirinkti, ar teiginys, jog būtina pradėti vidinio koučingo programą aktyviai klausantis, teisingas, ar klaidingas?
- parengti bendrą mokymo plano rengimo procesą.

Mišrus mokymasis:

- Apsvarstyti ir taikyti Kaip vykdyti vidinio koučingo programą?
- Apsvarstyti ir taikyti žingsnius, kaip parengti gerą mokymo planą?
 - Sukurti bendrą mokymo plano rengimo schemą
- Kaip galime pagerinti mokymo veiksmų perkėlimą į darbo vietą?
- („Equipo Humano“ patirtis)
- „Circular HRM“ mokymo ir mokymosi visą gyvenimą atvejo tyrimai.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mokymo ir mokymosi visą gyvenimą veiklas.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mokymo ir mokymosi visą gyvenimą patarimų naudojimą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mokymo ir mokymosi visą gyvenimą organizavimą.

Mokymosi 3 skyrius:

Perkėlimo į naują darbo vietą programa - vidinio darbuotojų mobilumo skatinimo priemonė

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- atitikimo klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti vidinio įdarbinimo koncepciją ir jos ryšį su žiediniu metodu.

Mišrus mokymasis:

- parengti darbuotojų karjeros kelio ir pakopų planą
 - Taikyti ir identifikuoti veiksmus, kurie rodo, kad reikia taikyti karjeros kelius.
- „Circular HRM“ darbuotojų perkėlimo į naujas pozicijas programos atvejų analizė
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vidinio įdarbinimo programų veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų, skirtų vidinio įdarbinimo programoms, naudojimą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vidinio įdarbinimo organizacijoje programas.

Mokymosi 4 skyrius:

Darbuotojų, kurie ketina išeiti į pensiją, išlaikymas ir (arba) mokymas, kad jie galėtų pasidalyti savo patirtimi ar įgūdžiais įmonėje

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti darbuotojų išlaikymą ir „pakartotinį naudojimą“ organizacijose;
- žinoti ir taikyti plataus masto ir tikslines strategijas;
- žinoti ir apibrėžti darbuotojų išlaikymą ir amžiaus valdymą įmonėje;
- žinoti ir apibrėžti atvirkštinę mentorystę;
- patarimai dėl darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo.

Mišrus mokymasis:

- išvardyti gerąją darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo patirtį savo įmonėje;
- „Circular HRM“ gerosios darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo praktikos.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti išlaikymą ir amžiaus valdymą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti išlaikymo ir amžiaus valdymo naudojimą Jūsų organizacijoje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujas išlaikymo ir amžiaus valdymo strategijas.

3.5.5 modulis – Pramoninė ekologija

5 modulis

Pramoninė ekologija

Žmogiškųjų išteklių valdymo srityje ši koncepcija apima darbuotojų įgūdžių kategorizavimą, kad būtų galima planuoti ir įgyvendinti į darbuotojus orientuotas strategijas, skirtas šiems įgūdžiams optimizuoti verslo ekosistemoje. Ji taip pat gali reikšti, kad būtų išvengta vietos išteklių švaistymo, į kurį įmonės neatsižvelgtų.

Mokymosi 1 skyrius:

Kaip aptikti paslėptus talentus savo įmonėje?

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų;
- sekos klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti skirtumą tarp talentų valdymo ir tradicinio žmogiškųjų išteklių valdymo;

- vidinių organizacijos (įmonės) talentų nustatymas;
- išmanyti ir taikyti žaidybiniumą;
- suvokti, kaip žaidybiniumas gali paskatinti ir ugdyti paslėptus įmonės talentus?
- suprasti pagrindinius žaidybiniumo strategijų taikymo privalumus žmogiškųjų išteklių srityje;
- inovacijų skatinimas pasitelkiant vidinę antreprenerystę.

Mišrus mokymasis:

- apibrėžti žingsnius, **kaip skatinti vidinę antreprenerystę**;
- „Circular HRM“ talentų iniciatyvų atvejų tyrimai.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti talentų iniciatyvas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti talentų iniciatyvų naudojimą savo organizacijoje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujas talentų iniciatyvų strategijas.

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip skatinti įvairovę įdarbinant, vadovaujant ir paskirstant darbuotojus?

Metodai

Internete:

- atitikimo klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti, kas yra įvairovė;
- suprasti įvairovės valdymą;
- suprasti įvairovės valdymo naudą;
- kaip skatinti įvairovę įdarbinant, valdant ir paskirstant darbuotojus?
- žinoti įvairovės valdymo tipus;
- žinoti 10 geriausių įvairovės ir įtraukties patirčių pavyzdžių;
- žinoti įvairovės valdymo ypatumus;
- žinoti, kaip vertinti įvairovės ir įtraukties iniciatyvas;
- žinoti įvairovės ir įtraukties programų veiklos elementus;
- apibrėžti ir taikyti žiedinės žmogiškųjų išteklių ir pramoninės ekologijos strategijas įvairovei skatinti;
- pripažinti darbuotojų ženklodaros privalumus;
- pripažinti įvairovę ir gerovės iniciatyvas.

Mišrus mokymasis:

- apsvarstyti ir taikyti pagrindinius elementus, reikalingus bet kokiai įvairovės valdymo strategijai;
- įvairovės atvejo tyrimas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti įvairovės veiklas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti įvairovės valdymo patarimų naudojimą.

Mokymosi 3 skyrius:

Kaip sukurti ekspertinėmis žiniomis grindžiamą arba žiedinį karjeros kelią?

Metodai
Internete: • sekos klausimas. Mišrus mokymasis: • individualus arba grupinis projektinis darbas.
Parinkti vertinimo kriterijai
Internete: • suprasti vadovavimu pagrįstą karjeros kelią; • suprasti ekspertinėmis žiniomis grindžiamą arba žiedinį karjeros kelią; • išdėstyti pagrindinius kelius, kuriais einant galima siekti ekspertinėmis žiniomis grindžiamos arba žiedinės karjeros kelią. Mišrus mokymasis: • apsvarstyti ir taikyti pagrindinius kelius, kuriais galima išvystyti ekspertinėmis žiniomis grindžiamos arba žiedinės karjeros kelią; • „Circular HRM“ žiedinio karjeros kelio atvejų tyrimai. ○ Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti žiedinės karjeros kelio veiklas. ○ Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti žiedinės karjeros kelio patarimų naudojimą.

3.6.6 modulis – Funkcionalumo ekonomika

6 modulis

Funkcionalumo ekonomika

Kai „funkcionalumo ekonomikos“ koncepcija taikoma žmogiškiesiems ištekliams, jos tikslas gali būti labai panašus. Žmogiškųjų išteklių valdymo srityje ši koncepcija apima į žmogų orientuoto optimizavimo prioritetą prieš sutartinius įsipareigojimus. Pagrindinis funkcionalumo ekonomikos

tikslas - sukurti kuo didesnę naudojimo vertę kuo ilgesniam laikui, sunaudojant kuo mažiau materialinių išteklių ir energijos

Mokymosi 1 skyrius Funkcionalumo ekonomika

Mokymosi 2 skyrius Mobilumas. Kaip valdyti talentus?

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų;
- sekos klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- žinoti ir apibrėžti „funkcionalumo ekonomikos“ koncepciją;
- žinoti, kaip valdyti talentus įvairiuose projektuose arba tarp projektų;
- vidinio mobilumo pripažinimas sutarties požiūriu;
- taikyti geriausias vidaus mobilumo praktikas;
- suprasti komandiruoatą darbuotoją;
- suprasti išorės komandiruoatę.

Mišrus mokymasis:

- sukurti komandiruoatę, atlikdami aštuonis sėkmingos komandiruoatės žingsnius;
- Mobilumo atvejo tyrimai.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mobilumo pasiūlymą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti mobilumą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę mobilumo gerinimo naudą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją ir laiką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti struktūrą ir sritį, kuriai reikia skirti ypatingą dėmesį mobilumo srityje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremto žmoniškųjų išteklių valdymo sprendimus.
- Parengti praktinį pavyzdį, kaip valdyti talentus įvairiuose projektuose arba tarp projektų.

Mokymosi 3 skyrius: Užsakomosios paslaugos / subrangos sutartys

Mokymosi 4 skyrius: Savisamda (laisvai samdoma profesija)

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti užsakomąsias paslaugas / subrangos sutartis (priežastys ir privalumai);
- suprasti savisamdą (laisvai samdomą profesiją);
- apsvarstyti savarankiško darbo privalumus ir trūkumus;
- pripažinkite darbo dalijimosi platformas.

Mišrus mokymasis:

- apsvarstykite ir pritaikykite priežastis ir privalumus, susijusius su užsakomosiomis paslaugomis / subrangos sutartimis.

Mokymosi 5 skyrius: Darbų dalijimosi platformos

Mokymosi 6 skyrius: Lankstumas. Darbas per atstumą

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- atitikimo klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- atpažinti darbo dalijimosi platformų privalumus ir trūkumus;
- išmanyti bendradarbiavimo įrankius;
- žinoto skirtumą tarp lankstaus darbo ir nuotolinio darbo;
- suprasti ir pripažinti Europos Sąjungos teisės aktus dėl lankstumo.

Mišrus mokymasis:

- ieškoti naujų darbo dalijimosi platformų rūšių ir svarstyti, kaip jas taikyti.

Mokymosi 7 skyrius: Daugialypė veikla

Metodai

Internete:

- sekos klausimas;
- klausimas su keletu pasirinkimo variantu.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- suprasti daugialypės veiklos koncepciją;
- žinoti pagrindinius skirtumus tarp darbo keliose darbo vietose ir kelių veiklos rūšių darbo;
- išmanyti ir taikyti bendrą darbo jėgos valdymą;
- išmanyti ir taikyti darbo jėgos planavimą.

Mišrus mokymasis:

- apsvarstyti ir pagalvoti apie penkis strateginių darbuotojų žingsnius.

3.7.7 modulis – Antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika

7 modulis

Antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika

Žmogiškųjų išteklių valdyme koncepcija „antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika“ apibūdina procesą, kuriuo remiamas darbuotojo perėjimas į išorinę darbo rinką, kai darbuotojas nebeatitinka dabartinių sutartinių įsipareigojimų reikalavimų arba kai pasikeičia įmonės poreikiai.

Mokymosi 1 skyrius: Dalijimosi ekonomika

Mokymosi 2 skyrius: Kaip padėti darbuotojams pereiti prie kito darbo, kai pagal sutartį numatyti įspėjimo terminai

Metodai

Internete:

- teisingo / klaidingo teiginio klausimas;
- klausimai su keletu pasirinkimo variantų.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- žinoti ir apibrėžti terminą „antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika“;
- suprasti, kaip padėti darbuotojui pereiti prie naujos darbo vietos, kai taikomi sutartiniai laikotarpiai.

Mišrus mokymasis:

- dalijimosi ekonomikos atvejo tyrimas.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti dalijimosi ekonomiką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę naudą gerinant dalijimosi ekonomiką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją ir laiką.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti struktūrą ir sritį, kuriai reikia skirti ypatingą dėmesį dalijimosi ekonomikoje.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremtą žmoniškųjų išteklių valdymo sprendimus.

Mokymosi 3 skyrius: Proaktyvus darbuotojų karjeros valdymo procesas arba įmonėje įgyvendinami darbuotojams skirti aspektai

Mokymosi 4 skyrius: Kaip padėti darbuotojui pereiti į išorinę darbo rinką (konsultuojamasis ugdymas, įmonių restruktūrizavimo procesas, atleistų iš darbo įdarbinimas ir kt.)

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- atitikimo klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- apibrėžti ir suprasti proaktyvaus karjeros valdymo koncepciją;
- išmanyti atleistų iš darbo įdarbinimo procesą;
- žinoti, kaip padėti darbuotojui pereiti į išorinę darbo rinką;
- suprasti įmonių prisitaikymo ir darbuotojų įsidarbinimo galimybių iššūkį;
- išmanyti SESV reglamentą ir darbo rinkos pritaikymo politiką;
- patarimai: geriausios praktikos Europoje: nacionalinių restruktūrizavimo sistemų tipai;
- žinoti ir apibrėžti restruktūrizavimo sistemas.

Mišrus mokymasis:

- apsvarstyti, kaip būtų galima pagerinti įmonių, vietos valdžios institucijų ir kitų vietos subjektų sąveiką;
- proaktyvaus karjeros valdymo atvejo analizė.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti proaktyvų karjeros valdymą.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę proaktyvaus karjeros valdymo naudą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją ir laiką.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti struktūrą bei sritį, kuriai reikia skirti ypatingą dėmesį proaktyviai valdant karjerą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremto žmoniškųjų išteklių valdymo sprendimus.

Mokymosi 5 skyrius: Gairės dėl vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo ir darbo po 50 metų
Mokymosi 6 skyrius: Kaip taikiai užbaigti sutartį

Metodai

Internete:

- kelių atsakymų variantų klausimas;
- atitikimo klausimas;
- teisingo / klaidingo teiginio klausimas.

Mišrus mokymasis:

- individualus arba grupinis projektinis darbas.

Parinkti vertinimo kriterijai

Internete:

- gairės dėl vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo ir darbo po 50 metų;
- žinoti vyresnių nei 50 metų žmonių įdarbinimo privalumus;
- taikyti įdarbinimą, geriausios patirtys;
- apibrėžti sveikatos ir negalios valdymą;
- žinoti apie išėjimą iš darbo ir perėjimą į pensiją;
- žinoti ir apsvarstyti specialias vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo paslaugas;
- suprasti, kodėl reikalingas rekomendacinis laiškas;
- patarimai: Stiprios rekomendacijos požymiai.

Mišrus mokymasis:

- sukurti išėjimo interviu;
 - Pritaikyti: patarimai, kaip efektyviai vesti išėjimo iš darbo pokalbį, ir dažniausiai pasitaikančios klaidos.
- Atvejo analizė dėl vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo gairių.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti proaktyvų amžiaus valdymą.
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę amžiaus valdymo naudą.

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją ir laiką.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti struktūrą bei ypatingo dėmesio reikalaujančią amžiaus valdymo sritį.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremto žmoniškųjų išteklių valdymo sprendimus.

4. Patvirtinimas ir pripažinimas

Pasiektų mokymosi rezultatų patvirtinimas grindžiamas internetiniu vertinimu. Projekto partneriai parengė bendrą vertinimo sistemą, išvertė ją į atitinkamas kalbas ir yra atsakingi už „***Circular HRM***“ ***žiedinės ekonomikos principų taikymas žmoniškųjų išteklių valdymo procese***“ kurso internetinio vertinimo veikimą.

Mokymai vyksta neformaliuoju būdu, o dalyvaujantys partneriai ir kiti bendradarbiaujantys asmenys pripažįsta mokymus ir juos baigusiems naudotojams išduoda diplomą ir „Europass“ sertifikato priedą. Partneriai išduoda diplomą ir pažymėjimą savo atstovaujimų rūmų ar tinklų vardu. Partneriai svarsto galimybę artimiausiu metu įtraukti ir kitų sektorių atstovus (su pramone susijusius partnerius).

Diplomą ir „Europass“ sertifikato priedą išduoda ir pripažįsta projekto „Circular“ partneriai:

Sektorių atstovai:

„**Pour la Solidarité**“: 2002 m. įkurta pelno nesiekianti organizacija „Pour la Solidarité“ (PLS) yra nepriklausomas analitinis centras, dirbantis įtraukios ir tvarios Europos labui. Siekdama apmąstyti ir kurti visuomenės tobulėjimą, PLS siūlo politikos formuotojams ir dalijasi su jais savo mintimis, pagrįstomis solidarumo vertybe. PLS, kaip ir „THINK and DO THANK“, specializuojasi Europos reikalų srityje, rengia pasiūlymus ir politines rekomendacijas dėl viešosios politikos, teikia individualias konsultacijas ir paramą privatiems ir viešiesiems subjektams konsultuodama, mokydama, rengdama ir valdydama projektus, rašydama leidinius, rengdama konferencijas.

„**SGS TECNOS**“ yra sertifikavimo ir reguliavimo lyderė. Tai taip pat garsi mokymo įmonė, turinti ilgametę patirtį saugos ir gerovės darbe srityje. Jos dirba siekdamos pagerinti darbo sąlygas. Bendrovė „SGS TECNOS“ priklauso „SGS Group“ - tarptautinei bendrovei, veikiančiai daugiau kaip 100 šalių ir turinčiai daugiau kaip 90 000 darbuotojų visame pasaulyje.

Nuo 2005 m. SGS turi specialų skyrių, kuris vykdo daugybę nacionalinių ir tarptautinių projektų visose veiklos srityse ir sektoriuose, kad galėtų pritaikyti savo patirtį viešuosiuose konkursuose. Šiuose projektuose SGS atlieka skirtingus vaidmenis (koordinavimo, pedagoginės apžvalgos, IRT projektų, MTTP ir inovacijų projektų, DSS (darbuotojų saugos ir sveikatos), aplinkosaugos, energetikos, profesinio mokymo ir kt.

SGS turi ilgametę patirtį rengiant mokymo medžiagą įmonėms. Per savo Inovatyvių projektų skyrių, vykdydama Europos projektus, ji sukūrė inovatyvius mokymus, kad padėtų tretiesiems subjektams gerinti savo darbuotojų darbo sąlygas ir spręsti aktyvaus darbuotojų senėjimo iššūkius.

Kauno mokslo ir technologijų parkas yra didžiausias mokslo ir verslo bendradarbiavimo partneris šioje Baltijos šalyje. Čia buvo inkubuota daugiau kaip 350 įmonių, kurių sėkmės rodiklis viršija 90 proc. Šiuo metu joje integruojama daugiau nei 100 įmonių iš IT sektoriaus, aukštųjų technologijų sektoriaus, konsultacinių, reklamos ir leidybos įmonių bei asocijuotų narių. Daugiau nei 90 proc. Kauno mokslo ir technologijų parko įmonių darbuotojų yra Kauno technologijos universiteto absolventai, studentai ar dabartiniai akademiniai darbuotojai.

Parkas yra patyręs ir kvalifikuotas daugiau nei 50 mokslo institucijų ir verslo asociacijų iš 23 šalių partneris. Atlieka tokius vaidmenis kaip inovatyvių MVĮ e. mokymosi asistentas, 500 verslo partnerysčių tarpininkas, regioninės inovacijų strategijos autorius, naujai įsteigtų įmonių fasilitatorius, įvairių kartų inovatyvių erdvių kūrimo veiklų jungėjas, ES masto erdvių duomenų projekto nacionalinis koordinatorius ir daugelį kitų. Tarptautinę partnerystę įgyvendina dalyvaudamas Europos ir pasaulio tinkluose ir asociacijose: IASP, BASTIC, SPICE grupė, WAINOVA. Nacionalinę partnerystę sudaro partnerystė su verslo paramos tinklais, Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmais, Kauno regiono plėtros agentūra, taip pat Lietuvos pramonininkų konfederacija, universitetais.

Kauno MTP siekia didinti technologijų įmonių konkurencingumą pasaulyje, teikiant aukščiausio lygio inovacijų paramos paslaugas, efektyviai panaudojant inovacijų ekosistemos išteklius, plėtojant inovatyvių įmonių bendruomenę ir puoselėjant inovacijų kultūrą Kauno regione. Kaunas Kauno MTP yra Lietuvos inovacijų ekosistemos sudėtinė dalis ir kaip organizacija deda pastangas, kad patenkintų dabartinius verslo poreikius.

„HR Square“: Žmogiškųjų išteklių aikštė: Nuo 2003 m. „HR Square“ - darbo santykių ir personalo valdymo tinklas, kurį sudaro spausdintas žurnalas, interneto svetainė, naujienlaiškiai ir vis daugiau seminarų bei konferencijų. Per pastaruosius penkerius metus „HR Square“ persiorientavo ir tapo tinklu, teikiančiu savo nariams nepriklausomą informaciją, palengvindamas kontaktus, mainus ir sąveiką visais įmanomais kanalais. Šiandien „HR Square“ Belgijoje turi beveik 1500 aktyvių narių.

Jos nariai yra personalo vadovai ir vadybininkai iš privataus ir viešojo sektoriaus, vietinių ir tarptautinių įmonių. Vykdydami savo misiją, ji organizuoja ir padeda žmogiškųjų išteklių specialistams rengti tikslines grupes aktualiomis (pokyčių valdymas, ilgaamžiškumas, įrodymais pagrįsti žmogiškieji ištekliai ir kt.) arba konkretaus sektoriaus (sveikatos priežiūros, vietos valdžios institucijų ir kt.) temomis. Ji yra užmezgusi struktūrinę partnerystę su atitinkamomis darbdavių organizacijomis, profesinėmis sąjungomis ir profesinėmis vietos žmogiškųjų išteklių asociacijomis, taip pat su žymiais universitetais ir mokslinių tyrimų grupėmis. „HR Square“ yra svarbiausias kanalas Belgijoje, per kurį personalo vadovai, vadybininkai ir specialistai gauna informaciją apie darbą, darbo santykius ir naujus pokyčius žmogiškųjų išteklių srityje.

„Fundación Equipo Humano“ yra privatus ne pelno siekiantis fondas, įkurtas 2010 m. Fondo tikslas - žmonių socialinė ir darbo integracija. Fondą įsteigė patyrę žmogiškųjų išteklių konsultavimo srities specialistai. Šiuo metu organizacijoje dirba 20 žmonių iš įvairių sričių: psichologijos, politikos mokslo, darbo mokslo, darbo santykių, teisės ir kt.

Ypač FEH specializuojasi novatoriškų metodų ir strategijų, skirtų žmogiškiems ištekliams, įgyvendinime tokiose srityse kaip darbuotojų įsitraukimas, vidaus procesų valdymas ir sprendimų priėmimas, organizacinių strategijų ir metodų kūrimas ir planavimas, santykiai su klientais ir tiekėjais, darbo aplinkos tyrimai, lauko mokymai ir patyriminiai mokymai, kuriuose, be kita ko, ugdomi tokie universalūs įgūdžiai kaip lyderystė, kūrybiškumas, antreprenerystė ir laiko valdymas.

Fondas taip pat vykdo užimtumo ir įsidarbinimo projektus, susijusius su Valensijos ir Galisijos regionų vyriausybėmis. Vartotojai, į kuriuos kreipiamasi, yra įvairaus amžiaus bedarbiai, taip pat socialinės atskirties rizikos grupės gyventojai (etninės mažumos, smurto artimoje aplinkoje aukos, migrantai, žemos kvalifikacijos jauni ir vyresnio amžiaus darbuotojai).

Kiti partneriai - profesinio rengimo ir mokymo centrai:

„**Aris Formazione e Ricerca**“ (Aris - profesinis mokymas ir moksliniai tyrimai) buvo įkurta 1987 m. siekiant vykdyti ir rengti integruotus projektus profesinio mokymo, pažangių mokslinių tyrimų ir konsultavimo srityse. Pagrindinės kompetencijos sritys:

- profesinis rengimas ir mokymas, koučingas ir mentorystė, kuriais siekiama pagerinti kooperatyvų sektoriaus vadybinius įgūdžius;
- studijos ir inovaciniai kursai, skirti tobulinti individualius įgūdžius ir kompetencijas, susijusias su vietos plėtra;
- Socialinė įtrauktis vykdamas aktyvią darbo politiką; Integruoti ir sinerginiai veiksmai regioniniu, nacionaliniu ir Europos lygmenimis;
- Konkretūs veiksmai, kuriais siekiama ugdyti naują profesionalumą paslaugų sektoriuje.

ARIS jungia daugybę socialinių įmonių ir kooperatyvų ir veikia siekdama dalytis žiniomis ir praktine patirtimi, kurią kiekvienas iš jų įgyjo kaip bendrą vertybę tarp savo partnerių. Vienas iš pagrindinių sėkmingų ARIS ypatumų yra gebėjimas tirti, suprasti ir spręsti konkrečius kooperatyvų ir įmonių, juose dirbančių žmonių ir teritorijų, kuriose jie veikia, poreikius.

„**NUIGALWAY**“ buvo įkurta 1845 m. kaip QCG, o nuo 1904 m. iki 1997 m. vadinosi UCG, kol pakeitė į dabartinį pavadinimą. Universitete penkiuose koledžuose mokosi 17 500 studentų, kurie aktyviai vykdo mokymo ir mokslinių tyrimų programas. 15 proc. studentų studijuoja antrosios pakopos studijose, o 2300 tarptautinių studentų atvyksta iš 92 šalių. Laikraštis „Sunday Times“ jį pripažino 2018 m. Airijos metų universitetu.

NUIGALWAY yra namai „TechInnovate“ (techinnovate.org) antreprenerystės ugdymo programai. Airija dėl savo žemės ūkio ir maisto paveldo bei sparčiai augančio technologijų sektoriaus yra idealioje padėtyje pasinaudoti biologinių atliekų startuolių revoliucija. Pagal MIT disciplinuoto verslumo programą „TechInnovate“ inžinieriaus, verslininko ir dizainerio komanda patenka į žemės ūkio ir maisto produktų aplinką, kur ieško poreikių ir atlieka pirminius rinkos tyrimus. Komanda parengia verslo planą, į kurį būtų galima investuoti, siekiant komercializuoti atitinkamą

technologinę naujovę, skirtą pagrindiniam nustatytam poreikiui patenkinti. „TechInnovate“ komanda dirba su visų lygių studentais - nuo pradinio iki magistrantūros studijų programų ir vėliau - su pramonės atstovais.

„The Center for Knowledge Management (CKM)“ yra 2008 m. įkurtas mokslinių tyrimų centras, kurio tikslas - stiprinti ir tobulinti žinių vadybos procesus visose visuomenės srityse Makedonijos Respublikoje ir Pietryčių Europos regione. Apimdamas plačią veiklos sritį, vykdomą bendradarbiaujant su pilietiniu sektoriumi, valstybės ir viešojo administravimo institucijomis bei pelno sektoriumi, CKM vizija - tapti aktyviu šalies ir viso regiono institucinio ir ekonominio vystymosi dalyviu. Konkrečiai CKM veiklą galima suskirstyti į kelias sritis:

- Makrolygmeniu CKM atlieka mokslinius tyrimus ir analizę vietos, nacionalinės ir regioninės plėtros srityje, siekdama ištirti esamas ir pasiūlyti naujas politikos kryptis, priemones ir projektus ekonominės plėtros, mokslo ir technologijų, verslui palankios aplinkos ir antreprenerystės srityse.
- Mikrolygmeniu CKM remia technologijų perdavimą, inovacijas ir konkurencingumą dominuojančiose pramonės šakose ir sektoriuose šalyje ir Pietryčių Europos regione, vykdydama projektus, kuriais remiamas naujų technologijų naudojimas ir sudaromos sąlygos mokslo įstaigoms bendradarbiauti su kitomis visuomenės suinteresuotosiomis šalimis.
- Organizacijos lygmeniu CKM suteikia galimybę Makedonijos jaunimui, pradedančiosioms įmonėms, MVĮ ir kitoms organizacijoms pagerinti savo inovacinį potencialą ir sprendimų priėmimo gebėjimus – www.ilab.mk





CIRCULAR HRM



Bendrai finansuojama pagal
Europos Sąjungos programą
„Erasmus+“

Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik
autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame
pateikiamos informacijos naudojimą.