



„CIRCULAR HRM“

ŽIEDINĖS EKONOMIKOS PRINCIPŲ TAIKYMAS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO PROCESSE

TRENERIO 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



HR.square



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 kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.

Turinys

1. Įžanga	3
1.1. ŽIEDINĖS EKONOMIKOS PRINCIPAIŠ 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
5. Mišraus mokymosi veiklos ir atsakymai.....	35
5.1. 1 MODULIS – EKO-KONCEPCIJA.....	35
5.2. 2 MODULIS – PERDIRBIMAS	40
5.3. 3 MODULIS – ATKŪRIMAS.....	44
5.4. 4 MODULIS – PAKARTOTINIS PANAUDOJIMAS	47
5.5. 5 MODULIS – PRAMONINĖ EKOLOGIJA	50
5.6. 6 MODULIS – FUNKCIONALUMO EKONOMIKA	51
5.7. 7 MODULIS – ANTRO PANAUDOJIMO IR DALIJIMOSI EKONOMIKA	54
6. Internetinio vertinimo egzamino atsakymai.....	56
6.1. 1 MODULIS – EKO-KONCEPCIJA.....	56
6.2. 2 MODULIS – PERDIRBIMAS	61
6.3. 3 MODULIS – ATKŪRIMAS.....	66
6.4. 4 MODULIS – PAKARTOTINIS PANAUDOJIMAS	71
6.5. 5 MODULIS – PRAMONINĖ EKOLOGIJA	77
6.6. 6 MODULIS – FUNKCIONALUMO EKONOMIKA	82
6.7. 7 MODULIS – ANTRO PANAUDOJIMO IR DALIJIMOSI EKONOMIKA	92

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 nesiekiama 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 (ESPC)* 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“ sklandą 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 projektinį 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 mokiniam. 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 nesprenžia?
- 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 paremto 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

Internetu:

- nustatyti darbo aplinkos gerinimo veiksmus;
- nustatyti veiksmus 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 ciklo 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 reabilitacijos 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 etapus;
- 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 vieta 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 veiksniai, 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:

- apsvastyti 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:

- apsvastyti 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 apsvastyti 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 žmogiškųjų 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 žmogiškųjų išteklių valdymo procese“ kurso internetinio vertinimo veikimą.

Mokymai vyksta neformaliojo būdu, o dalyvaujantys partneriai ir kiti bendradarbiaujantys asmenys pripažįsta mokymus ir juos baigusiesiems naudotojams išduoda diplomą ir „Europass“ sertifikato priedą. Partneriai išduoda diplomą ir pažymėjimą savo atstovaujamų 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, universitetai.

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 mokslų, darbo mokslų, darbo santykių, teisės ir kt.

Ypač FEH specializuojasi novatoriškų metodų ir strategijų, skirtų žmogiškiesiems 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 įgijo 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.

NUIGALVAY 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

5. Mišraus mokymosi veiklos ir atsakymai

Šiame skyriuje rasite nuorodas (PPT), į kurias turite atsižvelgti rengdami užduotis, kai kurios siūlomos užduotys neturi objektyvaus atsakymo, jos yra atviri klausimai, todėl siūlome keletą instrukcijų dėstytojui, o mokinių rašinių ar savirefleksijų vertinimą paliekame jų nuožiūrai.

Šios užduotys internetu besimokantiems mokiniams nėra įskaitomos, tačiau rekomenduojama jas atlikti, kad jie įtvirtintų savo žinias.

MMK (mišraus mokymosi kurso) vertinime su instruktoriumi rekomenduojama, kad internetinis vertinimas sudarytų 60 proc. balo, o grupinio darbo (mišraus mokymosi veiklos) vertinimas sudarytų (jei toks yra) 40 proc. balo.

5.1.1 modulis – Eko-koncepcija

Mokymosi 1 skyrius:

Žmogiškųjų išteklių eko-koncepcija žiedinėje organizacijoje

Pratimai

1. Sukurkite bendrą savo organizacijos tvarios programos juodraščio projektą.

1 modulio 8 skaidrėje rasite charakteristikas, kurios turi būti įtrauktos į tvarią programą. Studentas turi sukurti 1 arba 2 puslapių dokumentą, kuriame išsamiai aprašytų priemones, kurias reikia įgyvendinti savo įmonėje kiekvienoje iš šių sričių, priklausomai nuo įmonės tipo ir jos sektoriaus, atsižvelgiant į įmonių socialinės atsakomybės principus.

Jei studentas nepriklauso jokiai įmonei, jis gali pasirinkti idealią įmonę, kurią pažįsta ir kuri veikia jo pageidaujame sektoriuje.

2. Taikykite patarimus lankstumo darbo vietoje planui.

Parašykite vieno puslapio dokumentą su konkrečiomis tobulintinomis priemonėmis savo įmonėje, atsižvelgdami į patarimus ir informaciją apie darbo jėgos lankstumą. Jei to padaryti nepavyks, pasirinkite įmonę iš atvejo tyrimų, kurioje yra lankstumo planai.

Dokumente turi būti:

1. Dabartinio darbo jėgos lankstumo Jūsų įmonėje analizė
2. Patobulinimai, kuriuos galima pridėti

Skaidrės 10–17

3. Nustatykite nuotolinių komandų tipus ir pasirinkite tinkamą komandą savo organizacijai.

Nustatykite nuotolinio darbo tipą, kuris egzistuoja Jūsų įmonėje (jei toks yra), ir nurodykite, kodėl jis yra idealus. Jei Jūsų įmonėje tokio darbo nėra, pasiūlykite nuotolinio darbo rūšį, kuri būtų tinkama, ir kokiam darbuotojų sektoriui.

Tie studentai, kurie nepriklauso jokiai įmonei, turėtų pasiūlyti ir pagrįsti geriausią nuotolinio darbo būdą pramonės įmonei:

- **Tiesioginiai vadovai** (paskirstytasis biuras)
Tiesioginiai vadovai gali dirbti nuotoliniu būdu, jei tuo metu yra darbuotojų, kurie naudojami įrenginiui ir gali reaguoti į ekstremalias situacijas. Produktyvumo ar energijos suvartojimo rodiklių peržiūra - tai darbas, kurį tam tikrose pramoninėse veiklose galima atlikti iš namų. Didelių sunkumų šiuo atžvilgiu nėra.
- **Buhalteriai** (visiškai nuotolinis)
Buhalterinės apskaitos darbą galima atlikti beveik vien tik iš namų. Tereikia el. pašto arba intranetu gauti visą informaciją apie sąskaitas faktūras, amortizaciją ir pajamas. Tai viena iš pareigybų, kurias Covid-19 laikais užima nuotolinio darbo darbuotojai. Tikslas - sumažinti užkrėtimo kontaktiniu būdu tikimybę.

Buhalterių darbo atvejis gali būti taikomas ir kai kuriems tarnautojams. Tačiau tai galioja tik tada, kai biuruose kasdien teikiama pagalba. Tai yra, kaip dalinis sprendimas.

- **Direktoriai** (lankstus nuotolinis darbas)
Vadovai jau seniai dirba nuotoliniu būdu, todėl dalį funkcijų galima atlikti telefonu arba kompiuteriu. Kalbant apie pramonės įmonę, šis klausimas tampa svarbesnis, jei tenka vyksti į keliones ar derybas užsienyje. Paskutinė funkcija yra ta, kad galima efektyviau atlikti darbą ir, svarbiausia, sumažinti riziką.

Vėlgi, reikia subalansuoti buvimą ir darbą užsienyje. Nenuostabu, kad būtent taip galima maksimaliai išnaudoti kiekvieną funkciją. Esmė ta, kad abu klausimus galima protingai derinti.

Skaidrė 23

4. Saviorganizuojančios komandos sėkmės istorija: Tilto, kaip į darbuotojus orientuotos organizacijos, evoliucija (pagalvokite apie siūlomą atvejį)

Atviri klausimai arba savirefleksija:

- Nustatykite atvejo organizacijos misiją ir viziją.
- Apibrėžkite atvejo bendrąsias organizacijos vertybes.
- Pasiūlykite atvejo organizacinės kultūros formavimo sprendimus.
- Sukurkite atvejo turinį, tekstą ir paveikslėlius apie skirtingas organizacines struktūras.
- Pasiūlykite atvejo alternatyvius sprendimus, susijusius su organizacijos struktūros tipu.
- Parengti lanksčią specifikaciją, pagrįstą poreikiais ir organizacine bei žiedinės ekonomikos principais paremtu žmogiškųjų išteklių valdymo strategija.

- Parengti personalo planavimą atsižvelgiant į įvairias situacijas organizacijoje ir apskaičiuoti ilgalaikį, vidutinės trukmės ir trumpalaikį personalo planavimą bei pateikti jį personalo plane.

5. Taikykite patarimus: Kaip sukurti saviorganizuojančią komandą

Atviri klausimai arba savirefleksija:

Viename lape pabandykite paaiškinti, kaip pritaikytumėte šiuos patarimus kurdami ar įgyvendindami saviorganizuojančią komandą savo organizacijoje.

6. Sukurkite atvejo paprastą lankstų planą: parašykite lankstų planą deryboms su darbuotoju (pagalvokite apie klausimus).

Atviri klausimai arba savirefleksija:

- Kodėl darbuotojas nori lankstaus grafiko?
- Kuo lankstus grafikas naudingas darbdaviui ir darbuotojui?
- Darbuotojo namų darbo kabineto ir įrangos aprašymas.
- Bendravimo su bendradarbiais, vadovais ir klientais proceso aprašymas.
- Darbo proceso, susijusio su konkrečiais veiklos tikslais, aprašymas.
- Vertinimo proceso aprašymas ir ataskaitiniai laikotarpiai.
- Paramos, kurios reikia darbuotojui, kad lankstus darbo grafikas būtų sėkmingas, rūšis.
- Bet kokie kiti specifiniai poreikiai, susiję su pareigomis ir darbo pobūdžiu.

7. „Circular HRM“ darbovietės lankstumo atvejo tyrimai

Atviri klausimai arba savirefleksija:

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti tiesioginę ir netiesioginę naudą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vertybes, komunikaciją 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 trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus.

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip sukurti darbo aplinką, pagrįstą žmogiškųjų išteklių eko-koncepcija arba žiediniais žmogiškaisiais ištekliais

Pratimai

Mišrus mokymasis:

1. „Circular HRM“ darbo aplinkos atvejų tyrimas

Atviri klausimai arba savirefleksija:

- 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 darbo aplinkos 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 darbo aplinkoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti trumpalaikius ir ilgalaikius žiedinės ekonomikos principais paremtą žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus.

Mokymosi 3 skyrius:

Kaip pasitelkiant pozityviosios vadybos principus integruoti žmogiškųjų išteklių eko-konceptijos ar žiedinės ekonomikos principais paremtą žmogiškųjų išteklių mąstyseną?

Pratimai

Mišrus mokymasis:

1. Kaip pasitelkiant pozityviosios vadybos principus integruoti žmogiškųjų išteklių eko-konceptijos ar žiedinės ekonomikos principais paremtą žmogiškųjų išteklių mąstyseną?

Atviras klausimas:

Parašykite vieno puslapio dokumentą, kuriame apibrėšite svarbiausią teigiamą vadybos principą arba tuos, kurie, Jūsų manymu, yra svarbiausi Jūsų įmonei arba įmonei apskritai. (Rašykite konkrečius atvejus).

Pasirinkite vieną iš šių parinkčių:

- grįžtamojo ryšio kilpos;
- delegavimo įgūdžiai;
- apyvartos vengimas.

Skaidrės 41-47

2. Žinoti pagrindines grįžtamojo ryšio kilpų dalis

Įsivaizduokite kasdienio grįžtamojo ryšio kilpos situaciją įmonėje tarp vadovaujančių darbuotojų ir nustatykite jos dalis.

Pavyzdys: Pardavimų skyriaus darbuotojas pasiūlo vadovui specialius mokymus visiems skyriams, kurie galiausiai turi įtakos artimo kolegos darbo gerinimui, ir jis gauna naują pardavimo techniką, kuri turi įtakos kolegai pardavėjui.

3. Patarimai, kaip apskaičiuoti apyvartos rodiklį

- Pasiūlyti apskaičiuoti savo įmonės arba pasirinkto atvejo apyvartos rodiklį.

Skaidrė 47

Panagrinėkime kitą pavyzdį. Šį kartą pradėsime nuo vidutinio darbuotojų skaičiaus per metus nustatymo.

2017 m. pradžioje Jūsų įmonėje dirbo 200 darbuotojų. Per metus iš darbo išeina 20 darbuotojų, o Jūs pakeičiate 10 iš jų. Taigi lieka 190 darbuotojų.

$$200 + 190 = 390$$

$$390 \div 2 = 195$$

Per metus pas Jus vidutiniškai dirba 195 darbuotojai.

Supratote? Gerai, tęskime toliau.

Dabar, kai žinote vidutinį darbuotojų skaičių, galite atlikti likusią lygties dalį:

$$\frac{20 \text{ (išeinančių skaičius)}}{195 \text{ (vid. darb. sk.)}} = 0.10$$

$$0.10 \times 100 = 10\%$$

Jūsų 2017 m. darbo jėgos apyvarta yra 10 proc.

Pagalvokite apie vieno lapo prekybos planą, kaip įgyvendinti pozityvaus valdymo mokymus savo įmonės darbuotojams arba hipotetinei pardavimų įmonei (mokymo plano, kaip pagerinti darbuotojų delegavimo įgūdžius, priemonės).

4. Naujų veiklos vertinimo tendencijų analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujų veiklos vertinimo tendencijų diegimą organizacijoje.

Skaidrės 49-50

Naujų veiklos vertinimo tendencijų analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti naujų veiklos vertinimo tendencijų diegimą organizacijoje.

Pasiūlyti tinkamiausią nuolatinio veiklos vertinimo sistemą ir darbo užmokesčio paketus, atsižvelgiant į konkretų atvejį.

5. Sukurti atvejo mokymo planą

- Naudokite skirtingus žinių valdymo proceso metodus.

Atviras klausimas:

Sugalvokite vieno lapo prekybos planą, kaip įgyvendinti pozityvaus valdymo mokymus savo įmonės darbuotojams arba hipotetinei pardavimų įmonei (mokymo plano, kaip pagerinti darbuotojų delegavimo įgūdžius, priemonės).

5.2.2 modulis – Perdirbimas

Mokymosi 1 skyrius:

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

Pratimai

1. Pristatykite svarbią informaciją, elementus ir žingsnius apie žiedinę darbo vietų analizę

- Atsižvelkite į 2 modulio 8-9 skaidrėse atskleistas savybes, kuriomis turi pasižymėti žiedinė darbo vietų analizė.
- Trumpai parašykite vieno puslapio esė apie tai, kaip galėtumėte patobulinti žiedinės darbo analizės kūrimo veiksmus. Kaip manote, ar trūksta kokio nors žingsnio ar funkcijos?
- Apibūdinkite, kaip savo organizacijoje taikytumėte žiedinę darbo vietų analizę, vadovaudamiesi žiedinės darbo vietų analizės proceso etapais.

2. Sukurkite savo organizacijos įgūdžių aprašą

Atviras klausimas

Sukurkite įgūdžių aprašą matricos forma, kuriame atspindėtų turizmo įmonei reikalingi žiediniai įgūdžiai. Šiuo tikslu turėkite omenyje;

Atsižvelkite į patarimus: Kaip parengti įgūdžių aprašą, skirtą žiediniams įgūdžiams.

- a) Tai turi atspindėti įgūdžių aprašo naudą.
- b) Įtraukite šešių tipų žiedinių įgūdžių pavyzdžių.
- c) Paruoškite praktinį procedūrų pavyzdį su įgūdžių aprašu - atitinkamas programas, tinkamas priemones.

(1 arba du puslapiai)

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip siūlyti mokymus, kad organizacijoje būtų ugdomas įsidarbinamumas.

Pratimai

1. Apsvarstykite ir pritaikykite šiuos patarimus dėl vidinio įdarbinimo savo organizacijoje

Treneris gali sukurti grupės dinamiką, jis turi rasti tris privalumus ir trūkumus:

a) Privalumai

Taigi, kodėl norėtumėte samdyti darbuotojus įmonės viduje, o ne ieškoti talentų už įmonės ribų? Štai kelios pagrindinės priežastys, dėl kurių įmonės gali rinktis vidinį įdarbinimą:

- **Sumažėja mokymo išlaidos** – pasitelkiant jau turimus darbuotojus, nereikia mokyti naujų darbuotojų. Net jei reikia mokyti naujų sistemų ar kitų nedidelių procesų, nereikės pereiti viso mokymo ir (įdarbinimo) proceso, tai padės sutaupyti daug laiko ir pinigų.
- **Padidina darbuotojų moralę** – visi nori jaustis svarbūs savo organizacijoje. Skatinimas iš vidaus ir (arba) žmonių įtraukimas į pareigas, kurios jiems patinka, padidins ir moralę, ir finansinius rezultatus.
- **Sumažina darbo skelbimo ir atrankos išlaidas** – įdarbindami darbuotojus iš vidaus, sumažinate poreikį samdančiajam vadybininkui ar įdarbinimo specialistui skelbti ir (arba) reklamuoti darbo vietas ir tikrinti nekvalifikuotus kandidatus.
- **Sumažėja darbuotojų kaita** – daugeliu atvejų neplanuota darbuotojų kaita yra neigiamas įvykis organizacijoje. Didelis darbuotojų kaitos lygis gali būti ženklas, kad Jūsų įmonėje kažkas negerai. Parinkdami vidaus kandidatams jų aistras ir unikalius įgūdžius atitinkančius vaidmenis, galite padidinti tikimybę, kad jie liks Jūsų įmonėje ilgam.

b) Trūkumai

Priešingai, kodėl įmonė nesiryžtų naudotis vidine įdarbinimo sistema? Štai keletas dažniausiai nurodomų priežasčių:

- **Naujų perspektyvų trūkumas** – vienas iš išorinio įdarbinimo privalumų – samdyti darbuotojus su naujomis idėjomis ir požiūriais, kurie gali padėti Jūsų įmonei įgyti naujų įžvalgų. Įdarbindami darbuotojus iš vidaus, galite nepasinaudoti šiomis naujoviškomis perspektyvomis.
- **Pavydas darbe** – žmonės yra emocionalios būtybės. Jei įdarbinsite gerą darbuotoją, samdydami darbuotoją iš išorės, išvengsite pavydo darbe, kuris kyla, kai kas nors praranda galimybę būti paaukštintam pareigose, kai paaukštinimas atitenka kolegai.
- **Paaukštinto ir (arba) perkeltto darbuotojo pakeitimas** – daugeliu atvejų, kai asmuo paaukštinamas arba perkeliamas į naujas pareigas, ankstesnės pareigos stebuklingai neišnyksta. Vis tiek turėsite surasti žmogų, kuris užimtų tas pareigas, arba iš vidaus, arba iš išorės. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad vidinis įdarbinimas yra greitas būdas užpildyti laisvas pareigas, tačiau jei neturite galvoje žmogaus, kuris galėtų užimti senąsias pareigas, gali kilti visiškai naujų problemų. Galiausiai teks samdyti darbuotojus iš išorės arba apskritai netekti vieno darbuotojo.

2. Parenkite savo organizacijos planą, kuris apimtų talentų išlaikymo gerąsias praktikas

Pasiūlykite moksleiviams išvardyti 10 būdų, kaip išlaikyti talentus organizacijoje.

3. „Circular HRM“ vidinio darbo vietų mokymo atvejų tyrimai

- a. Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti vidinio darbo mokymo veiklas.
- b. Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų naudojimą vidiniam darbo mokymui.
- c. Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti darbuotojų saugos ir sveikatos mokymo organizavimą.

Mokymosi 3 skyrius:
Darbo vietų kūrimas siekiant ištirti galimybes įmonėje.

Pratimai

1. Parengti įvairias strategijas, kaip atlikti darbo kūrimą Jūsų įmonėje

a) Darbo vietos kūrimo pratimas

Jei norite pabandyti dirbti amatininku, turite gerai suprasti, ką reiškia darbo vietos kūrimas, tai puiki pradžia. Taip pat naudinga turėti idėją, nuo ko galėtumėte pradėti - kokių galimybių galėtumėte siekti. Būtent tai ir siekiama padėti pasiekti, skatinant į savo darbą žiūrėti kaip į plastišką, lengvai pritaikomą ir Jūsų kontroliuojamą.

Iš esmės „Darbo vietos kūrimo pratimas“ padeda suvokti iš pirmo žvilgsnio nesusijusias ir suskaidytas užduotis kaip „statybinius blokus“, kuriuos galite suformuoti taip, kad jie būtų prasmingi.

Berg, Dutton ir Wrzesniewski (2013 m.) sukurtą programą sudaro kelios dalys. Per visas jas padeda nepamiršti JD-R modelio. Ar galite nustatyti, kurie aspektai yra poreikiai, o kurie - ištekliai? Ko galėtumėte gauti daugiau, kad sumažintumėte savo psichologines sąnaudas - stresą, energiją ir t. t.? Kur galėtumėte pasitempti ar patirti iššūkį?

1. Pirmiausia sukursite vadinamąjį „Prieš eskizą“. Tai padės jums suprasti, kaip paskirstote ir naudojate savo laiką įvairioms užduotims atlikti. Čia galvokite apie energiją, o plačiąja prasme - apie išteklius ir poreikius.
2. Kitas žingsnis - sugrupuoti visą darbą į trijų tipų užduočių blokus. Didžiausi iš šių blokų skirti užduotims, kurioms atlikti sunaudojama daugiausia Jūsų pastangų, dėmesio ir laiko; mažiausi blokai skirti mažiausiai energijos, dėmesio ir laiko reikalaujančioms užduotims, o kai kurios pateks į vidurinius, „vidutinio dydžio“ blokus.
3. Žinodami, kaip skirstomi Jūsų asmeniniai ištekliai, dabar galite sukurti „Po schemą“, kaip atrodys Jūsų idealus vaidmuo. Žinoma, jūs visiškai nesitraukiate nuo to, ką oficialiai

privalote daryti, tačiau pasinaudokite savo stiprybėmis, aistromis ir motyvais, kad sukurtumėte kažką prasmingesnio. Tai darydami naudojame tą pačią užduočių blokų idėją - žinoma, šį kartą su skirtingais prioritetais.

4. Dabar turite „Po diagramą“ ir galite „įrėminti“ skirtingas užduočių grupes - vaidmenų rėmus, kurie, Jūsų manymu, atlieka skirtingas funkcijas. Šiuo atveju formuojate savo suvokimą, kad galėtumėte iš naujo įvardyti įvairias užduotis: panašiai kaip mūsų virėjas, tapęs maisto amatininku.
5. Paskutiniame žingsnyje sukuriamas veiksmų planas, kuriame nustatomi aiškūs trumpalaikiai ir ilgalaikiai tikslai. Kaip ketinate pereiti nuo diagramos „Prieš“ (dabartinis darbas) prie diagramos „Po“ (idealus darbas)?

Mokymosi 4 skyrius: Readaptacija: vaidmenų pasikeitimai įmonėje

Pratimai

1. Parenkite pokyčių valdymo planą: įkvėptas vadovo vizijos apie vidinį darbuotojų perėjimą Jūsų organizacijoje.

Apsvarstykite 40 skaidrę apie vadovo viziją perkeliant darbuotojus:

Parengti konkrečių darbuotojų perėjimo etapų seriją, į kurią įeina vertybės, tęstinumas, grįžtamasis ryšys ir gerovė.

Užpildykite kiekvieną iš etapų, nurodydami savybes, kurios, Jūsų manymu, yra būtinos kiekviename etape.



- „Circular HRM“ vaidmenų keitimo atvejų tyrimai
 - 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 keitimo strategijas.

5.3. 3 modulis – Atkūrimas

Mokymosi 1 skyrius:

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

Pratimai

1. „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.

2. Pagalvokite apie reintegracijos planą

- Paruoškite praktinį procedūrų pavyzdį su darbuotojų patirties kelionės žemėlapiu - atitinkamos programos, tinkami įrankiai.
- Išvardyti, kokiais atvejais gali prireikti reintegracijos proceso.

Mokymosi 2 skyrius:

Kaip valdyti darbuotojų absenteizmą?

Pratimai

1. Parengti planą ir apskaičiuoti darbuotojų absenteizmo kiekybinio įvertinimo priemonę: Darbuotojų absenteizmo rodiklis arba absenteizmo pagrindiniai veiklos rodikliai (KPI)

Atsižvelgiant į šį pavyzdį nustatoma, ar pravaikštų procentas yra teisingas ir kodėl.

Įmonė A, kurioje dirba 400 darbuotojų, nustato vieno darbuotojo neatvykimo į darbą lygį per vienerius metus:

Bendras darbuotojo neatvykimo į darbą dienų skaičius:

Bendras nebuvimo darbe dienų skaičius per metus: 1000

Bendras darbuotojų skaičius: 400

$1000/400 = 2,5$ nedarbingumo dienos vienam darbuotojui

Bendras darbo dienų skaičius: 260 (per metus) vienam darbuotojui

Vienam darbuotojui tenkantis neatvykimo į darbą lygis:

Bendras neatvykimo į darbą dienų skaičius vienam darbuotojui / bendras darbo dienų skaičius x 100

$2.5 / 260 \times 100 = 0.96\%$,

Todėl vienam darbuotojui tenkantis neatvykimo į darbą rodiklis yra mažesnis nei 1 proc. (mažai tikėtinas rezultatas realiaame gyvenime).

Tai greičiausiai lems, kad 200 ar daugiau darbuotojų neturės laisvų dienų, o likusiems darbuotojams bus suteiktos kelios laisvos dienos per metus.

(Atsakymas: 1,5 proc. neatvykimo į darbą rodiklis laikomas normaliu. Mažesnis rodiklis gali reikšti, kad darbuotojai bijo neplanuotai neatvykti į darbą, o mieliau renkasi prezenteizmą, kuris gali rodyti įmonės kultūros problemas. Didesnis rodiklis gali rodyti kitas įvairias problemas, turinčias įtakos darbuotojų gerovei).

2. „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 ir išsekimo ir juos valdyti?

Pratimai

1. Parengti išsekimo prevencijos strategijų planą

Atsižvelgiant į turinį apie išsekimą, išvardijama 10 išsekimo prevencijos strategijų:

Pavyzdžiai:

Sumažinkite susirinkimų skaičių

Susirinkimai, kaip žinia, apkrauna darbuotojų darbo grafikus, sukelia stresą ir pervargimą. Vaizdo įrašų bendrovė „Storyblocks“ įdiegė trečiadienius be susitikimų, kad darbuotojai turėtų laiko dirbti be trukdžių. Ryšių su visuomene įmonė „Highwire“ užsibrėžė tikslą atsisakyti 30 proc. susitikimų ir sutrumpinti visus būtinus susitikimus.

2. Sukurkite darbo klimato apklausą

1 arba 2 puslapiuose, remdamiesi PPT turiniu, apibrėžkite 10 klausimų ir elementų, kurie turėtų / gali būti įtraukti į darbo klimato tyrimą.

Keletas pavyzdinių klausimų:

Questions based on Teamwork

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
There is a spirit of teamwork in the organization	☐	☐	☐	☐	☐
Managers encourage teamwork	☐	☐	☐	☐	☐
Employees are capable of dealing with problems as a team	☐	☐	☐	☐	☐
Employees meet goals and deadlines for all the projects	☐	☐	☐	☐	☐
Shared resources are judiciously utilized by all the employees	☐	☐	☐	☐	☐

Questions based on Ethics and Value

Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Organization values are clear to the employees	☐	☐	☐	☐	☐
Employees trust each other	☐	☐	☐	☐	☐
Employees treat each other with respect	☐	☐	☐	☐	☐
Employees follow company rules and regulations	☐	☐	☐	☐	☐
The organization values its employees	☐	☐	☐	☐	☐

Questions based on Innovation and Leadership

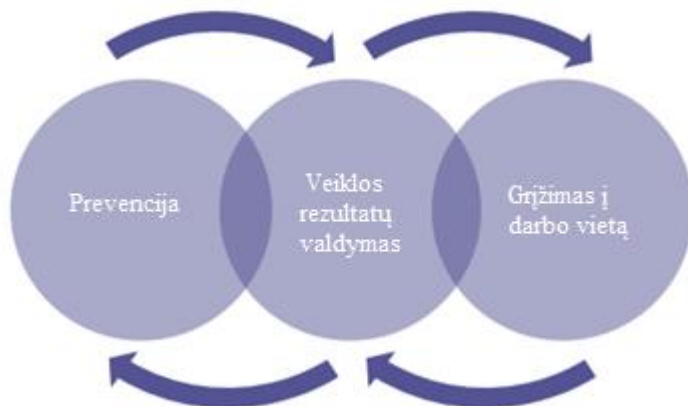
Please select the most appropriate answer option

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
Employees are encouraged to think out of the box	☐	☐	☐	☐	☐
Management is open to new suggestions	☐	☐	☐	☐	☐
This organization appreciates bright ideas	☐	☐	☐	☐	☐
Leadership appreciates open door policy	☐	☐	☐	☐	☐
There is a clear communication between leadership and employees	☐	☐	☐	☐	☐

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

1. Parengti ir apibrėžti netinkamumo dirbti gaires

Remiantis 4 modulio 53-54 skaidrėmis ir tinkamumo darbui modeliu. Pateikite pastraipą, kurioje paaiškintumėte, į kokius elementus reikia atsižvelgti, kad asmuo, įveikęs priklausomybę nuo narkotikų, būtų reintegruotas grįžimo į darbą etape.



- „Circular HRM“ priklausomybių valdymo atvejo tyrimas
 - Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti priklausomybių 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.

5.4.4 modulis – Pakartotinis panaudojimas

Mokymosi 1 skyrius:
Mentorystė ir darbuotojų mobilumas
Pratimai

1. Taikykite ir parenkite sėkmingą mentorystės programą

Popieriaus lape atsakykite į šiuos klausimus po vieną pastraipą:

1. Kaip apibrėžti mentorystės programos strategiją ir veiklos modelį?
2. Kaip užtikrinti visos įmonės paramą ir vadovų pritarimą mentorystės programai?
3. Kaip reklamuoti korepetitorių programą?
4. Kaip administruoti korepetitorių programą?
5. Kaip išmatuoti korepetitorių programos rezultatus?

2. „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 taikymą 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

Pratimai

1. Apsvarstykite ir pritaikykite veiksmus, kaip parengti gerą mokymo planą?

Parašykite lapą su elementais, kuriuos turėtų turėti gera vidinė mokymo programa, skirta nedidelei įmonei, teikiančiai konsultacijas apie realią padėtį:

Norėdamas tęsti mokymo plano rengimą, žmogiškųjų išteklių vadovas turi išsiaiškinti keletą mokymo aspektų:

- Mokymo turinys: Kokių teorinių ir praktinių žinių reikėtų mokyti, kad būtų galima įveikti nustatytus poreikius ir įgyti nurodytų gebėjimų?
- Tikslinė populiacija: Kurių įmonės darbuotojų mokymas Jus labiausiai domintų?
- Žmonių skaičius: kokiam skaičiui žmonių būtų skirta priemonė?

2. Kaip galime pagerinti mokymo veiksmų perkėlimą į darbo vietą („Equipo Humano“ patirties atvejis)

Suskirstykite mokinius į grupes po tris ir aptarkite „Equipo Humano“ patirties atvejį (*PPT modulis „Pakartotinis naudojimas“, 2 skyrius*).

Apibendrinkite visas kiekvienos grupės išvadas.

3. „Circular HRM“ mokymo ir mokymosi visą gyvenimą atvejai

- 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:

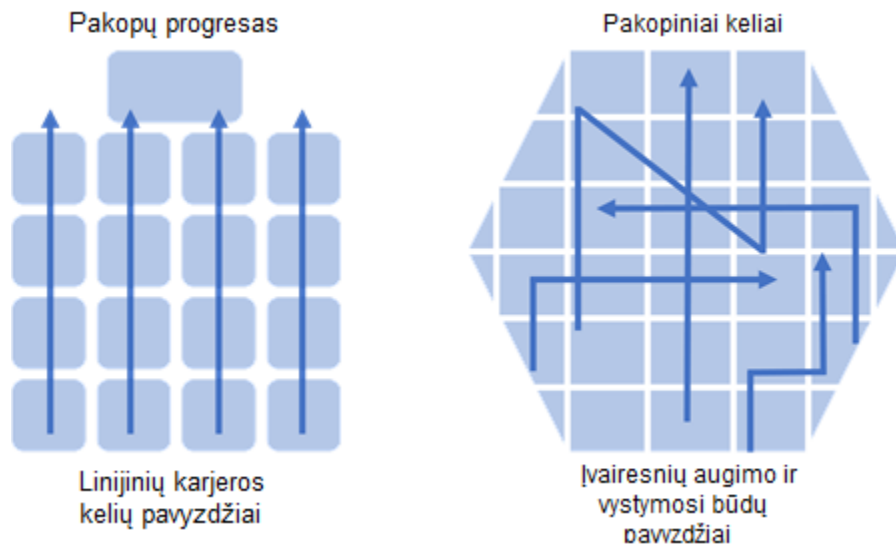
Perkėlimo į naują darbo vietą programa - vidinio darbuotojų mobilumo skatinimo priemonė

Pratimai

1. Parengti darbuotojų karjeros kelio ir pakopų planą¹

Viename puslapyje mokinys turi atsakyti į šiuos klausimus.

- taikyti ir identifikuoti veiksnius, kurie rodo, kad reikia naudotis karjeros keliais.
- Skirtumas nuo elementų, kuriuos turi turėti karjeros pakopos (linijinės), kad virstų karjeros tinklais (žiedinėmis).



2. „Circular HRM“ darbuotojų perkėlimo į naujas pozicijas programos atvejų analizė

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti įdarbinimo programų veiklas.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų, skirtų įdarbinimo programoms, naudojimą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti 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****Pratimai****1. Išvardykite gerąsias darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo patirtis savo įmonėje**

Paprašykite mokinių išskirti 5 geriausios Jūsų įmonės talentų išlaikymo ir amžiaus valdymo praktikos pavyzdžius.

2. „Circular HRM“ gerosios darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo praktikos

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti išlaikymą ir amžiaus valdymą.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti sulaikymo ir amžiaus valdymo naudojimą savo organizacijoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti naujas darbuotojų išlaikymo ir amžiaus valdymo strategijas.

5.5.5 modulis – Pramoninė ekologija

Mokymosi 1 skyrius:**Kaip aptikti paslėptus talentus savo įmonėje?****Pratimai****1. Apibūrėti žingsnius, kaip skatinti antreprenerystę versle**

Remdamiesi visa 5 modulio informacija, parašykite vieno puslapio esė.

- Kaip manote, kokios yra naujos antreprenerystės skatinimo tendencijos?
- Kokių priemonių Jūsų įmonė gali imtis arba, Jūsų manymu, gali imtis, kad paskatintų įmonėje daug metų dirbančių ir stabiliai dirbančių darbuotojų antreprenerystę?

2. „Circular HRM“ talentų iniciatyvų atvejų tyrimai:

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti talentų iniciatyvas.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti talentų iniciatyvų naudojimą savo organizacijoje.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibūrėti naujas talentų iniciatyvų strategijas.

Mokymosi 2 skyrius:**Kaip skatinti įvairovę įdarbinant, vadovaujant ir paskirstant darbuotojus?****Pratimai**

1. Apsvarstykite ir pritaikykite šiuos pagrindinius elementus, reikalingus bet kokiai įvairovės valdymo strategijai.

Dėstytojas mokiniams pasiūlys šį apmąstymų klausimą.

Kaip manote, kokias konkrečias strategijas galima įgyvendinti, kad įvairovė jūsų įmonėje nuolat didėtų ir būtų įtraukianti?

2. Įvairovės atvejo tyrimas

- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti įvairovės veiklas.
- Atvejo tyrimo analizė ir vertinimas – išnagrinėti ir apibrėžti patarimų naudojimą įvairovės valdymui.

Mokymosi 3 skyrius:

Kaip sukurti ekspertinėmis žiniomis grindžiamą arba žiedinį karjeros kelią?

Pratimai

1. Apsvarstyti ir taikyti pagrindinius kelius, kuriais einant galima siekti ekspertinėmis žiniomis grindžiamos arba žiedinės karjeros kelią.

Dėstytojas mokiniams pasiūlys šį apmąstymų klausimą.

Atsakykite į šį klausimą pastraipoje:

Kokie punktai taikomi Jūsų įmonėje arba kokie punktai, Jūsų manymu, yra svarbiausi siekiant gero kompetencija grindžiamos arba žiedinės karjeros kelio?

2. „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.

5.6.6 modulis – Funkcionalumo ekonomika

Mokymosi 1 skyrius Funkcionalumo ekonomika

Mokymosi 2 skyrius Mobilumas. Kaip valdyti talentus?

Pratimai

1. Sukurti komandiruotę, atlikdami aštuonis sėkmingos komandiruotės žingsnius

2. Mobilumo atvejų 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.

3. Parenkite praktinį pavyzdį, kaip valdyti talentus įvairiuose projektuose arba tarp projektų.

Atsižvelgdami į 2 skaidrės 6 modulyje pateiktus du mobilumo valdymo būdus, parašykite du pavyzdžius, kuriems reikia vieno ar kito būdo.

- Mobilumas kiekvienu konkrečiu atveju: nusprendžiama, kai yra laisva darbo vieta arba kai darbuotojų reikia konkrečiai misijai.
- Organizuotas mobilumas: jis grindžiamas į ateitį orientuota darbo vietų valdymo politika. Ji tinkamiausia siekiant užtikrinti, kad įmonėms nereikėtų skubotai tvarkyti prašymų ir išlaikyti darbuotojus tinkamai valdant karjerą.

Mokymosi 3 skyrius: Užsakomosios paslaugos / subrangos sutartys

Mokymosi 4 skyrius: Savisamda (laisvai samdoma profesija)

Pratimai

1. Apsvarstykite ir pritaikykite priežastis ir privalumus, susijusius su užsakomosiomis paslaugomis / subrangos sutartimis

Parenkite po 1 praktinį pavyzdį kiekvienam iš šių privalumų, remdamiesi savo ankstesne patirtimi kasdienėse situacijose arba hipotetiniais atvejais.

1. Gamybos procesų optimizavimas
2. Ekonominės santaupos, susijusios su naujausios kartos technologijomis ir infrastruktūra
3. Daugiau laiko veikloms
4. Didesnis lankstumas ir gebėjimas prisitaikyti
5. Nepasitikėjimo nuostatos
6. Konkurencinis pranašumas
7. Mėgaukitės puikių specialistų paslaugomis nedidindami personalo išlaidų

(Po vieną pastraipą kiekvienam privalumui)

Mokymosi 5 skyrius: Darbų dalijimosi platformos

Mokymosi 6 skyrius: Lankstumas. Darbas per atstumą

Pratimai

1. Ieškoti naujų darbo dalijimosi platformų rūšių ir svarstyti, kaip jas taikyti.

Pasiūlykite mokiniams atlikti paiešką internete ir rasti 2 skirtingas platformas bei bendrai aptarti, kuris atvejis yra optimaliausias (privalumai ar trūkumai).

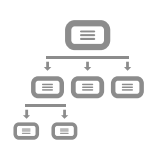
Mokymosi 7 skyrius: Daugialypė veikla
Mokymosi 8 skyrius: Bendra valdymo darbo jėga
Metodai

1. Apsvarstyti ir pagalvoti apie penkis strateginių darbuotojų žingsnius

Remdamiesi visa pateikta informacija, parašykite 4 iššūkius, kuriuos, Jūsų manymu, galite išspręsti pasitelkę strateginę darbo jėgą.

Atsakymas

Dažniausiai pasitaikančios problemos, kurias darbo jėgos planavimas gali padėti išspręsti:

Biudžeto mažinimas	Igūdžių spragos	Pertvarkymas	Igaliojimo pakeitimas
			
Strategiškai planuodama savo darbo jėgą, organizacija gali užtikrinti, kad, nepaisant biudžeto pokyčių, turės galimybę naudotis	Strategiškai planuodama savo darbo jėgą, organizacija žinos, kokių įgūdžių reikia jos dabartinei ir būsimai būklei, todėl galės strategiškai planuoti talentų paskirstymą, kad patenkintų šiandienos ir rytdienos misijos	Dažnai organizacijos įgūdžių poreikiai laikui bėgant keičiasi. Naudodama darbo jėgos planavimą, organizacija žinos, kur turi esamų įgūdžių, ir galės palyginti lengvai supaprastinti pareigybių keitimą.	Agentūros įgaliojimų pasikeitimas gali reikšti, kad keičiasi jos darbo apimtis arba poreikiai. Turėdama aktyvų darbo jėgos planą, agentūra galės aktyviai pertvarkyti savo esamų ir būsimų darbuotojų įgūdžių profilį, kad jis atitiktų naujus misijos poreikius.

5.7.7 modulis – Antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika

Mokymosi 1 skyrius: Dalijimosi ekonomika

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

Pratimai

1. 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 paremto 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, atleisti iš darbo įdarbinimas ir kt.)

Pratimai

1. Apsvarstyti, kaip būtų galima pagerinti įmonių, vietos valdžios institucijų ir kitų vietos subjektų sąveiką.

Remdamiesi 7 modulio 21-22 skaidrėse pateikta informacija apie sinergiją, ne daugiau kaip viename puslapyje parašykite pamąstymus apie tai, kaip būtų galima padidinti šių subjektų sinergiją, kad būtų pasiekta veiksminga išorės darbo rinką.

2. Proaktyvus 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 proaktyvus 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

Pratimai

1. Sukurkite išėjimo interviu

- Taikykite: patarimai, kaip atlikti veiksmingą išėjimo iš darbo pokalbį, ir dažniausiai pasitaikančios klaidos.

Sugalvokite ir parašykite 10 klausimų, kuriuos būtų galima įtraukti į išėjimo iš darbo pokalbį.

Keletas pavyzdžių:

Ar yra kokių nors kitų privalumų, kurie, Jūsų nuomone, turėjo būti pasiūlyti?

[] Taip [] Ne

Jei „Taip“, kodėl?

Ar turite kitų pastabų dėl privalumų?

Kaip dažnai gaudavote atsiliepimus apie savo darbo veiklą?

Ką manote apie darbo veiklos vertinimo procesą?

Kaip dažnai diskutavote su vadovu apie savo karjeros tikslus?

Kas Jums labiausiai patiko Jūsų darbe ir (arba) šioje įmonėje?

Kas Jums mažiausiai patiko Jūsų darbe ir (arba) šioje įmonėje?

Ką Jums siūlo naujasis darbas, ko neturite šioje įmonėje?

Kodėl naujas darbas ir (arba) įmonė yra geresnė?

Ar turite pasiūlymų, kaip patobulinti? Ar esate juos teikę anksčiau temą?

Ar rekomenduotumėte šią įmonę draugui kaip darbo vietą?

☐ Taip, be išlygų ☐ Taip, su išlygomis ☐ Ne

Papildomos pastabos apie Jūsų darbą arba šią įmonę

2. Vyresnio amžiaus darbuotojų įdarbinimo gairių atvejo analizė

- 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 žmogiškųjų išteklių valdymo sprendimus.

6. Internetinio vertinimo egzamino atsakymai

6.1. 1 modulis – Eko-koncepcija

1 modulis: įsivertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantu

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą	
Klausimas:	Kuriam „Eko–konceptijos“ konstruktyvo komponentui nereikia saviorganizuojančių komandų?
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Pasitikėjimas
✓	Griežtas valdymas
	Kompetencija

	Bendradarbiavimas

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Užduoties patikėjimas kitam asmeniui nebūtinai reiškia, kad perduodama visa atsakomybė.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
Teisingas	✓
Klaidingas	

1 modulis: Vertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantu

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą		
Klausimas:	Žmogiškųjų išteklių eko-koncepcija apima:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Įvairovė ir įtrauktis	
	Darbuotojų mokymasis ir augimas	
	Kompetencija	
✓	Visi išvardyti dalykai	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantu

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą	
Klausimas:	Ekologinės koncepcijos principas padeda užtikrinti darbuotojų gerovę per:
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Darbo vietos lankstumas
	Lanksti karjera ir grafikas
	Nuotolinis darbas ir saviorganizuojančios komandos
✓	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Darbo vietos lankstumas - tai visiškas pasirengimas bet kuriuo metu atlikti bet kokį darbą.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas		
Klaidingas	✓	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Nuotolinių komandų tipai. Suderinkite elementus su jų aprašymais:	
1 elementas: Visiškai nuotolinės komandos	1 atitikmuo: Nėra centrinių biurų ir visi dirba iš namų.	
2 elementas: Paskirstyti biurų centrai	2 atitikmuo: Įvairiuose miestuose įsteigti nedideli biurai.	
3 elementas: Lanksčios nuotolinės komandos	3 atitikmuo: Darbuotojai ne visą laiką būna toje pačioje vietoje.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite toliau išvardytus darbuotojų gerovei didinti skirtų patalpų dizaino tipus su jų aprašymais:	
1 elementas: Reguliuojamo aukščio paviršiai	1 atitikmuo: Leidžia darbuotojams keisti darbo sąlygas pagal tai, kaip jaučiasi jų kūnas.	

2 elementas: Vaikščiojimo stalai	2 atitikmuo: Leidžia darbuotojams mankštintis nepatiriant ekstremalių lauko sąlygų.	
3 elementas: Lanksti darbo vieta	3 atitikmuo: Leidžia darbuotojams pasirinkti, kuriose zonose jie norėtų dirbti.	
4 elementas: Centralizuoti patogumai	4 atitikmuo: Darbuotojus motyvuoja poilsio kambariai, pašto patalpos ir poilsio zonos.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantu

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą		
Klausimas:	Kuris iš toliau išvardytų dalykų nėra žmogiškųjų išteklių praktika, skirta eko–koncepcijai integruoti į žmogiškųjų išteklių valdymą?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Užduoties patikėjimas kitam asmeniui	
	Darbuotojų grįžtamojo ryšio ciklai	
	Darbuotojų kaitos valdymas	
✓	Savivaldos komandos	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Grįžtamojo ryšio su darbuotojais ciklai apima informacijos perdavimą darbuotojams apie tai, kaip jų veiksmai veikia kitus.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas	✓	
Klaidingas		
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantu

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą		
Klausimas:	Užduočių patikėjimas kaip procesas apima tokį metodą:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Mokymas	
	Pasitikėjimo kūrimas	
	Inkrementinis užduočių paskirstymas	
✓	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Per daug darbuotojų, išėinančių iš įmonės per tam tikrą laikotarpį, neturi įtakos jos veiklos rezultatams.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas		
Klaidingas	✓	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:	
Klausimas:	Suderinkite naujas tendencijas veiklos rezultatų vertinimo srityje su jų aprašymais.
1 elementas: Savęs įvertinimas	1 atitikmuo: Darbuotojai pabrėžia, jų manymu, reikšmingiausius savo pasiekimus ir laimėjimus.
2 elementas: 360 laipsnių vertinimai	2 atitikmuo: Darbuotojus vertina vadovai, kolegos ir pavaldiniai.
3 elementas: Vertinimas be rodiklių	3 atitikmuo: Įsitraukimo, indėlio, problemų sprendimo ir komandinio darbo iniciatyvų vertinimas.
4 elementas: Vadovavimo vertinimai	4 atitikmuo: Darbuotojai vertina vadovus pagrindinėse srityse.

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.2. 2 modulis – Perdirbimas

2 modulis: įsivertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Žiedinė darbo vietos analizė gali padėti išspręsti šią problemą:
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Lūkesčių ir norų neatitikimas
	Darbo reikalavimų ir lūkesčių neatitikimas.
✓	Atsakomybės ir kompensacijos neatitikimas.

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Talentų mobilumas - tai vidinių talentų panaudojimo praktika, siekiant užpildyti darbo vietas įmonėje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
✓	Teisingas
	Klaidingas

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Asmeninės refleksijos pratimas yra antrasis žingsnis taikant bet kurį „Darbo vietų kūrimo“ metodą.
Pažymėkite teisingą atsakymą	

	Teisingas
✓	Klaidingas

2 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Perdirbimas leidžia pertvarkyti atliekamo darbo tipą, kas jį atliks ir kaip jis pakeis įgūdžius, kurių reikės, kad įmonė klestėtų.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Žiedinė darbo vietų analizė yra nuolatinis procesas, todėl darbuotojui įgyjant naujų įgūdžių, darbo vieta bus iš naujo apibrėžta.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Žiedinė darbo vietos analizė gali padėti išspręsti šią problemą:
Pažymėkite teisingą atsakymą	

	Lūkesčių ir norų neatitikimas	
	Darbo reikalavimų ir lūkesčių neatitikimas.	
✓	Atsakomybės ir kompensacijos neatitikimas.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Pasirinkite neteisingą sakinį: Žiedinei darbo analizei būdingi šie elementai:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Tai nuolatinis ir nenutrūkstamas procesas.	
✓	Jis padeda nustatyti darbuotojų elgesio vertę organizacijai.	
	Jame nustatomas santykis su darbu, apimantis įdarbinimą, atranką, atlyginimą, mokymą, sveikatą ir saugą.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:	
Klausimas:	Žingsniai žiedinės darbo vietų analizės procese? Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:
Nurodykite teisingą tvarką. Toliau pateikti tik pavyzdžiai	
2	1 pasirinkimas: Pasirinkti reprezentatyvias pozicijas, remiantis naujais įgūdžiais.
3	2 pasirinkimas: Nustatyti, kokią informaciją laikote svarbia.
1	3 pasirinkimas: Peržiūrėti informaciją apie darbuotoją ankstesniame darbe įmonėje arba už jos ribų.
4	4 pasirinkimas: Pradėti nuolatinę darbo analizę.
6	5 pasirinkimas: Ieškoti darbuotojui reikalingų mokymo būdų.
5	6 pasirinkimas: Sukurkti pareigybės aprašymą ir darbo specifikaciją, visada pasikliaunant darbuotoju.

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite toliau išvardytus žiedinių įgūdžių tipus su jų aprašymais:	
1 elementas: Pagrindiniai gebėjimai	1 atitikmuo: Išvystyti įgūdžiai, kurie palengvina mokymąsi.	
2 elementas: Sudėtingų problemų sprendimo įgūdžiai	2 atitikmuo: Išvystyti įgūdžiai, naudojami sprendžiant atvejus sudėtingoje realioje aplinkoje.	
3 elementas: Išteklių valdymo įgūdžiai	3 atitikmuo: Išvystyti įgūdžiai, naudojami efektyviai paskirstyti išteklius.	
4 elementas: Socialiniai įgūdžiai ir minkštieji įgūdžiai	4 atitikmuo: Išvystyti įgūdžiai, naudojami dirbant su žmonėmis, kad būtų pasiekti tikslai.	
5 elementas: Sisteminiai įgūdžiai	5 atitikmuo: Išvystyti gebėjimai, naudojami sociotechninėms sistemoms suprasti, stebėti ir tobulinti.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Galimybė įsidiarbinti tampa nauja kovos su tam tikrų grupių darbo jėgos ir socialinės atskirties paradigma.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

	atsakymo.	
--	-----------	--

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kuris iš toliau išvardytų veiksmų nėra darbuotojų išlaikymo praktika?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Įtraukti įdarbintojus susiedami vidinius užpildymo tikslus	
	Leisti vadovams ir darbuotojams kreiptis vieniems į kitus dėl laisvų darbo vietų	
✓	Vengti atitikties algoritmų ar technologijomis pagrįstų	
	Didinti atsakomybę už ilgalaikį darbuotojų augimą ir profesinę sąveiką.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kuris iš toliau išvardytų dalykų nėra darbo vietų kūrimo privalumas?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Specialistai išsiugdys savininkiškumo jausmą	
	Jis grąžina asmeninių sprendimų kontrolės jausmą.	
	Asmeninių vertybių derinimas su specialistų vertybėmis	
✓	Turi tendenciją tobulinti ir skatinti techninę veiklą ir įgūdžius.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:	
Klausimas:	Suderinkite tris darbo vietų kūrimo sritis su jų aprašymais.
1 elementas: Užduočių kūrimas	1 atitikmuo: Atsakomybės yra individualizuotos, atsižvelgiant į kiekvieno specialisto asmeninius įgūdžius.

2 elementas: Santykių kūrimas	2 atitikmuo: daro įtaką specialistų bendravimui su žmonėmis jų darbo aplinkoje.	
3 elementas: Kognityvinė kūryba	3 atitikmuo: Susijusi su tuo, kaip suvokiamos iš darbo kylančios užduotys ir santykiai	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.3. 3 modulis – Atkūrimas

3 modulis: įsivertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Kompetencijų sistema vadovams – tai žiedinės ekonomikos principais paremta žmoniškųjų išteklių valdymo metodas, skirtas nuolatiniam darbuotojo ir darbdavio santykių vertinimui, siekiant nustatyti, kaip progresuoja reintegracijos procesas.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
✓	Teisingas
	Klaidingas

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Kuri iš toliau išvardytų nėra pravaikštų mažinimo priemonė?
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Tvarkaraščių racionalizavimas.
	Pamainų politika.
	Su darbuotojais elgiamasi kaip su asmeninį gyvenimą turinčiais žmonėmis.

	Mokymo programos, skirtos tik vadovų kvalifikacijos kėlimui.

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Norint nustatyti priklausomybę, svarbu žinoti jos simptomus ir turėti reikiamas stebėsenos priemones. Pavyzdžiui, periodiškai atlikti darbo klimato apklausas.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
✓	Klaidingas

3 modulis: vertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Įvairiose žiedinės ekonomikos principais paremta žmoniškųjų išteklių valdymo strategijose taikant „remonto“ principą daugiausia dėmesio skiriama visiems toliau išvardytiems dalykams, išskyrus:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Pasyvus absenteizmo valdymas	
	Darbuotojo reintegracijos procesas po ilgų atostogų	
	Streso ir profesinio išsekimo prevencija ir valdymas	
	Priklausomybių prevencija ir valdymas siekiant išsaugoti darbo santykius	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Darbuotojo reintegracija po ilgos pertraukos reiškia, kad reikia iš naujo užmegzti ryšį su darbuotoju ir iš naujo išnagrinėti jo poreikius reintegracijos metu.
Pažymėkite teisingą atsakymą	

Teisingas		
Klaidingas		
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Darbuotojui nereikia reabilitacijos šiais atvejais:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Po kurio laiko darbuotojas gali tęsti sutartas darbo užduotis. Tuo tarpu galima atlikti riboto darbo ar kitas darbo funkcijas.	
	Darbuotojas po kurio laiko gali grįžti prie sutartų užduočių. Tuo tarpu riboto darbo ar kitų užduočių atlikti negalima.	
	Darbuotojas visam laikui negali grįžti prie sutartų funkcijų. Tačiau riboto pobūdžio darbus ar kitas darbo užduotis galima atlikti pas tą patį darbdavį.	
	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Žmogiškųjų išteklių specialistai teigia, kad yra dviejų tipų pravaikštos: tyčinis ir netyčinis absenteizmas.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas		
Klaidingas		
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Absentizmas Europos Sąjungoje: Kurios šalys daugiausia dėmesio skiria išlaidų kontrolei, mažindamos ligos išmokų aprėptį ir mokėjimo lygius?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Bulgarija, Čekijos Respublika, Estija, Vengrija, Lietuva, Latvija, Lenkija, Rumunija, Liuksemburgas ir Malta.	
	Austrija, Belgija, Danija, Suomija ir Norvegija	
	Ispanija, Prancūzija, Vokietija	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Absentizmo poveikio apskaičiavimo formulė yra tokia:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Iš viso nebuvimo darbe dienų skaičius, tenkantis vienam vadovui (nebuvo darbe dienų skaičius / bendras darbuotojų skaičius) / iš viso darbo dienų x 100	
	Iš viso nebuvimo darbe dienų skaičius, tenkantis vienam vadovui (nebuvo darbe dienų skaičius / bendras darbuotojų skaičius) / iš viso darbo dienų x 50	
	Iš viso nebuvimo darbe dienų skaičius, tenkantis vienam darbuotojui (nebuvo darbe dienų skaičius / bendras darbuotojų skaičius) / iš viso darbo dienų x 100	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	„Stresą galima suprasti kaip ligą, kurią sudaro lėtinis psichinis ir fizinis nuovargis, atsirandantis dėl ilgalaikio stresinių situacijų poveikio.“
Pažymėkite teisingą atsakymą	
Teisingas	
Klaidingas	

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:		Išsekimas darbe, dar vadinamas „perdegimo sindromu“, yra tik vienas iš daugelio būdų, kuriais gali pasireikšti stresas darbe.
Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas		
Klaidingas		
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:		Kuris iš toliau išvardytų metodų nėra streso darbo vietoje valdymo būdas?
Pažymėkite teisingą atsakymą		
		Darbo aplinkos atnaujinimas
		Papildomų valandų po darbo skatinimas
		Socialinės veiklos skatinimas
		Ramių akimirkų kūrimas
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Sąvoka „Tinkamumas darbui“ orientuota tik į darbuotojo pritaikymą darbui, nesikišant į jo asmeninį gyvenimą.

Pažymėkite teisingą atsakymą		
Teisingas		
Klaidingas		
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.4. 4 modulis – Pakartotinis panaudojimas

4 modulis: įsivertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Kuri iš šių frazių neatitinka „pakartotinio naudojimo“ koncepcijos supratimo žiedinės ekonomikos principais paremtame žmogiškųjų išteklių valdyme?
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Darbuotojų įtraukimas į mentorystės programą
✓	Darbuotojų, kurie netrukus išeis į pensiją, norinčių pasidalyti savo patirtimi ar įgūdžiais už įmonės ribų, išlaikymas.
	Siūlyti ugdomąjį mokymą ar mokymus atlikti kitą funkciją.
	Praktikos, įdarbinimo programos ar kitokio tipo vidinio mobilumo skatinimas

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:	
Klausimas:	Suderinkite šias žmogiškųjų išteklių valdymo praktikas su jų aprašymais:
1 elementas: Dvigubos karjeros laipteliai	1 atitikmuo: karjeros plėtros plano, leidžiančio darbuotojams judėti į priekį, neprireikiant, kad jie būtų priimti tiesioginio vadovo pozicijas ar vadovo pareigas
2 elementas: Pozicijos perprojektavimas	2 atitikmuo: darbo apimtį išplėtimas, keičiant atliekamų užduočių skaičių arba didinant vaidmens gilumą, įtraukiant darbuotojo atsakomybę už užduočių planavimą, organizavimą ir kontrolę.
3 elementas: Darbo pozicijų rotacija	3 atitikmuo: sistemingas darbuotojų perkėlimas iš vienos darbo vietos į kitą organizacijoje.
4 elementas: Naujos	4 atitikmuo: suteikti asmeniui galimybę dirbti socialiai reikšmingą darbą po

karjeros keliai	vidutinio amžiaus.

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Perkėlimas į kitas pareigas – tai karjeros valdymo metodas, kuriuo siekiama, kad pertekliniai arba netinkamai paskirti darbuotojai vėl įsidarbintų restruktūrizuojamoje organizacijoje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

4 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Įdarbinimo galimybės yra terminas, vartojamas apibūdinti požiūrį į žmogiškųjų išteklių valdymą, kai darbdaviai suteikia ne tik darbo vietą, bet ir galimybę plėtoti įgūdžius, kuriuos galima panaudoti kuriant mobilią karjerą, „bendrosios investicijas į darbuotojus“.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Pirmoji ir svarbiausia žmogiškųjų išteklių praktika, nustatyta kaip pakartotinio žiedinės ekonomikos principais paremto žmogiškųjų išteklių valdymo principo dalis, yra plataus masto mentorystės programos įdiegimas organizacijoje.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:		
Klausimas:		Kokius veiksmus rekomenduojama atlikti rengiant mentorystės programą?
Nurodykite teisingą tvarką Toliau pateikti tik pavyzdžiai		
2	1 pasirinkimas: . Paramos ir vadovų pritarimas mentorystės programai visoje įmonėje vystymas.	
3	2 pasirinkimas: Mentorystės programos propagavimas	
1	3 pasirinkimas: Mentorystės programos strategijos ir veiklos modelio nustatymas.	
4	4 pasirinkimas: Mentorystės programos administravimas	
5	5 pasirinkimas: Mentorystės programos rezultatų įvertinimas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Ugdomasis vadovavimas ir mokymai nuo mentorystės skiriasi šiais aspektais:
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Ugdomasis vadovavimas ir mokymai padeda atnaujinti darbuotojų įgūdžius, o mentorystė - tai darbuotojų pagrindinių įgūdžių, reikalingų naujoms pareigoms užimti, ugdymo procesas.

	Priešingai nei mentorystės programos, ugdomojo vadovavimo ir mokymų programos yra platesnio pritaikymo ir turi įtakos darbuotojų judumui bei vidaus įsidarbinimo galimybėms.	
	Ugdomasis vadovavimas ir mokymai yra trumpalaikė veikla, o mentorystė – ilgalaikis dėmesys darbuotojo tobulėjimui.	
	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kuris iš toliau išvardytų dalykų nėra vidinio ugdomojo vadovavimo privalumas?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Nėra tiesioginių išlaidų	
	Daugiau galimybių ugdančiajam vadovui ir ugdytiniui asmeniškai susipažinti.	
	Ugdantieji vadovai supranta organizacijos kultūrą ir procesus.	
	Ugdomasis vadovavimas atima laiko nuo kasdienių pareigų.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:	
Klausimas:	Kokius veiksmus rekomenduojama atlikti rengiant mokymo planą?
Nurodykite teisingą tvarką. Toliau pateikti tik pavyzdžiai	
2	1 pasirinkimas: Tyrimai atliekant stebėjimą, apklausą
3	2 pasirinkimas: Grupių formavimas
1	3 pasirinkimas: Poreikių nustatymas
4	4 pasirinkimas: Tikslų nustatymas
5	5 pasirinkimas: Mokymo proceso apibrėžimas
6	6 pasirinkimas: Rezultatų ir poveikio vertinimas

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:		
Klausimas:		Kokie yra geros vidinio ugdomojo vadovavimo programos kūrimo etapai?
Nurodykite teisingą tvarką Toliau pateikti tik pavyzdžiai		
2	1 pasirinkimas: Organizacijos ugdančiųjų vadovų nustatymas ir rengimas	
3	2 pasirinkimas: Ugdomojo vadovavimo mąstysenos vystymas	
1	3 pasirinkimas: Plano kūrimas ir tikslų nustatymas	
4	4 pasirinkimas: Ugdomojo vadovavimo įgūdžių vystymas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šias žmogiškųjų išteklių valdymo praktikas su jų aprašymais:	
1 elementas: Dvigubos karjeros laipteliai	1 atitikmuo: karjeros plėtros plano, leidžiančio darbuotojams judėti į priekį, neprireikiant, kad jie būtų priimti tiesioginio vadovo pozicijas ar vadovo pareigas	
2 elementas: Pozicijos perprojektavimas	2 atitikmuo: darbo apimtį išplėtimas, keičiant atliekamų užduočių skaičių arba didinant vaidmens gilumą, įtraukiant darbuotojo atsakomybę už užduočių planavimą, organizavimą ir kontrolę.	
3 elementas: Darbo pozicijų rotacija	3 atitikmuo: sistemingas darbuotojų perkėlimas iš vienos darbo vietos į kitą organizacijoje.	
4 elementas: Naujos karjeros keliai	4 atitikmuo: suteikti asmeniui galimybę dirbti socialiai reikšmingą darbą po vidutinio amžiaus.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Perkėlimas į kitas pareigas – tai karjeros valdymo metodas, kuriuo siekiama, kad pertekliniai arba netinkamai paskirti darbuotojai vėl įsidarbintų restruktūrizuojamoje organizacijoje.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Atvirkštinė mentorystė - tai procesas, kurio metu jaunimas, paprastai turintis mažiau patirties, bet turintis gerų skaitmeninių įgūdžių, gali padėti vyresniems žmonėms, turintiems ilgametę darbo patirtį ir siekiantiems abipusių mainų, kad susipažintų su technologijomis.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.5. 5 modulis – Pramoninė ekologija

5 modulis: įsivertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	„Pramoninės ekologijos“ koncepcijos taikymas žmoniškųjų išteklių valdyme apima darbuotojų įgūdžių suskirstymą į kategorijas, siekiant planuoti ir įgyvendinti į darbuotojus orientuotas strategijas, kurios optimizuotų kategorizuotų įgūdžių rinkinius įmonės ekosistemoje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Du įvairovės valdymo tipai: vidinis įvairovės valdymas ir tarptautinis įvairovės valdymas.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

5 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	„Pramoninės ekologijos“ koncepcijos taikymas žmoniškųjų išteklių valdyme apima darbuotojų įgūdžių suskirstymą į kategorijas, siekiant planuoti ir įgyvendinti į darbuotojus orientuotas strategijas, kurios optimizuotų kategorizuotų įgūdžių rinkinius įmonės ekosistemoje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Pramonės ekologijos principas apima šias žmogiškųjų išteklių praktikas:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Visapusiškas talentų valdymo metodas	
	Įvairovės valdymas	
	Įgūdžių valdymas	
	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kuo skiriasi talentų valdymas nuo tradicinio žmogiškųjų išteklių valdymo?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Palyginti su tradiciniu žmogiškųjų išteklių valdymu, talentų valdymas apima tik administracinius procesus, darbo santykių reguliavimą ir išmokas.	
	Palyginti su talentų valdymu, tradicinis žmogiškųjų išteklių valdymas apima grįžtamąjį ryšį su darbuotoju (asmeninį, nuolatinį ir adaptyvų).	
	Palyginti su tradiciniu žmogiškųjų išteklių valdymu, talentų valdyme daugiausia dėmesio skiriama ilgalaikiam planui ir įvairioms įmonės talentų vystymo strategijoms.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)

Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)
--------------	----------------------------------	-----------------------------------

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Žaidybinimas - tai mechanikos, elgsenos elementų ir dizaino metodų naudojimas tik žaidimų kontekste. Į darbuotojus orientuotą strategiją įgyvendinimas siekiant optimizuoti šiuos įgūdžius verslo ekosistemoje	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	360 laipsnių įvertinimo grįžtamasis ryšys vadinamas:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Grįžtamoju ryšiu iš viršaus į apačią	
	Įvairiapusiu grįžtamoju ryšiu	
	Grįžtamoju ryšiu iš apačios į viršų	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šiuos pagrindinius elementus, reikalingus bet kokiai įvairovės valdymo strategijai, su jų aprašymais:	
1 elementas: Nustatyti įvairovės programų išteklius	1 atitikmuo: įsitikinti, kad komandos nariai pritaria ir supranta savo vaidmenis bei atsakomybes	

2 elementas: Nustatyti įvairovės tikslus ir rodiklius	2 atitikmuo: pradėti nuo sričių, kuriose įmonės komandai reikia tobulinti.	
3 elementas: Įdarbinti įvairių talentų	3 atitikmuo: vengti bet kokio šališkumo, kuris galėtų pakenkti įvairovei įmonėje.	
4 elementas: Teikti pirmenybę įtraukties programoms	4 atitikmuo: organizuoti komandos stiprinimo susitikimus, pabrėžti individualius skirtumus ir unikalius interesus	
5 elementas: Įgyvendinti įvairovės ir jautrumo mokymus	5 atitikmuo: mokymai turėtų vykti reguliariai	
6 elementas: Suburti įvairialypę lyderių komandą	6 atitikmuo: sukurti savanorių įvairovės ir įtraukties komitetą	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Du įvairovės valdymo tipai: vidinis įvairovės valdymas ir tarptautinis įvairovės valdymas.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šiuos pagrindinius įvairovės valdymo komponentus su jų aprašymais.	
1 elementas: Įvairovės valdymas yra savanoriškas	1 atitikmuo: Jį inicijuoja pačios įmonės	
2 elementas: Įvairovės valdymas naudoja plačią įvairovės apibrėžtį	2 atitikmuo: Sumažina galimus daugumos grupės narių prieštaravimus	
3 elementas: Įvairovės valdymas siekia suteikti apčiuopiamos naudos įmonei	3 atitikmuo: Jis laikomas verslo strategija	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas

Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	„Darbuotojų prekės ženklo kūrimas“ padeda sumažinti sąnaudas, nes sumažėjus laiko, skirto kandidatų atleidimui, sumažėja įdarbinimo atrankų pastangos.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:		
Klausimas:		Sudėliokite tolimesnius žingsnius eilės tvarka kaip vystyti ekspertinėmis žiniomis grindžiamą arba žiedinį karjeros kelią:
Nurodykite teisingą tvarką. Toliau pateikti tik pavyzdžiai		
2	1 pasirinkimas: Darbui atlikti reikalingų kompetencijų nustatymas	
3	2 pasirinkimas: Nuolat atnaujinamų darbo profilių kūrimas, remiantis patirtimi	
1	3 pasirinkimas: Organizacinės schemos, kurioje būtų nurodytos visos reikalingos pareigybės ir apibrėžti jų vaidmenys, sukūrimas	
4	4 pasirinkimas: Galimų ir asmeninių karjeros žemėlapių kūrimas	
6	5 pasirinkimas: Organizacijos talentų ir mokymų, kuriuos reikia organizuoti atsižvelgiant į kompetencijas, kurias reikia ugdyti, nustatymas	
5	6 pasirinkimas: Veiklos rezultatų vertinimo proceso vykdymas	
7	7 pasirinkimas: Plano vykdymo pradžia, bendravimas su darbuotojais ir programos stebėseną	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.6. 6 modulis – Funkcionalumo ekonomika

5 modulis: įsivertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	„Pramoninės ekologijos“ koncepcijos taikymas žmoniškųjų išteklių valdyme apima darbuotojų įgūdžių suskirstymą į kategorijas, siekiant planuoti ir įgyvendinti į darbuotojus orientuotas strategijas, kurios optimizuotų kategorizuotų įgūdžių rinkinius įmonės ekosistemoje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	Du įvairovės valdymo tipai: vidinis įvairovės valdymas ir tarptautinis įvairovės valdymas.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

5 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:	
Klausimas:	„Pramoninės ekologijos“ koncepcijos taikymas žmoniškųjų išteklių valdyme apima darbuotojų įgūdžių suskirstymą į kategorijas, siekiant planuoti ir įgyvendinti į darbuotojus orientuotas strategijas, kurios optimizuotų kategorizuotų įgūdžių rinkinius įmonės ekosistemoje.
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Teisingas
	Klaidingas

	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Pramonės ekologijos principas apima šias žmogiškųjų išteklių praktikas:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Visapusiškas talentų valdymo metodas	
	Įvairovės valdymas	
	Įgūdžių valdymas	
	Visa tai, kas išdėstyta aukščiau	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kuo skiriasi talentų valdymas nuo tradicinio žmogiškųjų išteklių valdymo?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Palyginti su tradiciniu žmogiškųjų išteklių valdymu, talentų valdymas apima tik administracinius procesus, darbo santykių reguliavimą ir išmokas.	
	Palyginti su talentų valdymu, tradicinis žmogiškųjų išteklių valdymas apima grįžtamąjį ryšį su darbuotoju (asmeninį, nuolatinį ir adaptyvų).	
	Palyginti su tradiciniu žmogiškųjų išteklių valdymu, talentų valdyme daugiausia dėmesio skiriama ilgalaikiam planui ir įvairioms įmonės talentų vystymo strategijoms.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)

Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)
--------------	----------------------------------	-----------------------------------

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Žaidybinimas - tai mechanikos, elgsenos elementų ir dizaino metodų naudojimas tik žaidimų kontekste. Į darbuotojus orientuotų strategijų įgyvendinimas siekiant optimizuoti šiuos įgūdžius verslo ekosistemoje	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	360 laipsnių įvertinimo grįžtamasis ryšys vadinamas:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Grįžtamoju ryšiu iš viršaus į apačią	
	Įvairiapusiu grįžtamoju ryšiu	
	Grįžtamoju ryšiu iš apačios į viršų	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šiuos pagrindinius elementus, reikalingus bet kokiai įvairovės valdymo strategijai, su jų aprašymais:	
1 elementas: Nustatyti įvairovės programų išteklius	1 atitikmuo: įsitikinti, kad komandos nariai pritaria ir supranta savo vaidmenį bei atsakomybes	

2 elementas: Nustatyti įvairovės tikslus ir rodiklius	2 atitikmuo: pradėti nuo sričių, kuriose įmonės komandai reikia tobulinti.	
3 elementas: Įdarbinti įvairių talentų	3 atitikmuo: vengti bet kokio šališkumo, kuris galėtų pakenkti įvairovei įmonėje.	
4 elementas: Teikti pirmenybę įtraukties programoms	4 atitikmuo: organizuoti komandos stiprinimo susitikimus, pabrėžti individualius skirtumus ir unikalius interesus	
5 elementas: Įgyvendinti įvairovės ir jautrumo mokymus	5 atitikmuo: mokymai turėtų vykti reguliariai	
6 elementas: Suburti įvairialypę lyderių komandą	6 atitikmuo: sukurti savanorių įvairovės ir įtraukties komitetą	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Du įvairovės valdymo tipai: vidinis įvairovės valdymas ir tarptautinis įvairovės valdymas.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šiuos pagrindinius įvairovės valdymo komponentus su jų aprašymais.	
1 elementas: Įvairovės valdymas yra savanoriškas	1 atitikmuo: Jį inicijuoja pačios įmonės	
2 elementas: Įvairovės valdymas naudoja plačią įvairovės apibrėžtį	2 atitikmuo: Sumažina galimus daugumos grupės narių prieštaravimus	
3 elementas: Įvairovės valdymas siekia suteikti apčiuopiamos naudos įmonei	3 atitikmuo: Jis laikomas verslo strategija	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas

Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	„Darbuotojų prekės ženklo kūrimas“ padeda sumažinti sąnaudas, nes sumažėjus laiko, skirto kandidatų atleidimui, sumažėja įdarbinimo atrankų pastangos.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:		
Klausimas:		Sudėliokite tolimesnius žingsnius eilės tvarka kaip vystyti ekspertinėmis žiniomis grindžiamą arba žiedinį karjeros kelią:
Nurodykite teisingą tvarką. Toliau pateikti tik pavyzdžiai		
2	1 pasirinkimas: Darbui atlikti reikalingų kompetencijų nustatymas	
3	2 pasirinkimas: Nuolat atnaujinamų darbo profilių kūrimas, remiantis patirtimi	
1	3 pasirinkimas: Organizacinės schemos, kurioje būtų nurodytos visos reikalingos pareigybės ir apibrėžti jų vaidmenys, sukūrimas	
4	4 pasirinkimas: Galimų ir asmeninių karjeros žemėlapių kūrimas	
6	5 pasirinkimas: Organizacijos talentų ir mokymų, kuriuos reikia organizuoti atsižvelgiant į kompetencijas, kurias reikia ugdyti, nustatymas	
5	6 pasirinkimas: Veiklos rezultatų vertinimo proceso vykdymas	
7	7 pasirinkimas: Plano vykdymo pradžia, bendravimas su darbuotojais ir programos stebėseną	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6 modulis: įsivertinimo klausimai

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Kurios iš šių frazių atitinka „funkcionalumo ekonomikos“ koncepcijos supratimą žiedinės ekonomikos principais paremtame žmogiškųjų išteklių valdyme?
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Funkcionalumo ekonomikoje pirmenybė teikiama sutartiniais įsipareigojimams, o ne darbuotojo funkcijoms.
✓	Funkcionalumo ekonomikos tikslas – plėtoti produktų naudojimą, o ne jų turėjimą.
	Funkcionalumo ekonomikos tikslas – plėtoti produktų turėjimą, o ne jų naudojimą.
	Funkcionalumo ekonomikos tikslas – konsultuoti darbuotoją, kuris svarsto galimybę palikti įmonę.

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:	
Klausimas:	Kurie iš šių atsakymų yra teisingi?
Pažymėkite teisingą atsakymą	
	Įmonėms tris kartus pigiau įdarbinti naują darbuotoją nei išlaikyti talentą
✓	Įmonėms tris kartus brangiau įdarbinti naują darbuotoją nei išlaikyti talentą
	Įmonėms tiek pat kainuoja įdarbinti naują darbuotoją, o ne išlaikyti talentą

6 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Pagrindinis funkcionalumo ekonomikos tikslas – sukurti kuo didesnę naudingąją vertę kuo ilgesnį laiką, sunaudojant kuo daugiau materialinių išteklių ir energijos.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
✓	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:		
Klausimas:	Pasirinkite teisingą atsakymą, susijusį su dviem mobilumo valdymo politikos tipais: Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Mobilumas kiekvienu konkrečiu atveju: nusprendžiama, kai yra laisva darbo vieta arba kai darbuotojų reikia konkrečiai komandiruotei	
	Mobilumas kiekvienu konkrečiu atveju: jis grindžiamas į ateitį orientuota darbo vietų valdymo politika.	
	Organizuotas mobilumas: nusprendžiama, kai yra laisva darbo vieta arba kai darbuotojų reikia konkrečiai komandiruotei.	
✓	Organizuotas mobilumas: jis grindžiamas į ateitį orientuota darbo vietų valdymo politika.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:		Trys talentų valdymo etapai apima:
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Talentų nustatymas ir įsigijimas, talentų ugdymas ir išlaikymas, talentų žinių integravimas ir perdavimas	
	Darbo vietų analizė, talentų įsigijimas, talentų paskirstymas ir panaudojimas	
	Darbo rinkos tyrimai, įdarbinimas ir naudojimas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Klausimas:	Užsakomųjų paslaugų ir (arba) subrangos privalumai: Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:
Pažymėkite teisingą atsakymą	
✓	Ekonominis taupymas, susijęs su naujausios kartos technologijomis ir infrastruktūromis

	Ekonominis taupymas, susijęs su personalu	
✓	Daugiau laiko veiklai	
	Greitesnis užduočių atlikimas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Savisamdžiai darbuotojai – tai asmenys, kuriuos su įmone sieja ne darbo, o paslaugų teikimo sutartis ir kuriems mokami honorarai arba komisiniai.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite šiuos elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite privalumus ir trūkumus su jų aprašymais:	
1 elementas: Produktyvumo privalumas	1 atitikmuo: Suteikia komandos nariams priemones, kurių jiems reikia, kad jie galėtų dirbti su kitais nepriklausomai nuo to, kur jie yra	
2 elementas: Išlaidų privalumas	2 atitikmuo: Darbuotojai gali dirbti iš namų	
3 elementas: Saugumo trūkumas	3 atitikmuo: daugelis žmonių vis dar mano, kad duomenų saugojimas debesyje nėra pakankamai saugus	
4 elementas: Privalumas projektų valdyme	4 atitikmuo: visa projekto medžiaga ir ryšiai su išorės šalimis būtų laikomi toje pačioje darbo erdvėje	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Kurie iš toliau išvardytų dalykų nėra darbo iš namų privalumai?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Suspaustas darbo grafikas	
	Integracija	
	Taupo pinigus	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Europos bendruoju susitarimų dėl nuotolinio darbo siekiama Europos lygmeniu nustatyti bendrą sistemą, susijusią su nuotoliniu būdu dirbančių asmenų įdarbinimo sąlygomis, ir suderinti darbdavių ir darbuotojų lankstumo ir saugumo poreikius.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Teisingas	
	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Klausimas:	Pasirinkite teisingą aprašymą darbui keliose vietose ir kelioms veiklos

	rūšims. (Vienas ar daugiau teisingų atsakymų:)	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Darbas keliose vietose: Asmuo ketina atlikti šį darbą savo sąskaita arba kitų asmenų naudai, su galimybe derinti abu šiuos veiksmus	
✓	Darbas keliose vietose: Kai dirbate sau, veiklą vykdomė kaip dviejų ar daugiau įmonių darbuotojas.	
✓	Kelios veiklos rūšys: Asmuo ketina atlikti šį darbą savo sąskaita arba kitų asmenų naudai, su galimybe derinti abu šiuos veiksmus.	
	Kelios veiklos rūšys: Kai dirbate sau, veiklą vykdomė kaip dviejų ar daugiau įmonių darbuotojas.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Sekos klausimas

Tinkama tvarka sudėliokite toliau nurodytus elementus:		
Klausimas:	Eiliškumo tvarka sudėliokite strateginio darbo jėgos planavimo žingsnius.	
Nurodykite teisingą tvarką Toliau pateikti tik pavyzdžiai		
2	1 pasirinkimas: Strateginių pozicijų nustatymas	
3	2 pasirinkimas: Strateginių siekių turėjimas	
1	3 pasirinkimas: Ataskaitų teikimas, stebėjimas ir koregavimas	
4	4 pasirinkimas: Strateginių subjektų nustatymas	
5	5 pasirinkimas: Veiksmų plano įgyvendinimas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

6.7. 7 modulis – Antro panaudojimo ir dalijimosi ekonomika

7 modulis: vertinimo klausimai

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Kai „antro panaudojimo“ koncepcija taikymas žmogiškųjų išteklių valdymo procese, ši koncepcija apibūdina procesą, kuriame teikiama parama darbuotojui pereiti į išorinę darbo rinką, kai darbuotojas nebeatitinka dabartinių sutartinių įsipareigojimų organizacijoje.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
✓	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:		
Klausimas:	Kurie iš šių elementų yra būtini žiedinės ekonomikos funkcionavimui? Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Įmonės turi būti izoliuotos vienoje veiklos srityje ir specializuotis toje srityje	
✓	Įmonės turėtų ieškoti ryšių, kuriuos galima užmegzti su kitais sektoriais.	
✓	Įmonės turėtų skatinti darbuotojų tobulėjimą ir priimti naujus darbuotojus bei kitus atitinkamus veikėjus	
	Kai paaukštinimo galimybės įmonėje yra ribotos, svarbu leisti žmonėms pasitraukti ir užleisti vietą naujiems darbuotojams	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Ar reikėtų rengti mokymo programas, kaip suaktyvinti ir sukelti darbuotojų proaktyvumą organizacijose?	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Taip, tai galėtų padėti darbuotojams ir padėti jiems rasti geriausią būdą, kaip pagerinti savo proaktyvumą.	
	Ne, tai nėra būtina, proaktyvumas gali sukelti problemų įmonės vadovybei.	
	Ne, geriau, kad kiekvienas darbuotojas mokytųsi pats ir įmonė taip sumažintų išlaidas.	
	Ne, proaktyvumas gali sukelti konfliktą tarp darbuotojų. Geriau, jei jie nesiima iniciatyvos ir leidžia vadovams jiems vadovauti.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite šiuos elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite šiuos tris pagrindinius įvairovės valdymo komponentus su jų aprašymais.	
1 elementas: Bendrosios pertvarkymo programos	1 atitikmuo: sudaro darbo, švietimo ir socialinę politiką, kurios padeda darbuotojams prisitaikyti prie ekonominių pokyčių, nepriklausomai nuo pirminės tų pokyčių priežasties	
2 elementas: Tikslinės pertvarkymo programos	2 atitikmuo: skirtos padėti darbuotojams, kurie dėl ekonominių pokyčių	
3 elementas: Aktyvi užimtumo politika	3 atitikmuo: siekiama padidinti tikimybę, kad bedarbiai ras naują darbą. didina darbo rinkos veiksmingumą, nes gerina jos gebėjimą suderinti profesijas su laisvomis darbo vietomis ir tobulinti bedarbių įgūdžius.	
4 elementas: Pasyvi darbo politika	4 atitikmuo: tiesiogiai nepadeda darbuotojams susirasti darbo, bet teikia finansinę paramą atleistiems darbuotojams. Ji gali apimti nedarbo draudimą, užimtumo apsaugą, minimalų darbo užmokestį ir kitas pajamų rėmimo formas.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:

Klausimas:	„Išgyvenusiojo sindromo“ simptomai: Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Stresas	
	Saugumas	
✓	Motyvacijos stoka	
	Nesirūpinimas ateitimi	
	Pernelyg didelis pasitikėjimas savimi	
✓	Nepasitikėjimas	
	Noras viską išgyventi intensyviai	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite teisingą atsakymo variantą:		
Klausimas:	Pagrindiniai gerai valdomo į užimtumą orientuoto restruktūrizavimo tikslai turėtų būti:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Didžiausias įmanomas nedarbas siekiant sutaupyti atlyginimus	
✓	Pasiekti stipresnę įmonę, nepriklausomai nuo atleistų darbuotojų skaičiaus	
	Kad proceso pabaigoje niekas neliktų bedarbis ar atstumtas.	
	Restruktūrizavimas nerekomenduojamas jokiais aplinkybėmis	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Atitikimo klausimas

Suderinkite šiuos elementus su jų aprašymais:		
Klausimas:	Suderinkite žmogiškųjų išteklių valdymo praktikas su jų aprašymais:	
1 elementas: Mokymas ir mokymasis visą gyvenimą	1 atitikmuo: amžiaus apribojimų naudotis vidinio mokymo galimybėmis nebuvimas; specialios pastangos juos motyvuoti; vyresnio amžiaus darbuotojų ir jų kvalifikacijos panaudojimas kaip likusių darbuotojų tolesnio mokymosi pagalbininkų.	
2 elementas: Karjeros vystymas	2 atitikmuo: tikslus darbo specifikacijų ir su darbu susijusių veiklos rezultatų pokyčių, būdingų vyresnio amžiaus žmonėms per visą jų gyvenimą,	

	suderinimas	
3 elementas: Lankstus darbas	3 atitikmuo: dienos ar savaitės darbo valandų sutrumpinimo specialios priemonės; pamainų grafikų koregavimas; specialios nuostatos dėl mokamų atostogų	
4 elementas: Sveikatos valdymas	4 atitikmuo: mišraus amžiaus grupių sudarymas, siekiant užtikrinti, kad būtų optimaliai panaudotas skirtingas amžiaus potencialas ir kompetencija.	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:		
Klausimas:	Dažniausios klaidos, kurių turėtumėte vengti išėjimo iš darbo pokalbio metu, yra šios: Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
✓	Bandyti įtikinti darbuotoją likti įmonėje	
✓	Teisti priežastį, kurią jis/ji turi	
	Bandyti išsiaiškinti priežastis, kodėl jis (ji) nori išvykti.	
✓	Ginti įmonę nuo galimų nesutarimų	
	Atsikratyti darbuotojų nerimo per išėjimo pokalbį	
	Prašyti pasiūlymų	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Klausimas su keletu pasirinkimo variantų

Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:		
Klausimas:	Patarimai, kaip parengti stiprų rekomendacinį laišką Pasirinkite vieną ar daugiau teisingų atsakymų:	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	bendradarbio rekomendaciją, kurioje kalbama apie tai, kaip smagiai leidžiate laiką darbe.	
	įtraukti darbuotojo laisvalaikio anekdotus.	

✓	konkretus ir išsamus laiškas, pagrįstas įrodymais.	
✓	parašytas tiesioginio vadovo	
	užrašyti atlyginimo siekius	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)

Teisingo / klaidingo teiginio klausimas

Pasirinkite, ar teiginys teisingas, ar klaidingas:		
Klausimas:	Jei darbuotojas, išėjęs iš įmonės, toliau dirba tame pačiame sektoriuje ir palaiko ryšius su buvusiais kolegomis ir vadovais, jie bus laikomi konkurentais. Patartina nutraukti ryšius su buvusia įmone.	
Pažymėkite teisingą atsakymą		
	Teisingas	
✓	Klaidingas	
	Grįžtamasis ryšys	Rezultatas
Teisingai:	Teisingai! Pasirinkote teisingą atsakymą.	10 taškų (atitinkamai pataisykite)
Neteisingai:	Nepasirinkote teisingo atsakymo.	0 taškų (atitinkamai pataisykite)



CIRCULAR HRM



FUNDACIÓN
equipo humano



Kaunas Science and
Technology Park



NUI Galway
OÉ Gaillimh



HR.square
Réseaux sur les relations de travail et la GHR



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.