

1. Meeskonnatöö ja grupiprotsesside juhtimine; 3 EAP

Aine eesmärk: Õpetusega taotletakse, et õppija omandab teadmised grupiprotsesside ja meeskondliku juhtimise põhiprintsiipide kohta, parandab oma oskusi analüüsida grupiprotsesse, hinnata grupi efektiivsust ning juhtida liikmete ja grupi vastasmõjusid. Kursusel on kolm teemade keset:

- gruppide kujunemine ja grupiprotsessid
- grupitöö meetodid
- meeskondade olemus ja meeskondlik juhtimine.

Kursus sisaldab ka meeskonnatöö harjutusi, et anda üliõpilasele oskusi töötada meeskonnas.

Õpiväljundid:

Kursuse läbimisel õppija:

1. teab meeskonnatöö ja meeskonna juhtimise teooriaid ja kontseptsioone;
2. mõistab grupi dünaamikat ja üksikisiku ja grupi vastasmõjusid;
3. oskab hinnata meeskonnatöö tähtsust organisatsioonis ja on omandanud efektiivsete meeskondade loomise oskused;
4. on omandanud oskused rakendada erinevaid tehnikaid ja teooriaid meeskonna paremaks juhtimiseks;
5. mõistab mitmekultuuriliste meeskondade tegevuse ja juhtimise väljakutseid;
6. on parandanud tõhusa kommunikatsiooni, meeskondliku otsustamise ja konfliktide lahendamise oskusi.

Õppeaine sisu lühikirjeldus:

Gruppide kujunemine, nende tunnused ja jagunemine. Gruppides tekkivad psühholoogilised nähtused. Grupimõtlemine. Grupi eesmärgid, normid ja sanktsioonid. Grupi piirid. Grupi arengufaasid. Grupiühitsuse (kokkukuuluvuse) fenomen. Rollide jagunemine grupis. Liidri esilekerkimine ja juhtimisstiilid. Grupp otsustamise subjektina, tugevad ja mõrgad küljed. Grupitöö meetodid. Kommunikatsioon ja konfliktide juhtimine. Grupi mõju isiksusele ja vastupidi. Grupitöö efektiivsus, selle mõõtmine ja seda mõjutavad tegurid. Meeskondade moodustamine. Virtuaalsed meeskonnad. Koostööpõhimõtted ja koostöövalmiduse arendamine. Meeskondliku juhtimise printsiibid. Jagatud juhtimine. Meeskondade võimustamine. Ennast juhtivad meeskonnad. Loovad meeskonnad. Multikultuursed meeskonnad. Akulturatsioon ja väärtuste ühtlustamine.

2. Tööpsühholoogia; 4 EAP

Aine eesmärk:

Õppeaine annab süsteemse ülevaate tööpsühholoogia valdkondadest ja peamistest uurimissuundadest ning näitab psühholoogia teooriate ja meetodite rakendamise võimalusi töö ja personaliga seotud küsimuste ja probleemide lahendamiseks. Tööpsühholoogia valdkondade tundmine ja psühholoogia teaduslike seisukohtade ja meetodite rakendamise oskus muudab efektiivsemaks töökeskkonda ja personali puudutavate otsuste vastuvõtmise.

Tunnid toimuvad interaktiivse loengu vormis sisaldades arutelusid ja analüüse. Materjali paremaks omandamiseks lahendatakse harjutustundides erineva probleem põhjaga kaasuseid.

Õpiväljundid:

- Teab töökeskkonda ja töösuhteid mõjutavaid faktoreid ja oskab hinnata nende mõju ja vastasmõju.
- Oskab efektiivselt rakendada teooriaid ja mudeleid töökeskkonna ja töösuhete parandamiseks.
- Oskab kriitiliselt hinnata töösuhteid ja -situatsioone ning valida sobivaid sekkumisviise.

Õppeaine sisu lühikirjeldus:

Töö kujundus ja uus tehnoloogia. Muutuv töökeskkond. Inimfaktor tööprotsessis. Mitmenäoline tööjõud. Töösuhete olemus. Inimlik viga ja tööturvalisus. Indiviid tööprotsessis. Inimene-töö sobivus. Individuaalse tööstiili kujunemine - individuaalsed ja organisatsiooni tasandi tegurid.

Töösooritus – konteksti- ja ülesandesidus käitumine. Individuaalsete ja keskkonna faktorite mõju.

Töösoorituse kujundamine ja parandamine. Töösoorituse parandamine – tähenduslike eesmärkide püstitamine, väljaõpe, motivatsioon, kompensatsioon, eneseregulatsioon, heaolu.

Kompetentsid. Tõhusa tagasiside andmine.

Tööhindamine. Psühholoogiliste tegurite mõju hindamisprotsessis. Tööhindamise eesmärgid, süsteem ja meetodid. Organisatsiooni omaduste ja tegurite mõju töö hindamisprotsessile. Hindamistagasiside.

Hindamisvigade vältimine. Potentsiaali hindamine.

Töömotivatsioon. Töömotivatsiooni kujundamine töö ja töökeskkonna kaudu – töö karakteristikute mudel, töörikastamine, töölaiendamine jne. Töötajate võimustamine ja tööga seotus.

Töökäitumise kujundajad - tööga seotud hoiakud. Töötähendus, tööväärtused, pühendumine, tööga rahulolu. Tööeetika – protestantlik eetika, töönarkomaania ja tööhõivevõime. Psühholoogilised lepped, idiosünkraatilised lepingud.

Organisatsiooniline õiglus. Võrdsed võimalused. Diskrimineerimine.

3. Personali hindamine; EAP 4

Aine eesmärk: Aine eesmärkideks on õpetada personali hindamise põhimõtteid ja aluseid lähtudes töötajatest kui terviklikest isiksustest ning töötaja isiksuse komponentide ja tema tööprofiili hindamise, samuti töösoorituse hindamise võimalusi ning meetmeid.

Aine õpiväljund: Aine omandamise tulemusena oskab üliõpilane

- sõnastada hindamistegevuse eesmäärke
- valida hindamismeetodeid ja hinnata nende rakendatavust organisatsioonis
- välja töötada sobivaid hindamiskriteeriume
- hinnata töötaja isiksuse komponente, töösooritust, tööprofiili ning võrrelda neid töötaja parema tulemuslikkuse huvides.

Õppeaine sisu lühikirjeldus:

1. Hindamise olemus, selle kompleksus

Hindamise tasandid (organisatsioon, meeskond, töötaja). Hindamise eesmärgid ja kriteeriumid.

Hindamise planeerimine, tsükel ja seotus personali arendamisega. Hindamissüsteemid.

Hindamismeetodid, nende valik.

Personali hindamine _ formaalne ja mitteformaalne hindamine, objektiivne ja subjektiivne hindamine, tulemusele ja käitumisele orienteeritud hindamine.

2. Tulemusele orienteeritud mõõdikud

Töösoorituse ja tulemuslikkuse hindamine. Tasakaalus tulemuskaart töötajale.

Tulemusjuhtimine. Talendijuhtimine.

3. Käitumisele orienteeritud mõõdikud.

Töökohtade hindamine - erinevad hindamismeetodid.

Tööprofili ja käitumisstiili hindamine.

4. Kompetentsimudelid ja nende koostamise protsess.

Soorituse ja võimete hindamine. Hindamise vead, personaliriskid ja kasu. Hindajate koolitamine.

Hindamine personali valikul.

5. Tagasiside- ja arenguhindamine.

Hindamis- ja arenguestlused 360 kraadne hindamine. Enesehindamine.

6. Hindamiskontseptsioonid ja nende praktilised rakendused. Hindamissüsteemid organisatsioonides.

4. Töötajate arendamine ja koolitamine; EAP 4

Eesmärk: Anda teoreetilised teadmised arendustegevuste eesmärkidest, tegevustest ja strateegiatest koos oskusega kasutada neid konkreetse organisatsiooni arendamiseks. Samuti käsitletakse tegureid, mis mõjutavad koolitust ja koolitusvajadusi ka tulevikus.

Õpiväljundid:

- tunneb erinevaid arendusvahendeid ning meetodeid, oskab neid sobivalt rakendada inimeste arendamiseks kooskõllaliselt organisatsiooniga;
- suudab koostada organisatsiooni eesmärkide saavutamist toetavaid koolitus- ning arendusprogramme.

Õppeaine sisu lühikirjeldus:

Töötajate arendamise tähendus. Organisatsiooni koolitus- ja arendusstrateegia. Koolitusvajaduse selgitamine – meetodid ja protsessid. Koolituse korraldamine. Erinevad koolitusvormid. koolituse tulemuslikkuse hindamine. Koolituse tasuvus. Koolitusega seotud seadusandlikud aktid.

Intellektuaalne kapital ja selle juhtimine. Teadmusjuhtimine.

Õppimine ja areng. Õppimisteooriad – sotsiaalne õppimine, informatsiooni töötlemine, kinnitus õpiprotsessis. Õppimist mõjutavad tegurid. Isiklik areng. Isiklik meisterlikkus. Koolitus. Õppimine töö käigus. Mentorlus. Juhtide ning juhtimise arendamine. Karjääri kavandamine ning juhtimine. Arenguestlused.

5. Töönõustamine ja töötajate probleemide lahendamine; EAP 4

Aine eesmärk: Kursuse eesmärgiks on anda üliõpilasele teadmised töönõustamise põhimõtete ja meetodite kohta. Üliõpilane õpib märkama ja määratlema võimalikke probleeme tööl ning rakendama sobivaid nõustamise ja sekkumise viise.

Õpiväljundid. Kursuse läbinu :

- oskab ära tunda tööga seotud probleeme ja hinnata nende põhjuseid ning valida sobivaid nõustamise ja sekkumise viise;
- oskab läbi viia töönõustamise seanssi;
- on omandanud teadmised destruktiiuse käitumise olemuse kohta ning oskab analüüsida selliste käitumiste põhjuseid ;
- on omandanud oskused konfliktide lahendamiseks ja destruktiiuse käitumise juhtimiseks

Õppeaine lühisisu:

Töönõustamine. Nõustamise põhialused. Nõustamise protsess. Töönõustamise vajadused. Töönõustamine - põhimõtted, eesmärgid, tulemused. Töönõustamise korraldamine. Suhete kujunemine nõustamisprotsessis. Informeeritud valikud ja otsustamise partnerlus. Töönõustamise tõrjumise põhjused.

Konsultatsioon. Supervisioon. Nõustamise eetika. Eetiline otsustamine.

Usalduse ja usaldamatus organisatsioonis. Usalduse lõhkumine.

Destruktiivse käitumise vormid – puudumised, hilinemised, vargused, rikkumised ja boikoteerimine.

Ennast kahjustav käitumine.

Isikuvastane vägivald organisatsioonis – kiusamine, ahistamine, diskrimineerimine. Positiivne diskrimineerimine. Võimuliialdused.

Raskete töötajatega toimetulek. Konflikti mõiste, kulg, konfliktiteooriad. Töökeskkonnas enamesinevate konfliktide kataloog. Konflikti juhtimine ja lahendamine. Probleemide lahendamine ja läbirääkimised.

6. Personalitöö eetika; 3 EAP**Aine eesmärk:**

Anda magistriõppe tasemel süsteemne käsitlus personalijuhtimise ja personalitöö arendamise eetilistest alustest, personalitöö kutse-eetilistest tõekspidamistest ning normidest, mis võimaldavad tagada eetilise suhtumise ja käitumise nii organisatsiooni siseselt kogu personaliga kui ka personalitöö alastes suhetes väljaspool organisatsiooni.

Õpiväljundid:

Üliõpilased tunnevad personalitöö eetilisi aluseid, eetilise suhtlemise ja käitumise regulatsioonimehhanisme ja oskavad analüüsida ning lahendada personalitöös esinevaid eetilisi probleeme.

Õppeaine sisu lühikirjeldus:

Eetika mõiste, olemus ja seosed teiste teadustega. Eetika rakendusala. Personalijuhtimise ja personalitöö eetika, võrdlus teiste eetika rakendusvaldkondadega, sh ärieetikaga. Eetilised normid, süsteemid ja regulatsioonid globaalses konkurentsisis ja organisatsioonis. Eetika rakendamine – eetiline kompetents, personalipoliitika eetiline olemus ja eetiliste printsiipide rakendamine personalistrateegias. Eetilised printsiibid ja nende rakendamine personalijuhtimises ja personalitöö arendamise erinevates valdkondades läbivalt organisatsioonis. Võrdõiguslikkuse tagamine organisatsioonis personalitöö kaudu.

Eetikaregulatsioonid multirahvusvahelise organisatsiooni tingimustes. Tööalaste suhete ja koostöö eetika.

Personalitöö roll organisatsioonieetika kujundamisel Personalitöö eetika kui organisatsiooni mainekujunduse osa. Personalitöötaja eetilised nõuded.