

Strategisk human resource management

Emnekode: E-MBA240_1, **Vekting:** 10

Tilbys av: UiS EVU - Handelshøgskolen ved UiS, Prorektor for utdanning

Semester undervisningsstart og varighet: Vår, 1 semestre

Semester eksamen/vurdering: Vår

Undervisningsspråk: Norsk

Fagpersoner

-Aslaug Mikkelsen (Emneansvarlig)

Introduksjon

De fleste ledere har ansvar for en eller flere medarbeidere. Dette kalles personalansvar og krever at ledere utøver personalledelse - *Human Resource Management* (HRM). Human Resource Management (HRM) er en kritisk faktor for virksomheters suksess og refererer til alle aktiviteter som gjelder ledelse av mennesker og arbeid i organisasjoner. Ledelse handler langt på vei om å få tilslutning fra medarbeidere på retning og mål for virksomheten og velge riktige virkemidler slik at felles mål kan nås. Betegnelsen *Strategisk Human Resource Management* (SHRM) brukes når HRM bidrar til å utvikle og realisere virksomhetens strategi. I større organisasjoner er det ofte egne HR-avdelinger med et strategisk ansvar for utarbeidelse av prinsipper og retningslinjer for hvordan dette skal gjøres. Dette budskapet må kommuniseres ut til alle ledere og medarbeider i hele virksomheten. I dag digitaliseres mange HRM funksjoner, og i kurset stiller vi spørsmål om digitalisert HRM gir mer tid til ledelse. Vi gjennomgår også et digitalisert HRM-system og lærer hvordan slike systemer er bygd opp.

Konkurransedyktig SHRM fokuserer på multiple målsettinger som i utgangspunktet kan se ut som de er i konflikt med hverandre: resultatmål målt i økonomiske termer eller andre virksomhetsmål, kvalitet i produkter og tjenester, helsefremmende og utviklende arbeidsplasser og et positivt bidrag til det samfunnet vi er en del av – bedriftens samfunnsansvar. En viktig del av strategisk personalledelse er å finne arbeidsformer som gjør det mulig å innfri i forhold til både virksomhetens og medarbeidernes mål og forventninger. Emnet er basert på evidensbasert ledelse og vil vise fram hva forskning sier om effektive systemer for å rekruttere, mobilisere, beholde, organisere og lede organisasjonens menneskelige verdier.

Læringsutbytte

Kunnskap

Etter fullført studieprogram forventes at studenten skal

- Kjenne til de ulike HRM praksisene og hvordan de er bundet sammen i et HRM-system
- Kunne redegjøre for de samfunnsforhold som påvirker valg av HRM strategi
- Kjenne til sentrale teorier og perspektiver på motivasjon og hva som skaper trivsel og god helse i arbeidslivet
- Kunne forklare hvordan ulike organisasjonsdesign påvirker arbeid og samhandling i en virksomhet
- Kjenne de rettslige rammer for personalledelsen

Ferdigheter

- Kunne utforme alternative HRM strategier og organisasjonsdesign for en definert organisasjon og påvise fordeler og ulemper ved de ulike strategiene
- Kunne redegjøre for og videreutvikle HRM-praksiser og metoder i forhold til definerte mål for ulike virksomheter
- Kunne utvikle tiltak for å fremme helsefremmende arbeidsplasser, redusere turnover og sykefravær og øke trivsel

- Studenten skal være i stand til å utforme prosjekter og design knyttet til å eksperimentere og utvikle ny kunnskap på ulike ledelsesområder
- Kunne iverksette tiltak for å skape deltakelse og involvering

Innhold

Kurset har to sentrale temaområder: 1) Hvordan tenke systematisk og strategisk om å lede organisasjonens menneskelige ressurser? og 2) Hva må gjøres for å implementere valgt strategi for ledelse av de menneskelige ressursene for en gitt organisasjonen for å oppnå konkurransefordeler gjennom medarbeiderne

Fra innholdet i kurset:

- Hva er HRM og SHRM? Å lede mennesker og arbeid.
- Finnes en beste praksis HRM?
- Hva er beste tilpasning til HRM?
- Hva er digitalisering av HRM og hvordan brukes et digitalisert HRM-system?
- Har jeg som medarbeider noe å si? Medvirkning i norsk og internasjonalt arbeidsliv
- Rettslige sider ved personalledelse
- Fast jobb? Nye tilknytningsformer i arbeidslivet.
- Hva bør ledere vite om motivasjon?
- Jobbanalyse, jobbdesign og organisasjonsstruktur
- Er krigen om de beste talentene en feilfokusering? Om rekruttering, seleksjon og om talenter er flyttbare.
- Prestasjonsledelse, prestasjonsmåling og konkurransefordeler gjennom SHRM
- Kompetanseutvikling, lederutvikling og karriere
- Tiltak for helsefremmende arbeidsplasser og redusert sykefravær
- Konfliktløsning
- Bedriftens samfunnsansvar og SHRM i et internasjonalt perspektiv

Arbeidsformer

Kurset gjennomføres som en kombinasjon av forelesninger, case gjennomgang i grupper og plenum og presentasjoner fra studentene. De oppsatte forelesningene er ment som introduksjoner til ulike tema som studentene selv skal arbeide videre med gjennom case, selvstudier og gruppeoppgaver.

Forkunnskapskrav

Emnet er på mastergradsnivå og er åpent for studenter med bachelorutdanning eller tilsvarende treårig høyskole/-universitetsutdanning, og minimum to års relevant yrkeserfaring. Realkompetanse kan kompensere for manglende studiekompetanse. Dette vurderes av Opptaksnemnda.

Eksamen/Vurdering

Vekt Varighet Karakter Hjelpemidler

Gruppeeksamen og skriftlig hjemmeeksamen

	Vekt	Varighet	Karakter	Hjelpemidler
Gruppeeksamen med presentasjon	1/4		A - F	
Skriftlig hjemmeeksamen	3/4		A - F	

Eksamen består av en obligatorisk muntlig gruppeeksamen og en skriftlig hjemmeeksamen. Begge eksamener har karakterskala A-F. Kandidaten må ha bestått gruppeeksamen for å kunne gå opp til skriftlig hjemmeeksamen.

Vilkår for å gå opp til eksamen/vurdering

Fremmøtekrav

Det kreves tilstedeværelse på minst fire av seks samlinger.

Åpen for

Executive Master of Business Administration

Emneevaluering

Standard evaluering i samsvar med fakultetets retningslinjer

Litteratur

Utdelte case er en del av pensum.

Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). *Strategisk human resource management*. 2. utgave. Oslo: CappelenDamm. Bind 1 og 2. ca 900 sider.