

Strategisk human resource management

Emnekode: E-MBA240_1

Vekting (SP): 10

Semester undervisningsstart: Høst

Antall semestre: 1 semester

Semester eksamen/vurdering: Vår

Undervisningsspråk: Norsk

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

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 virksomhetens suksess og refererer til alle aktiviteter som gjelder ledelse av mennesker og arbeid i organisasjoner. Betegnelsen strategisk human resource management (SHRM) brukes når HRM bidrar til å utvikle og realisere virksomhetens strategi. De fleste offentlige og private virksomheter jobber i våre dager med digitalisering. Dette har store implikasjoner for HR, både i forhold til hvilken teknologi som brukes og hvordan en jobber med de enkelte områdene innenfor HRM.

Konkurransedyktig SHRM fokuserer på multiple målsettinger som i utgangspunktet kan se ut som de er i konflikt med hverandre: resultatmål målt i økonomiske termer, 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.

Læringsutbytte

Kunnskap

Etter fullført studieprogram forventes at studenten skal

- Kjenne til HRM teori og hvordan HRM-praksiser er bundet sammen i et HRM-system
- Kunne redegjøre for dilemma og utfordringer i HRM innenfor etikk, bærekraft og samfunnsansvar
- Kjenne til sentrale teorier og perspektiver på motivasjon og hva som skaper trivsel og god helse i arbeidslivet
- Kunne forklare hvordan digitalisering, teknologi og organisasjonsdesign påvirker arbeid og samhandling i en virksomhet
- Kjenne de rettslige rammer for personalledelsen

Ferdigheter

- Kunne identifisere HRM-utfordringer i etablert HRM politikk og praksis
- Kunne foreslå endringer i etablert HRM praksis og plan for gjennomføring av slike endringer i ulike virksomheter basert på interne og eksterne utfordringer
- Kunne formidle HRM politikk og praksis til beslutningstakere og kolleger
- Kunne vurdere og utvikle tiltak for å medvirkning, helsefremmende arbeidsplasser, redusert turnover og sykefravær og økt trivsel
- Kunne vurdere nytten av digitaliserte HRM-systemer

Innhold

Kurset legger vekt på at studentene skal forstå, formidle og anvende teori og metode innenfor SHRM. Kurset inneholder blant annet tema som:

- Hva er HRM og SHRM? Å lede mennesker og arbeid.
- Finnes en beste praksis HRM, og hva er beste tilpasning til HRM?
- Hva er digitalisering av HRM og hvordan brukes et digitalisert HRM-system?
- Medvirkning i norsk og internasjonalt arbeidsliv
- Rettslige sider ved personalledelse
- Fast jobb? Nye tilknytningsformer i arbeidslivet.
- Hva bør ledere vite om motivasjon?
- Organisering og organisasjonsstruktur

- Jobbanalyse, rekruttering og seleksjon og kampen om talentene.
- Prestasjonsledelse, prestasjonsmåling og konkurransefordeler gjennom SHRM
- Tiltak for helsefremmende arbeidsplasser og redusert sykefravær
- Konfliktløsning
- Etikk, bærekraft og samfunnsansvar i HRM og i et internasjonalt perspektiv

Forkunnskapkrav

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

Gruppeeksamen og skriftlig hjemmeeksamen

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

Eksamen består av en obligatorisk muntlig gruppeeksamen (vektet 25% av samlet karakter) og en skriftlig hjemmeeksamen (vektet 75% av samlet karakter). 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.

Fagperson(er)

- Aslaug Mikkelsen (Emneansvarlig)

Arbeidsformer

Kurset gjennomføres som en kombinasjon av forelesninger, gruppearbeid og plenumsdiskusjoner med case. De oppsatte forelesningene er ment som introduksjoner til ulike tema som studentene selv skal arbeide videre med gjennom case, selvstudier og gruppeoppgaver.

Åpen for

- Executive Master of Business Administration

Emneevaluering

Standard evaluering i samsvar med fakultetets retningslinjer

Litteratur

Utdelte case er en del av pensum.

Beck, K. et al. (2001). Agile Manifesto.

<https://agilemanifesto.org/iso/no/manifesto.html><https://agilemanifesto.org/iso/no/manifesto.html>

Birkenshaw, J. (2018). What to expect from agile. MIT Sloan Management Review, 59, 2. (4 sider).

Capelli, P. & Tavis, A. (2018). HR goes agile. Harvard Business Review, March-April, 47-52.

Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). Strategisk human resource management. Oslo: Cappelen Damm. 2. utgave. Bind 1 og 2.

Sen, S. Digital HR Strategy. London: Kogan Page. S. 1-84.