

Human Resources

Fagmodulet omfatter 10 ECTS-point

Særlige adgangsforudsætninger: Ingen

Eksamensform: Mundtlig eksamen med udgangspunkt i godkendt projektrapport

Formål

At den studerende opnår en kompetence, således at den studerende kan varetage Human Resource opgaver i en virksomhed med henblik på at tiltrække, fastholde, udvikle og afvikle medarbejdere.

Mål

At den studerende

- Kan forstå sammenhængen mellem Human Resource og virksomhedens øvrige forretningsmæssige strategier og organisering
- Har kendskab til videnregnskaber samt formålet og indholdet i disse
- Kan udarbejde en personalepolitik
- Har kendskab til styring af personaleressourcer
- Kan forstå generelle metoder om tiltrækning, fastholdelse, udvikling og afvikling af personale
- Kan afdække et rekrutteringsbehov gennem en job- og personaleanalyse
- Kan behandle en rekrutteringsopgave, herunder udarbejde en job- og personprofil
- Kan afdække og vurdere behovet for kompetenceudvikling samt evaluere dette
- Har kendskab til belønningssystemer og personalegoder til at fastholde medarbejdere
- Har kendskab til forskellige former for afvikling af medarbejdere
- Kan anvende relevante samtaleformer for Human Resource og etiske overvejelser i forbindelse med disse

Indhold og omfang

Vejledende vægt i procent:

1. Human Resource og strategisk ledelse	5 %
2. Personalepolitik	15 %
3. Personaleplanlægning	5 %
4. Tiltrækning af medarbejdere	15 %
5. Udvikling af medarbejdere	15 %
6. Fastholdelse af medarbejdere	15 %
7. Afvikling af medarbejdere	15 %
8. Samtaleformer	15 %
	100%

1. *Human Resource og strategisk ledelse*

Den studerende skal have et grundigt kendskab til Human Resource funktionens sammenhæng med og betydning for virksomhedens samlede strategiske arbejde.

Den studerende skal endvidere have kendskab til de strategiske nøglebegreber mission, vision, mål og strategi.

Den studerende skal have kendskab til videnregnskaber samt formålet og indholdet i disse.

Den studerende skal have et overordnet kendskab til aktuelle strategiske ledelsesfilosofier.

2. *Personalepolitik*

Den studerende skal have et kendskab til personalepolitikens indhold og benyttelse på samtlige niveauer i virksomheden.

Den studerende skal opnå en forståelse for personalepolitikken som et dynamisk værktøj for både virksomheden og medarbejderne i det daglige arbejde og som supplement til den psykologiske kontrakt mellem parterne.

Den studerende skal ligeledes forstå sammenhængen mellem personalepolitikken og virksomhedskulturen i den enkelte virksomhed og personalepolitikken som virksomhedens ansigt udadtil.

Den studerende skal ud fra en analyse af en virksomhed og dens særlige kendetegn kunne udarbejde en personalepolitik for virksomheden.

3. *Personaleplanlægning*

Den studerende skal have kendskab til modeller for styring af personaleressourcer, herunder sammenhæng med virksomhedens strategiske planlægning, samt hvordan forskellige værktøjer og metoder påvirker virksomhedens optimale muligheder for at tiltrække, fastholde, udvikle og afvikle medarbejdere.

4. *Tiltrækning af medarbejdere*

Den studerende skal kunne beskrive de enkelte elementer i rekrutteringsprocessen.

Med udgangspunkt i kendskab til begrebet personaleplanlægning skal den studerende, både kvalitativt og kvantitativt kunne afdække rekrutterings- og udviklingsbehov og angive løsningsmuligheder til at dække konstaterede behov.

Den studerende skal kunne gennemføre en rekrutteringsopgave fra afdækning af rekrutteringsbehovet til og med opfølgningen. Den studerende skal endvidere have forståelse for opnåelse af goodwill gennem rekrutteringen

Den studerende skal kunne udarbejde job- og personprofiler til brug for rekrutteringsopgaven.

5. *Udvikling af medarbejdere*

Med udgangspunkt i virksomhedens strategiske overvejelser og personalepolitik skal den studerende kunne afdække kompetencebehov, kunne gennemføre både en kompetenceudviklings- og en karriereplan på leder- og medarbejderniveau samt foretage fornødne evalueringer.

6. Fastholdelse af medarbejdere

Den studerende skal have kendskab til løn-, stillings- og personvurderingssystemer samt andre former for belønningssystemer.

7. Afvikling af medarbejdere

Den studerende skal opnå forståelse for de etiske overvejelser, der bør ligge til grund for en afviklingspolitik og den proces, som finder sted i den forbindelse, herunder opnå forståelse for en gradvis afvikling af ansættelsesforholdet via en seniorpolitik.

Den studerende skal kunne skelne mellem om årsagen til fratrædelse er begrundet i virksomhedens forhold eller i individuelle forhold.

Endvidere skal den studerende have forståelse for konsekvenserne og forhold omkring enkelt- contra massefyringer.

8. Samtaleformer

Den studerende skal kunne anvende forskellige samtaleformer, herunder ansættelsessamtaler, medarbejderudviklingssamtaler, afviklingssamtaler, ”den vanskelige samtale” og feedback samtaler.

Den studerende skal kunne vurdere etiske overvejelser i forbindelse med forskellige samtaletyper og kunne følge op på disse.