



## ORG 1210 Organisasjonsteori og HRM

### Studium

Bachelorstudiet i økonomi og ledelse (2. år)

### Kursansvarlig

### Institutt

Institutt for ledelse og organisasjon

### Semester

Se studieplan for aktuelt studium

### Studiepoeng

7,5

### Undervisningsspråk

Norsk

### Innledning

Jeffrey Pfeffers utsagn om at hovedårsaken til vedvarende konkurransefortrinn er organisasjoners håndtering av sine menneskelige ressurser, er ikke lenger bare en klisjé. Det finnes faktisk en rekke studier som viser at ulike typer av Human Resource (HR)-tiltak, HR-innsats og systemer av internt konsistente HR-aktiviteter er sterkt relatert til organisasjoners ytelse i form både finansielle og ikke-finansielle indikatorer. Til tross for dette er det ikke uvanlig at HR-funksjonen i mange bedrifter sliter med manglende status og innflytelse. Nettopp derfor er det viktig at fremtidige ledere både innenfor og utenfor selve HR-avdelingen får økt kunnskap og innsikt om valg, utforming og implementering av HR-tiltak som kan gi grunnlag for konkurransefortrinn. I tråd med en slik tankegang skal kurset gi studentene en innføring i og forståelse av sentrale teoretiske bidrag innen organisasjonsteori og en mer praktisk rettet innføring i og forståelse av sentrale bidrag innen Human Resource Management (HRM) på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå. Studentene skal gjennom kurset ha fått ferdigheter i å anvende teorier og forskningsfunn på problemstillinger i det praktiske arbeidsliv.

### Læringsmål

Etter å ha gjennomført kurset, skal studentene:

#### Kunnskapsmål

- Ha blitt kjent med sentrale teorier og perspektiver innenfor organisasjonsteori og HRM
- Kjenne til og forstå hovedinnretningen på de viktigste og mest robuste forskningsfunnene innenfor HRM på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå

#### Ferdighetsmål

- Være i stand til å identifisere, analysere og forstå hva som preger mer eller mindre effektiv HRM i organisasjoner i ulike typer av organisasjoner

#### Holdningsmål

- Være i stand til å kritisk vurdere organisasjoners Human Resource (HR)-praksis ut fra de viktigste og mest robuste forskningsfunnene innenfor HRM på ulike analysenivå.

### Forkunnskaper

ORG 3401 Organisasjonsatferd og ledelse eller tilsvarende

### Obligatorisk litteratur

#### Bøker:

Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik. 2007. Hvordan organisasjoner fungerer. 3. utg. Bergen : Fagbokforlaget. Kapittel 2, 3, 4, 5, 6 og 8.

Kuvaas, Bård, red. 2008. Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM. Bergen : Fagbokforlaget

#### Artikler:

Collins, C. J., & K. G. Smith. 2006. Knowledge exchange and combination : the role of human resource practices in the performance of high-technology firms. Academy of Management

Journal. 49(3). s. 544-560

Combs, J., Liu, Y., A. Hall & D. Ketchen. 2006. How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*. 59 (3). s. 501-528

Cropanzano, R., & M. S. Mitchell. 2005. Social Exchange Theory : an interdisciplinary review. *Journal of Management*. 31(6). p. 874-900

Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. A. 2006. How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*. 49(2). 305-325

Peterson, S. J. & Luthans, F. 2006. The impact of financial and nonfinancial incentives on business-unit outcomes over time. *Journal of Applied Psychology*. 91(1). 156-165

Pfeffer, J., & Sutton, R. I. 2006. Evidence-based management. *Harvard Business Review*. 84(1). 62-75

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90(6). 1217-1227

Wright, P. M. & Boswell, W. R. 2002. Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Journal of Management*. 28(3). 247-276

Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. 2005. The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*. 58(2). 409-446

Collins, C. J., & Smith.

## Anbefalt litteratur

### Emneoversikt

- Evidensbasert ledelse og HRM (kapittel 1 i Kuvaas og Pfeffer & Sutton 2006)
- Hvordan studere organisasjoner (kapittel 1 i J&T)
- Oppgaver, teknologi, mål og effektivitet i organisasjoner (kapittel 2 i J&T)
- Organisasjonsstruktur (kapittel 3 i J&T)
- Maktstrukturer (kapittel 5 i J&T)
- Organisasjon og omgivelser (kapittel 6 i J&T)
- HRM og organisatorisk effektivitet (Kap 1 og 10. i Kuvaas, Combs et al. 2006, Wright & Boswell 2006 og Wright et al. 2005)
- HRM og jobbholdninger (kapittel 1 i Kuvaas og Harrison et al. 2006)
- Organisasjonskultur, klima og HRM (kapittel 4 J&T, Cropanzano & Mitchell 2005, Salanova et al. 2005)
- Motivasjon og belønning (kapittel 2 i Kuvaas og Peterson & Luthans 2006)
- HR-målinger (kapittel 3 i Kuvaas)
- Etikk og varsling (kapittel 2 i (J&T)
- Rekruttering (kapittel 4 i Kuvaas)
- Teamarbeid, kommunikasjon, konflikt, og konfliktløsning (kapittel 5 i Kuvaas og kapittel 8 i J&T)
- Medarbeidersamtaler og andre organisatorisk styringsverktøy (kapittel 6 og 8 i Kuvaas)
- Trenings- og utviklingstiltak (kapittel 7 i Kuvaas)
- Lederutvikling (kapittel 9 i Kuvaas)

### Dataverktøy

Ingen spesifiserte dataverktøy er påkrevet

### Læreprosess og tidsbruk

For at studenten underveis skal få en oppfatning om hva denne har lært eller må bli bedre på, legges det opp til at studentene skal gi hverandre tilbakemelding på arbeid med tidligere eksamensoppgaver. I tillegg vil studentene gis veiledning i form av plenumsforelesning der viktige momenter for oppgaveskriving vil bli gjennomgått.

Kurset bruker tidligere eksamensoppgaver som studentene skal arbeide med i løpet av semesteret. Studentene har selv ansvar for å skaffe seg tilgang til internett, og å holde seg oppdatert på innholdet som legges ut på kursets nettside.

Anbefalt tidsforbruk:

Aktivitet	Timebruk
Deltakelse i undervisningen	42
Forberedelse til forelesning/lese litteratur	42
Selvstudium og kollokvier	111
Avsluttende oppgave/Eksamen	5
<b>Anbefalt tidsbruk totalt</b>	<b>200</b>

### Ressursbruk

42 timer - Forelesninger

3 timer - Gjennomgå og gi tilbakemelding på oppgaver  
45 timer totalt

**Eksamen**

Kurset avsluttes med en fem (5) timers skriftlig individuell eksamen.

**Eksamenskode(r)**

ORG 12101 - Skriftlig eksamen teller 100 % for karakteren i kurset ORG 1210  
Organisasjonsteori og HRM - 7,5 studiepoeng.

**Hjelpemidler til eksamen**

Ingen hjelpemidler tillatt.

**Kontinuasjon**

Kontinuasjonseksamen tilbys hvert semester.

**Tilleggsinformasjon**