



ORG 1210 Organisasjonsteori og HRM

Studium

Bachelorstudiet i økonomi og ledelse (2. år)

Kursansvarlig

Anders Dysvik

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 kan 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. 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., D. A. Newman, & P. A. Roth. 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. & F. Luthans. 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., S. Agut, & J. M. Peiró. 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. & W. R. Boswell. 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., T. M. Gardner, L. M. Moynihan & M. R. Allen. 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
- Hvordan studere organisasjoner?
- Organisasjoner som formelle system
- Organisasjoner som uformelle system
- Organisasjon og omgivelser
- HRM og organisatorisk effektivitet
- HRM og individuell/gruppeeffektivitet
- Etikk og varsling

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
Anbefalt tidsbruk totalt	200

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
Kontinuasjoneksamen tilbys hvert semester.

Tilleggsinformasjon