



GJELDER FOR STUDIEÅRET 2013/2014

ORG 1210 Organisasjonsteori og HRM - KONTINUASJONSEKSAMEN

Studium

Bachelorstudiet i økonomi og ledelse (2. år)

Kursansvarlig

Thorvald Hærem, Cecilie Asting

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

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. Kunne finne fram og trekke ut hva sentrale forskningsfunn betyr i praksis.

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:

Arthur, J. B., & Boyles, T.. 2007. Validating the human resource system structure: A levels-based strategic HRM approach. Human Resource Management Review. 17. 77-92

- Briner, R. B., & Rousseau, D. M. 2011. Evidence-Based I-O Psychology: Not There Yet. *Industrial and organizational psychology*. 4. 3-22
- 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
- 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., 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

Dataverktøy

Ingen spesifiserte dataverktøy benyttes i kurset.

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 de skal gi hverandre tilbakemelding/diskutere arbeid med tidligere eksamensoppgaver. I tillegg vil studentene gis veiledning i form av plenumsforelesning der viktige momenter for oppgaveskriving vil bli gjennomgått. Studentene deles i mindre grupper for arbeid med pensumartikler. Hver gruppe forventes å levere samt å foreta en presentasjon av tildelt artikkel.

Ved presentasjonene deles klassen i mindre grupper, og hver enkelt gruppe får ca 15 min. til å presentere sin artikkel. Presentasjonen skal leveres i forkant av gjennomgangen, og det gis umiddelbar tilbakemelding om innholdet er riktig forstått, hvordan dette kan knyttes til resten av pensum og eksamen osv.

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 og presentasjoner	27
Forberedelse til forelesning/lese litteratur	46
Selvstudium og kollokvier	122
Avsluttende oppgave/Eksamen	5
Anbefalt tidsbruk totalt	200

Ressursbruk

Læreprosessen bygger på obligatoriske presentasjoner, og ved gjennomføring av disse deles klassen i 5 mindre deler (mellom 40 og 50 studenter pr gruppe, tallet er basert på erfaring fra 2010 og 2011, hvor klassen totalt har bestått av drøyt 200 studenter).

Hver femtedel fordeles i 8 smågrupper som hver får 15 minutter til å presentere sin artikkel. Presentasjonen skal leveres i forkant av gjennomgangen. Det gis umiddelbar tilbakemelding på presentasjonen, om innholdet er riktig forstått, hvordan dette kan knyttes til resten av pensum og eksamen osv. Dette blir spesiell tilbakemelding til hver enkelt gruppe, og mer generell tilbakemelding til alle.

Gjennomføring etter ovennevnte forslag vil i større grad enn med dagens modell kunne ivareta følgende punkter

på Hatties liste.

- Tilbakemelding på gruppenivå (blanding av rank 3 og 10)
- Ivareta oppklaring (rank 8)
- Mer personlig relasjon til studentene (rank 11)
- Endret atferd i auditoriet (mer aktivitet, rank 6)

24 timer - Forelesninger, felles

15 timer - Grupprepresentasjoner med tilbakemeldinger (5 grupper x 3 timer)

6 timer - Administrere læreprosessen

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 høsten 2013 og siste gang våren 2014.

Tilleggsinformasjon

Det er fra høsten 2013 innført arbeidskrav i dette kurset, som medførte at kurset har fått ny kurskode.