



GJELDER FOR STUDIEÅRET 2014/2015

BIK 2908 Rekruttering, intervjueteknikker og nyansattes læringsprosesser

Studium

Spesialkurs

Kursansvarlig

Cathrine Filstad, Ole I Iversen

Institutt

Institutt for ledelse og organisasjon

Semester

Se studieplan for aktuelt studium

Studiepoeng

7,5

Undervisningsspråk

Norsk

Innledning

Kunnskapssamfunnets fokus på medarbeidernes kompetanse som avgjørende konkurransefortrinn får konsekvenser for rekruttering av nye medarbeidere, hvilke intervjueteknikker som benyttes, samt tilretteleggelse for nyansattes læring og kunnskapsutvikling i den nye organisasjonen. Mange ønsker derfor å legge stor vekt på systematisk utvelgelse av nye medarbeidere, synliggjøre hvilken kompetanse organisasjonen trenger og øke kunnskap om hvordan organisasjonen kan tilrettelegge for den nye medarbeiderens organisasjonssosialisering. I lys av mange års forskning kan det stilles spørsmålsteget ved de metoder og strategier som benyttes, hvor ofte de mest lettvinne løsningene brukes og hvor man derfor følgelig ikke får optimal uttelling i en ansettelsesprosess. Dette gjelder ikke minst bruken av psykologiske tester, uten holdbarhetsdato og hvor de som kjøper tjenesten ikke har nødvendig kunnskap til å evaluere resultatene, og følgelig blir resultatet ofte meningsløst. Det er også fortsatt et stort antall personalmedarbeidere som kun bruker referansesjekk og ustrukturerte jobbintervjuer som seleksjonsmetode, noe som gir lav treffsikkerhet i seleksjonen av jobbsøkere. Ansettelsesprosessen kan gjøres på en atskillig mer effektiv måte og dermed gi økt produktivitet. Samtidig må ansettelsesprosessen legge grunnlaget for tilretteleggelse av gode læringsmiljøer for nyansatte og en oppfølging av den nyansatte i minimum et år fremover, enten ved hjelp av formelle opplæringsprogram, tilretteleggelse for uformelle læringsarenaer og praksisfellesskap. Rekrutteringsprosessen er derfor ikke avsluttet før den nye medarbeideren er å betrakte som et etablert medlem av den nye organisasjonen.

Læringsmål

Formålet med kurset er å gi deltakerne en innføring i ulike seleksjonsmetoder, deres nytteverdi og effektivitet. Det vil bli lagt vekt på intervjuet som arbeidsredskap og hvilke krav organisasjoner må stille til bruk av psykologiske tester. Teorier om personlighet, intelligens og kreativitet vil være nødvendig bakgrunnskunnskap for bruk av testene, sammen med etiske betraktninger tilknyttet utvalgsprosessen. I løpet av kurset skal deltakerne:

Gjennomføre strukturerte og situasjonelle jobbintervjuer

Gjøre en nytte-kostnadsanalyse av egne ansettelser

Kvalitetssikre et jobbintervju

Skille mellom gode og dårlige psykologiske tester

Tilrettelegge for gode trenings- og opplæringsopplegg for nyansattes læringsprosesser

I tillegg er målet med kurset å gi deltakerne økt forståelse av de krav og forventninger organisasjonen står overfor når det gjelder tilretteleggelse for formelle og uformelle læringsprosesser og læringsarenaer i organisasjonen. Deltakerne vil få nødvendig kunnskap om etablerte kollegaers betydning for nyansatte, hvordan uformelle gruppering i stor grad kan være styrende for den nyansattes kunnskapsutvikling og hvordan teorier og forskning innenfor selvledelse og kunnskapsledelse kan gi optimale løsninger for de nyansattes organisasjonssosialisering.

Kurset kan også søkes godkjent av Det Norske Veritas og gir, etter nærmere retningslinjer, grunnlag for å søke om sertifisering i henhold til DNVs standard for rekrutteringspersonell.

Læringsmål

Bidra til at deltakerne gjennomfører effektive og pålitelige rekrutteringsprosesser, samt å tilrettelegge for de nyansattes læringsprosesser.

Kunnskapsmål

Etter endt kurs skal deltakerne kunne utarbeide en stillings- og kravbeskrivelse, samt utarbeide, planlegge og gjennomføre en effektiv og pålitelig rekrutteringsprosess. De skal også kunne utarbeide en opplæringsplan for nyansatte medarbeidere og tilrettelegge for deres læringsprosesser.

Holdningsmål

Kurset skal bidra til at deltakerne har et reflektert og realistisk syn på treffsikkerhet i rekrutteringsprosessen. De skal kunne gjennomføre en god rekrutteringprosess og læringsprosess på en rettferdig måte samt at de skal ha et bevisst forhold til individuelle forskjeller, etiske problemstillinger og andre forhold det må tas hensyn til.

Forkunnskaper

Ingen

Obligatorisk litteratur**Bøker:**

Filstad, Cathrine. 2010. Organisasjonslæring : fra kunnskap til kompetanse. Fagbokforlaget. Kapittel 4, 5 (kunnskapens mange ansikter 93-97, taus og eksplisitt kunnskap 102-104, case 1), 6, 7, 8 og 10

Iversen, Ole I. 2015. Rekrutterings- og intervjueteknikk. 1 utg.. Fagbokforlaget. 152s.

Jakobsen, Cathrine Filstad. 2003. Nyansatte i organisasjoner : perspektiver på læring og organisasjonssosialisering. Abstrakt forlag. Kap 3 (OS som læring 56-83), kap 7 , 8 (156-176)

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2009. Psykologi i organisasjon og ledelse. 4. utg. Fagbokforlaget. Kap.5

Anbefalt litteratur**Emneoversikt**

Ulike utvalgsmetoder, deres effektivitet og nytteverdi

Jobbanalysen – fundamentet for utvalgsprosessen

Jobb-intervjuet

Psykologiske grunnbegreper for rekruttering og læring

Krav til og oversikt over psykologitester

Læring i organisasjoner – taus og eksplisitt kunnskap

Organisasjonssosialisering: nyansattes læringsprosesser

Communities of practice": formelle og uformelle sosiale fellesskap for læring og kunnskapsutvikling

Etablerte kollegaer som coacher, mentorer og rollemodeller

Dataverktøy

itslearning

Læreprosess og tidsbruk

Kurset gjennomføres med 42 kurstimer over ett semester. Studentene må påberegne noe tid til forberedelser utenom ordinær undervisningstid for presentasjoner i klassen.

Eksamen

Kurset avsluttes med en 4 timers skriftlig eksamen.

Eksamenskode(r)

BIK 29081 - Skriftlig eksamen; teller 100% for å oppnå karakter i kurset BIK 2908, 7,5 studiepoeng.

Hjelpemidler til eksamen

Ingen hjelpemidler tillatt

Kontinuasjon

Kontinuasjon ved neste gjennomføring av eksamen.

Tilleggsinformasjon