



**EMNEBESKRIVELSE**  
**HRS1102 HR-strategi**  
Studieløpsemne

1. Grad	Bachelor i HR og personalledelse
2. Semester	1.semester
3. Antall studiepoeng	7,5 stp.
4. Emneansvarlig	Førstelektor Helene Sætersdal
5. Antall timer	36 timer
6. Læringsutbytte	<p><b>Kunnskap</b> Studentene skal lære de mest grunnleggende teorier og perspektiver innenfor strategisk ledelse av menneskelige ressurser. Studentene skal tilegne seg kunnskaper om personalarbeid på et overordnet strategisk plan, slik at de får en helhetsoversikt over fagområdet. Studentene skal forstå personalledelse i et historisk perspektiv, ha forståelse og kunnskap om organisasjonsanalyser, personalplanlegging, rekruttering, belønning, kompetanseutvikling, prestasjonsledelse, karriereutvikling, personalpolitikk, ledelse av HR og avvikling av arbeidsforhold. Studentene skal også få en forståelse av de rettslige rammene for personalledelse.</p> <p><b>Ferdigheter</b> I dette emnet skal studentene lære å anvende en strategisk tilnærming i forvaltningen av personalressursene. Studentene skal ut fra tillærte teorier kunne analysere strategiske situasjoner og anbefale veivalg innenfor rekruttering, opplæring, utvikling og avvikling av de menneskelige ressursene for å bedre en organisasjons konkurranseevne.</p> <p><b>Generell kompetanse</b> Studentene kan utveksle synspunkter og erfaringer knyttet til arbeidslivet. Studentene skal etter endt emne ha innsikt i at menneskelig kapital kan være vanskelig å styre og at mennesker er en uensartet og heterogen ressurs. Studentene skal ha fått kompetansen i å planlegge en HR-strategi og å kunne drøfte ulike konsekvenser denne vil ha på menneskene i organisasjonen.</p>
7. Innhold	Hva er og hvordan jobbe strategisk med HR? HR i et historisk perspektiv, best praksis HR, jobbanalyser og jobbdesign, rekruttering og utvelgelsesmetoder, karriere-, kompetanse- og talentutvikling, vurderingssystemer, lønn og belønning, prestasjonsledelse og prestasjonsmåling, HMS i HR, avvikling av arbeidsforhold, kort innføring i rettslige rammer for

	personallederen, ulike organisasjonsformer og HR i et etisk perspektiv.
8. Gjennomføring	Emnet vil bli undervist gjennom forelesninger, gruppearbeid og caseløsninger. Det forventes en betydelig egeninnsats fra studentenes side, inkludert gjennomføring av et praktisk simuleringscase.
9. Samfunns-/ næringslivkontakt	Undervisningen gjennomføres med praktiske case og besøk av gjesteforelesere som jobber innenfor fagfeltet.
10. Vurdering	Individuell hjemmeeksamen/prosjekt over 2 uker som leveres inn etter gjennomført simuleringsprosjekt. Den vurderes til Bestått/ Ikke bestått. Alle hjelpemidler tillatt.  Skriftlig individuell tre timers avsluttende eksamen. Den teller 100 % av helhetlig vurdering. Ingen hjelpemidler tillatt.
11. Pensumlitteratur <sup>1</sup>	Bjaalid, Gunhild og Iver Bragelien (red.). 2014. <i>Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver</i> . Oslo: Cappelen Damm akademisk. ISBN: 9788202451424. Pris ca. 699,-  Mikkelsen, Aslaug og Thomas Laudal (red.). 2014. <i>Strategisk HRM 1: ledelse, organisasjon, strategi og regulering</i> . Oslo: Cappelen Damm akademisk. ISBN: 9788202394783. Pris ca. 499,-  [For begge bøkene: Kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12,13, 14, 16, 18, 21]. <sup>2</sup>  Samlet sidetall: 550
12. Anbefalt litteratur	Larsen, Henrik Holt. 2010. <i>Human resource management: Licence to work, arbeidslivets tryllestøv eller håndjern?</i> 2. utg. Holte: Valmuen. ISBN: 9788788741209. Sider: 460.  Nordhaug Odd. 2002. <i>LMR: Ledelse av menneskelige ressurser: Målrettet personal- og kompetanseledelse</i> . 3. utg. Oslo: Universitetsforl. ISBN: 9788215002354. Sider: 339.  Noe, Raymond A., John Hollenbeck, Barry Gerhart og Patrick M. Wright. 2010. <i>Human resource management: Gaining a competitive advantage</i> . 7. utg. New York: McGraw-Hill/Irwin. ISBN: 9780071314091.

<sup>1</sup> Med forbehold om prisendringer.

<sup>2</sup> Begge bøkene skal også brukes senere i studiet.