



EMNEBESKRIVELSE
REP2100 Rekruttering og prestasjonsutvikling
Studieløpsemne

1. Grad	Bachelor i HR og personalledelse.
2. Semester	3. semester
3. Antall studiepoeng	7,5 stp.
4. Emneansvarlig	Førsteamanuensis Helene Tronstad Moe
5. Antall timer	36 timer
6. Læringsutbytte	<p>Kunnskap</p> <p>Studentene skal etter endt emne ha opparbeidet seg en forståelse for de grunnleggende teorier og perspektiver som er av avgjørende betydning for fagfeltet rekruttering og prestasjonsutvikling. De vil ha kunnskap om person-situasjonsdebatten som har preget forskningsfeltet de siste 50 år og hvilke implikasjoner den har hatt for dagens fortolkning av utvikling av menneskets personlighet, evner og intelligens. De vil videre ha oppnådd kjennskap til de ulike teoretiske tilnærminger innen personlighetspsykologien, deres historiske forankring, samt kritikk av de ulike teoretiske tilnærmingene. Likeledes vil de ha en grunnleggende forståelse av intelligensbegrepet, kjenne til ulike retninger innen intelligensforskningen og kunne fortolke IQ-skårer. Studentene vil også få kunnskap i å fortolke forskjeller og implikasjoner av kandidaters evne, intelligens og ferdighetsprofiler.</p> <p>Studentene skal ha kunnskap om utarbeidelse av jobbanalyse, det teoretiske grunnlaget for og bruk av arbeidspsykologiske testverktøy, assessment-senter, ulike typer ansettelsesintervjuer, samt anvendelsen av 360-graders lederevalueringer i et strategisk perspektiv. Studentene vil kunne drøfte fordeler og ulemper ved bruk av målinger ved leder- og medarbeiderutvikling. Hvilke begrensninger, potensielt uheldige konsekvenser og styrker har slike målinger?</p> <p>Studentene skal få god innsikt i rekrutterings- og prestasjonsoppfølgingsystematikk. De skal få grunnleggende innsikt i rekrutteringsrutiner som brukes, samt prestasjonsoppfølgingsverktøy og praksis i offentlig og privat sektor. Studentene vil få kjennskap til de mest sentrale trinnene i en rekrutteringsprosess som omfatter: Jobbanalyse, annonseutforming, medievalg, søknadshåndtering, kvittering for mottagelse, grovsortering, førstegangsintervju, testing, annengangsintervju med tilbakemelding av testresultater, finaleintervju, referanseinnhenting, innstilling og ansettelse. Studentene skal tilegne seg en grunnleggende forståelse for hva</p>

	<p>det betyr å forvalte ansvaret for rekruttering og prestasjonsutvikling på en hensiktsmessig og etisk forsvarlig måte. Dette innebærer kunnskap om hvilke rettigheter og plikter som gjelder for både arbeidsgiver og kandidater.</p> <p>Ferdigheter</p> <p>Studentene skal etter endt emne lære å bruke en strategisk tilnærming ved utforming av rekrutteringsprosesser og ved utarbeidelse av systemer for prestasjonsutvikling. De skal ut fra teorier om forvaltning av menneskelige ressurser, kunne analysere strategiske situasjoner og anbefale veivalg for å bedre en organisasjons konkurranseevne.</p> <p>Studentene skal kunne identifisere hvilke rutiner og verktøy som brukes i rekruttering og prestasjonsoppfølging. De vil ved bestått muntlig og skriftlig eksamen bli sertifiserte brukere av personlighetstesten NEO Pi-R. I tillegg skal de få innblikk i underliggende forutsetninger og begrensninger og ut fra dette kunne vurdere valg av tilnærming ut fra forutsetninger og hensikter. Ut fra de metodekunnskapene de har fra før, skal de kunne utføre avveininger med henhold til de kvalitetskrav som må stilles til verktøy og evt. leverandører av slike. Sentrale begreper i denne sammenheng vil være validitet, reliabilitet og normgrupper.</p> <p>Studentene skal kunne redegjøre for sentrale lover og avtaler, virkemidler, tiltak og prioriteringer for å sikre forsvarlig rekruttering og prestasjonsutvikling.</p> <p>Generell kompetanse</p> <p>Studentene skal etter endt emne ha innsikt i det teoretiske grunnlaget for fagfeltet rekruttering og prestasjonsutvikling. De vil ha opparbeidet seg inngående kjennskap til ulike arbeidspsykologiske testverktøy som måler både typisk atferd og maksimal prestasjon. Studentene vil også kjenne til de ulike elementene som bør inngå i en jobbanalyse og utforming av kompetansebaserte intervju</p> <p>Studentene skal ha fått kompetanse knyttet til å utvikle en rekrutteringspolicy og å kunne drøfte implikasjonene ved bruk av prestasjonsutviklingsverktøy.</p>
7. Innhold	<ul style="list-style-type: none">• Utvelgelsesmetodikk (jobbanalyse, ulike typer intervjuformer, intervjuteknikk, forsvarlig testetikk og relevant lovverk, samt gjennomgang av de mest sentrale trinnene i en rekrutteringsprosess). Hva kan gjøres for å øke validiteten og reliabiliteten på rekrutteringsprosessen?• Personlighetspsykologi inkludert relatert testteori og kritikk av de ulike teoretiske tilnærmingene• Måling av intelligens, evner og ferdigheter. Drøftelser av

	<p>fordeler og ulemper ved bruk av evne- og ferdighetstester i rekrutteringssammenheng.</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestasjonsutvikling (360-graders og 180-graders evalueringer, samt medarbeider/klimaundersøkelser). Drøfting av fordeler og ulemper ved bruk av målinger ved leder- og medarbeiderutvikling. Hvilke begrensninger har slike målinger?• Opplæring i praktisk bruk, tolkning og administrasjon av personlighetstesten NEO PI-R.
8. Gjennomføring	<p>Den timeplanlagte undervisningen legges opp med forelesninger og diskusjoner i klassen og fellesundervisning. Studentene skal også presentere ulike former for oppgaver i klassen, både gruppevis og individuelt. Det forventes en betydelig egeninnsats i løpet av emnet.</p>
9. Samfunns-/næringslivskontakt	<p>Det leies inn gjesteforelesere fra næringslivet.</p>
10. Vurdering	<p>Hjemmeeksamen/prosjekt over 2-12, som løses i gruppe på 2-3 studenter. Den teller 40 % av helhetlig vurdering. Alle hjelpemidler tillatt.</p> <p>Skriftlig individuell tre (3) timers avsluttende eksamen. Den teller 60 % av helhetlig vurdering. Ingen hjelpemidler tillatt.</p>
11. Pensumlitteratur ¹	<p>Furnham, Adrian. 2008. <i>Personality and intelligence at work: exploring and explaining individual differences at work</i>. London: Routledge. ISBN: 9781841695860. Sider: 432. Pris ca. 458,-</p> <p>McCrae, Robert R., og Paul T. Jr. Costa. 1997. "Personality trait structure as a human universal." <i>American Psychologist</i> 52(5):509-516</p> <p>Schmidt, Frank L., og John E. Hunter. 1998. "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings." <i>Psychological Bulletin</i> 124(2):262-274</p> <p>Skorstad, Espen, Ova Schulze og Dag Øyvind E. Nilsen. 2008. <i>Rett person på rett plass: psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling</i>. Oslo: Gyldendal akademisk. ISBN: 9788205326200. Sider: 267. Pris ca. 419,-</p> <p>Samlet sidetall: 718</p>

¹ Med forbehold om prisendringer.

12. Anbefalt litteratur	Mabon, Hunter. 2002. <i>Arbetspsykologisk testning: Om urvalsmetoder i arbeidslivet</i> . Stockholm: Psykologiförlaget. ISBN: 9174182684. Kapittel 1-8 og kapittel 10.