

KURSPLAN

Medarbetarcykelns HR-processer, 7,5 högskolepoäng

The HR processes of the employee life cycle, 7.5 credits

Kurskod:	LROK14	Utbildningsnivå:	Grundnivå
Fastställd av:	Utbildningschef 2023-11-22	Utbildningsområde:	Samhällsvetenskapliga området
Gäller fr.o.m.:	Våren 2024	Ämnesgrupp:	AE1
Version:	1	Fördjupning:	G1F

Lärandemål

Efter avslutad kurs förväntas studenten kunna:

Kunskap och förståelse

- redogöra för medarbetarcykelns HR-processer avseende att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla personal (ARUBA)
- identifiera olika steg och tillvägagångssätt som används vid rekryteringsprocesser i företag och organisationer samt kunna identifiera deras effekter i relation till övriga faser i HR-processerna
- identifiera tillvägagångssätt i medarbetarcykelns HR-processer generellt i organisationer och med specifikt fokus på rekrytering samt vad HR- funktionen kan bidra med i dessa

Färdighet och förmåga

- tillämpa en personalstrategi för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla personal
- utveckla en helhetsförståelse för medarbetarcykelns HR-processer och specifik förståelse för rekrytering som process
- urskilja och bedöma effekter av olika organisationers personalstrategier för att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla samt avveckla personal

Värderingsförmåga och förhållningssätt

- problematisera och kritiskt värdera olika tillvägagångssätt vid kompetensbaserad bedömning respektive testning vid rekrytering
- kritiskt reflektera över etiska dilemman som kan uppstå i samband med medarbetarcykelns HR-processer, utifrån ett personalvetenskapligt förhållningssätt

Innehåll

- Personalstrategier för medarbetarcykelns HR-processer
- ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, och avveckla personal)
- Centrala begrepp i medarbetarcykelns HR-processer såsom employer branding, rekrytering, bemanning, urval, introduktion (onboarding), kompetens- och karriärutveckling, omställning, samt exit/avslut
- Teorier om kompetensbedömning och kompetensbaserad testning i samband med bedömning av kandidater i rekryteringsprocessen

- Arbetsrättsliga villkor vid nyanställning och omställning

Undervisningsformer

Undervisningen sker i form av föreläsningar, seminarier och övningar individuellt och i grupp.

I kursen används digital lärplattform.

Den som antagits till och registrerats på en kurs har rätt att erhålla undervisning/handledning under den tid som angavs för det kurstillfälle som sökande blivit antagen till. Därefter upphör rätten till undervisning/handledning.

Undervisningen bedrivs normalt på svenska men undervisning på engelska kan förekomma.

Förkunskapskrav

Grundläggande behörighet samt genomgången kurs Arbetsrätt I eller motsvarande.

Examination och betyg

Kursen bedöms med betygen Underkänd, Godkänd eller Väl godkänd.

Lärandemålen utgör grund för examination.

Formerna för examination är gruppredovisning, individuell skriftlig inlämningsuppgift och skriftlig inlämningsuppgift i grupp.

För bedömning ska underlaget vara sådant att individuella prestationer kan särskiljas. Mer information kring bedömning av enskilda lärandemål och kriterier för betygssättning tillhandahålls vid kursstart.

För kursbetyget Godkänd krävs minst Godkänd på samtliga examinationer. För kursbetyget Väl Godkänd krävs dessutom betyget Väl Godkänd på Individuell skriftlig inlämningsuppgift. Betygskriterier för varje uppgift anges i separat instruktion.

En student garanteras minst tre examinationstillfällen, inklusive ordinarie examinationstillfälle, för aktuellt kurstillfälle.

Efter att ha blivit underkänd vid examination på samma moment tre gånger har student rätt att på begäran, om möjligt, få byta examiner till därpå följande examination. Beslut om byte av examiner fattas av utbildningschef. En student som fått godkänt betyg på ett examinationsmoment kan inte examineras igen för att höja betyget.

Om en kurs upphör eller ändras väsentligt erbjuds examination enligt den förutvarande kursplanen vid minst två tillfällen inom ett år efter beslutet.

Examinator har rätt att ge en anpassad examination eller låta studenten genomföra

examinationen på ett alternativt sätt givet att lärandemålen kan säkras och att det finns synnerliga skäl härför, inbegripet studentens rätt till riktat pedagogiskt stöd.

Poängregistrering av examinationen för kursen sker enligt följande system:

Examinationsmoment	Omfattning	Betyg
Skriftlig inlämningsuppgift i grupp	2 hp	U/G
Gruppredovisning	1,5 hp	U/G
Individuell skriftlig inlämningsuppgift	4 hp	U/G/VG

Kursvärdering

Uppföljning av undervisning sker fortlöpande under kursen. Kursvärdering sker vid kursens slut. Sammanställning och kommentarer publiceras på lärplattform. Kursvärderingen ska ligga till grund för kommande kursplanering.

Kurslitteratur

Andersson, Gunilla, Hallén, Nils & Smith, Patrick J. (2016). *Rekrytering och urval. Teori och praktik*. Studentlitteratur. 308 s.

Bergmo-Prvulovic, Ingela (2020). Playing the Career Game in a Changing World of Work: Career Navigation and Support Strategies in Advice Columns. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 53-68. 15 s.

Cook, Mark (2009). *Personnel Selection: Adding Value Through People*. (5th ed.). John Wiley & Sons. Kap 1-5 och 10-15. 215 s.

Lindelöw, Malin (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Natur och Kultur. 274 s.

Nilsson, Peter, Wallo, Andreas, Rönnqvist, Dan & Davidsson, Bo (2011). Andra upplagan. *Hurman Resource Development - att utveckla medarbetare och organisationer*. Studentlitteratur. Kapitel 9, Kompetensförsörjning i organisationer, sid 207-221.

Ulfsdotter Eriksson, Ylva (2013). *Personalvetenskap - som förhållningssätt*. Liber. 188 s.

Akademikerförbundet SSR (2015). *Etik i HR-arbetet. Etisk kod för personalvetare*.

Akademikerförbundet SSR. Personalvetarnas fackliga yrkesförbund. 28 s.

<http://www.akademssr.se/dokument/etik-i-hr-arbetet-o>

Dessutom tillkommer vetenskapliga artiklar och rapporter om ca 200 sidor enligt lärarens anvisningar, samt material från Trygghetsrådet.

Observera att kurslitteraturen kan komma att ändras fram till åtta veckor före kursstart.

Referenslitteratur

Kahlke, Edith & Smith, Victor (2002). *Arbetsanalys och personbedömning - att öka träffsäkerheten vid urval och rekryteringar*. Studentlitteratur.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2013). *Arbetsrätten: en översikt*. (6. uppl.). Norstedts juridik.

Walter, Lars (Red.) (2015). *Mellan jobb – omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige*. SNS förlag.

Litteraturreferenser – så skriver du

<http://ju.se/bibliotek/sok---skrivhjalp/litteraturreferenser---sa-skriver-du.html>

Interaktiva antiplagiatguiden

Informationsmaterial om plagiat på högskolor och universitet
Finns i kursens aktivitet på lärplattformen.