

Recente trends in HRM (H002201)

Cursusomvang (nominale waarden; effectieve waarden kunnen verschillen per opleiding)

Studiepunten 7.0

Studietijd 210 u

Aanbodsessies en werkvormen in academiejaar 2024-2025

A (semester 1)

Nederlands

Gent

zelfstandig werk

hoorcollege

werkcollege

Lesgevers in academiejaar 2024-2025

Derous, Eva

PP09

Verantwoordelijk lesgever

Aangeboden in onderstaande opleidingen in 2024-2025

Master of Science in de psychologie (afstudeerrichting bedrijfspsychologie en personeelsbeleid)

stptn

aanbodsessie

7

A

Onderwijstalen

Nederlands

Trefwoorden

Personeelsbeleid, human resource management, personeelsmanagement, personeelspsychologie

Situering

De cursus 'Recente Trends in HRM' bestudeert op een kritische en 'evidence-based' wijze capita selecta van recente topics binnen het personeelsbeleid die betrekking hebben op het op een strategische en duurzame wijze inzetten van sterk betrokken en bekwame medewerkers door gebruik te maken van (theoretische/praktische) inzichten en personeelstechnieken. Tot de begincompetenties behoren inzichten, kennis en basisvaardigheden zoals verworven binnen het vak Human Resource Management.

Inhoud

In dit opleidingsonderdeel komen capita selecta HRM aan bod:

- Evidence-based HRM, misconcepties en trends in HRM
- Digitalisering in HRM
- Potentieelanalyse en competentie management
- Situational en multimedia testing
- Applicant reactions
- Remuneratie
- Adverse impact
- Management van diversiteit

De concrete onderwerpen (capita selecta) worden jaarlijks aangepast waarbij er accenten gelegd worden op bepaalde thema's (bijv. binnen werving en selectie).

Begincompetenties

Dit opleidingsonderdeel bouwt verder op bepaalde eindcompetenties van Human Resource Management. Het is ten zeerste aangewezen dat studenten het vak Human Resource Management met succes afgelegd hebben vooraleer het vak Recent Trends in HRM aan te vangen en te volgen.

Eindcompetenties

- 1 Trends/ontwikkelingen in HR processen (werving, personeelsselectie, assessment, training, remuneratie) kennen en kritisch evalueren.

- 2 Theoretische concepten uit de (personeels)psychologie kaderen en aan elkaar relateren.
- 3 Inzicht verwerven in de samenhang, dynamiek en complexiteit van HR processen.
- 4 Relevante psychologische literatuur selecteren en integreren in functie van actuele HR vraagstukken.
- 5 Op wetenschappelijke en integere wijze evalueren en adviseren van actuele vraagstukken uit de HR praktijk.
- 6 Aangeven van de unieke meerwaarde van de (personeels-)psychologie voor bredere HR-gerelateerde organisatievraagstukken.
- 7 Kennis hebben en kritisch evalueren van de kloof tussen wetenschap en praktijk in HR
- 8 Ontwikkelen en beargumenteren van een wetenschappelijk onderbouwde visie op HRM.
- 9 De student dient -indien hiervoor toelating gegeven wordt - bij gebruik van digitale informatiebronnen voor het uitwerken van de opdrachten (a) 100% transparant te zijn (welke bronnen en waarom) en (b) elk van deze bronnen kritisch te beoordelen en (c) te bespreken naar relevantie, betrouwbaarheid en validiteit voor de opdracht.

Creditcontractvoorwaarde

Toelating tot dit opleidingsonderdeel via creditcontract is mogelijk mits gunstige beoordeling van de competenties

Examencontractvoorwaarde

Dit opleidingsonderdeel kan niet via examencontract gevolgd worden

Didactische werkvormen

Werkcollege, Hoorcollege, Zelfstandig werk

Toelichtingen bij de didactische werkvormen

Probleemgestuurde hoorcolleges; Human Resources Management Simulation: dit is een digitale simulatie die gebaseerd is op de HR functie; HR analyse: dit is een zelfstandig werk (bijv. sollicitatietraining; onderzoek).

Voor een goed begrip en inzicht in de materie is aanwezigheid tijdens alle onderwijsactiviteiten vereist.

Dit opleidingsonderdeel gaat uit van verantwoord gebruik van generatieve artificiële intelligentie (GAI). Tijdens de lessenreeks wordt toegelicht wat hieronder verstaan wordt.

Studiemateriaal

Type: Syllabus

Naam: Recente Trends in HRM: Literatuurklapper (syllabus)

Richtprijs: € 30

Optioneel: nee

Taal : Engels

Aantal pagina's : 450

Oudst bruikbare editie : geen oude editie bruikbaar

Beschikbaar op Ufora : Nee

Online beschikbaar : Nee

Beschikbaar in de bibliotheek : Nee

Beschikbaar via studentenvereniging : Nee

Bijkomende info: Naast de literatuurklapper/syllabus wordt er ook deelgenomen aan een business game. Richtprijs hiervan is 40 euro (afhankelijk van prijssetting bedrijf)

Referenties

- Geisinger, K. F. (2013). *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology* (Vol.1). Washington, DC: American Psychological Association.
- Landers, R. N. (2019). *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*. Cambridge University Press.
- Ryan, A. M., & Derous, E. (2019). The unrealized potential of technology in selection assessment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 85–92.
- Ryan, A. M., & Derous, E. (2021). Recruiting and selecting with culture in mind: Insights and emerging issues. In M. Gelfand & M. Erez (Eds.), *Oxford Handbook on Culture and Organizations*.

- Scott, J. C., Bartram, D., & Reynolds, D. H. (2018). *Next generation technology-enhanced assessment*. Cambridge University Press.

Vakinhoudelijke studiebegeleiding

- Interactieve ondersteuning via Ufora.
- Op afspraak.

Evaluatiemomenten

periodegebonden en niet-periodegebonden evaluatie

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de eerste examenperiode

Schriftelijke evaluatie met open vragen

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de tweede examenperiode

Schriftelijke evaluatie met open vragen

Evaluatievormen bij niet-periodegebonden evaluatie

Mondelinge evaluatie, Participatie, Peer en/of self assessment, Werkstuk

Tweede examenkans in geval van niet-periodegebonden evaluatie

Examen in de tweede examenperiode is enkel mogelijk in gewijzigde vorm

Toelichtingen bij de evaluatievormen

- Vorm:
 - Mondelinge examen in groepsverband o.b.v. individuele leerpad en ervaringsverslag over de simulatie (20% inclusief peer assessment)
 - Individuele taak m.b.t. concrete opdracht die tijdens de hoorcolleges gegeven wordt, zoals sollicitatietraining inclusief speeddates (10%)
 - Individuele taak m.b.t. concrete opdracht die tijdens de hoorcolleges gegeven wordt, zoals deelname aan onderzoek (10%)
- Schriftelijk examen (60%)
- Frequentie: De NPE taken worden 1x na afronding beoordeeld
- Omschrijving tweede examenkans: zowel het mondelinge examen als de individuele taken worden elk vervangen door een andere, gelijkaardige individuele taak binnen het beperkter tijdsbestek van de tweede zittijd (deze taak wordt bekend gemaakt na de proclamatie van de juni-zittijd). De puntenverhouding blijft behouden.
- Feedback: groeps- en individuele feedback tijdens de officiële feedbackdag.

Eindscoreberekening

Een combinatie van periodegebonden evaluatie en niet-periodegebonden evaluatie: 60% (periodegebonden) - 40% (niet-periodegebonden)

Deelresultaten - van zowel de periodegebonden evaluatie als de verschillende onderdelen van de niet-periodegebonden evaluatie - waarop de student minstens de helft van de punten verworven heeft, kunnen overgedragen worden naar een volgende examenperiode binnen hetzelfde academiejaar. Deelresultaten worden nooit afgerond.

Wanneer men minder dan 10/20 heeft voor de niet-periodegebonden of periodegebonden evaluatie kan men niet meer slagen voor het geheel van het opleidingsonderdeel. Indien de eindscore toch een cijfer van tien of meer op twintig zou zijn, wordt dit teruggebracht tot het hoogste niet-geslaagd cijfer (nl. 9/20).

Wanneer men niet deelneemt aan de evaluatie van één of meer onderdelen kan men niet meer slagen voor het geheel van het opleidingsonderdeel en wordt het eindcijfer teruggebracht tot het hoogste niet-delibereerbare cijfer (7/20) indien het eindcijfer hoger ligt.