

Human resource management in overheidsorganisaties (F000811)

Wegens Covid19 kan mogelijk afgeweken worden van de onderwijs- en evaluatievormen. Dergelijke afwijkingen zullen via Ufora worden gecommuniceerd.

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

Studiepunten 5.0 **Studietijd** 150 u **Contacturen** 45.0 u

Aanbodsessies en werkvormen in academiejaar 2022-2023

A (semester 1)	Engels	Gent	online hoorcollege	0.0 u
			groepswerk	15.0 u
			hoorcollege	30.0 u

Lesgevers in academiejaar 2022-2023

Schollaert, Eveline EB23 Verantwoordelijk lesgever

Aangeboden in onderstaande opleidingen in 2022-2023

	stptn	aanbodsessie
Educatieve Master of Science in de economie (afstudeerrichting bestuurskunde en publiek management)	5	A
Educatieve Master of Science in de maatschappijwetenschappen (afstudeerrichting sociologie)	5	A
Educatieve Master of Science in de lichamelijke opvoeding	5	A
Master of Science in de bewegings- en sportwetenschappen (afstudeerrichting sportbeleid en sportmanagement)	5	A
Master of Science in de bestuurskunde en het publiek management	5	A
Master of Science in de sociologie	5	A
Master of Science in Sociology	5	A
Uitwisselingsprogramma Economie en Bedrijfskunde	5	A
Uitwisselingsprogramma politieke en sociale wetenschappen	5	A

Onderwijstalen

Engels

Trefwoorden

Strategisch Human Resource Management, Human Resource Management, Personeelsmanagement, Personeel & Organisatie, Duurzaam HRM

Situering

Human Resource Management wordt beschouwd als een strategische en resultaatgerichte benadering van het menselijk kapitaal, met de nadruk op duurzame resultaten op het domein van prestaties, welzijn en maatschappelijke impact. Een geïntegreerde benadering wordt gebruikt om studenten vertrouwd te maken met theoretische en conceptuele inzichten in HRM. De focus ligt op de implementatie van Human Resource Management in publieke en social profit organisaties aan de hand van de uitwerking van een case en een concreet project.

Inhoud

1. Private versus publieke sector: gelijkenissen en verschillen tussen beide sectoren. Toelichting van modellen die verschillen en gelijkenissen in kaart brengen.
2. HRM en implementatie ervan in de publieke sector: instroom en doorstroom van personeel. Zicht krijgen op hoe personeelsbeleid binnen een publieke organisatie vorm krijgt.
3. Duurzaam HRM in publieke sector: focus op arbeidsomstandigheden, welzijn, stress en burn-out, motivatie en purpose, ...

4. Huidige trends en evoluties.

Begincompetenties

- Psychologische inzichten in functie van het begrijpen van het functioneren van medewerkers in een organisatie
- Inzichten in managementtheorieën en HRM als functioneel domein in de organisatie
- Inzichten in algemeen management
- Economische inzichten

Eindcompetenties

- 1 Inzicht in het belang van (het managen van) menselijk kapitaal in de organisatie.
- 2 De verschillen en gelijkenissen tussen de private en publieke sector op vlak van personeelsbeleid beschrijven en kunnen linken aan bestaande modellen die deze verschillen in kaart brengen.
- 3 Beschrijven hoe de basisprincipes van HRM kunnen geïmplementeerd worden in publieke organisaties.
- 4 De implicaties van HRM voor *sustainability* toelichten.
- 5 HRM theorieën en concepten in de publieke sector kunnen toepassen.

Creditcontractvoorwaarde

De toegang tot dit opleidingsonderdeel via creditcontract is open: de student houdt zelf rekening met voorkennis uitgedrukt in begincompetenties

Examencontractvoorwaarde

De toegang tot dit opleidingsonderdeel via examencontract is open

Didactische werkvormen

Groepswerk, hoorcollege, online hoorcollege

Leermateriaal

Slides van hoorcolleges en gastcolleges
(Wetenschappelijke) artikels ter beschikking gesteld aan de studenten (via elektronische leeromgeving)

Referenties

Vakinhoudelijke studiebegeleiding

Individueel

Evaluatiemomenten

periodegebonden en niet-periodegebonden evaluatie

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de eerste examenperiode

Schriftelijk examen

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de tweede examenperiode

Schriftelijk examen

Evaluatievormen bij niet-periodegebonden evaluatie

Mondeling examen, werkstuk

Tweede examenkans in geval van niet-periodegebonden evaluatie

Examen in de tweede examenperiode is mogelijk

Toelichtingen bij de evaluatievormen

Examen op basis van slides en wetenschappelijke artikels.
Studenten werken in groepjes aan een portfolio en presentatie.

Eindscoreberekening

75% examen
25% portfolio en presentatie