

People management (F710335)

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

Studiepunten 5.0 **Studietijd 150 u**

Aanbodsessies en werkvormen in academiejaar 2024-2025

A (semester 1)	Nederlands	Gent	hoorcollege groepswerk werkcollege zelfstandig werk
----------------	------------	------	--

Lesgevers in academiejaar 2024-2025

Audenaert, Mieke	EB23	Verantwoordelijk lesgever
------------------	------	---------------------------

Aangeboden in onderstaande opleidingen in 2024-2025

	stptn	aanbodsessie
Educatieve Master of Science in de economie (afstudeerrichting handelswetenschappen)	5	A
Master of Science in de handelswetenschappen (afstudeerrichting personeels- en organisatiemanagement)	5	A

Onderwijstalen

Nederlands

Trefwoorden

HRM visie, Functieanalyse, training and development, evaluatiegesprek, feedforwardgesprek, loopbaanmanagement, HRM cycle, kloof HRM praktijk en wetenschap

Situering

Vorige en parrallel lopende vakken verschaffen theoretische inzichten en kennis over hoe high-commitment HRM medewerkers kan motiveren. 'People management' neemt hierbij de volgende stap door studenten de kloof tussen theorie/wetenschap en praktijk te doen ervaren en door studenten hun inzichten op het vlak van evidence-based HRM practices aan te vullen. People management beoogt de studenten via het 'learning by doing' principe inzicht en competenties verschaffen in het toepassen van HRM praktijken. Daarbij focussen we op het versterken van enkele competenties die nodig zijn voor het toepassen van HRM gebaseerd op theoretische en onderzoeksinzichten. Er wordt vertrokken vanuit de HRM-motivatie waardeketen waarin ook leiderschap een rol speelt. Studenten verkrijgen de nodige conceptuele achtergrond en onderzoeksinzichten om relevante vraagstukken op het vlak van HRM te begrijpen en ermee aan de slag te gaan. Daarnaast werken de studenten zowel individueel als in groepsverband aan oefeningen om de inhoud van de hoofdstukken toe te passen met betrekking tot specifieke problemen die ontworpen werden om belangrijke vaardigheden te verwerven binnen diverse HRM domeinen zoals functieanalyse, loopbaanmanagement, evaluatiegesprekken, feedforward, employee training & development, loonklassificatie, comp&ben, en andere belangrijke HRM activiteiten.

Inhoud

- Waardenketen van HRM, leiderschap en motivatie
- Prestatiegerichte functiebeschrijving
- Functie- en competentieanalyse
- Training & development
- Loonklassificatie
- Compensation & benefits
- Loopbaanmanagement
- Evaluatiegesprek
- Leiderschap

Begincompetenties

Inleiding management, psychologie, sociologie, economie

Eindcompetenties

- 1 Kunnen toepassen van evidence-based HRM om oplossingen voor people management problemen voor te stellen.
- 2 Analyseren van uitdagingen op het vlak van people management op basis van onderbouwde wetenschappelijke inzichten.
- 3 Gebruiken van relevante informatie- en databronnen voor people management.
- 4 Onderzoeksresultaten vertalen in praktijkgerichte aanbevelingen.
- 5 Kan de science-practice gap in people management situeren.
- 6 Neemt wetenschappelijk onderbouwde standpunten in ten aanzien van uitdagingen op het vlak van people management
- 7 Op gestructureerde wijze in rapport-vorm aanbevelingen formuleren voor people management
- 8 Op teamgerichte wijze prestaties kunnen neerzetten

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

Groepswerk, Werkcollege, Hoorcollege, Zelfstandig werk

Vakinhoudelijke studiebegeleiding

Wekelijks vast feedbackmoment aansluitend op de lessen

Evaluatiemomenten

periodegebonden en niet-periodegebonden evaluatie

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de eerste examenperiode

Schriftelijke evaluatie

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de tweede examenperiode

Schriftelijke evaluatie

Evaluatievormen bij niet-periodegebonden evaluatie

Vaardigheidstest, 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

- Werkstuk met groepswerk/individueel werk. Bij ongewenst functioneren in het groepswerk volgt een functioneringsgesprek met elk van de groepsleden. De student kan desgevallend 'ontslaan' worden uit de groep.
- Bij het niet slagen op het groepswerk/individueel werk in de eerste examenperiode krijgt de student een nieuwe opdracht in de tweede examenperiode waarvoor nieuwe teams worden samengesteld.
- Schriftelijk examen (in eerste en in tweede zit)

Eindscoreberekening

Niet-periodegebonden evaluatie 40%, periodegebonden evaluatie 60%

Gevolgen van niet geslaagd zijn voor een deel van de evaluatie: De student moet geslaagd zijn voor beide onderdelen om te kunnen slagen. Bij niet slagen voor één van de onderdelen wordt de eindscore teruggebracht tot het hoogste niet-geslaagd cijfer (9/20) indien de eindscore toch een cijfer van tien of meer op twintig zou zijn. Gevolgen van deadlines niet respecteren: Het niet respecteren van deadlines van het groeps/individueel werk leidt tot een nul voor het groepswerk.

Studiemateriaal

Geen