

## Human Resource Management (H002021)

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

**Studiepunten 8.0** **Studietijd 240 u**

**Aanbodsessies en werkvormen in academiejaar 2025-2026**

A (semester 2) Nederlands Gent hoorcollege  
practicum

**Lesgevers in academiejaar 2025-2026**

Wille, Bart PP07 Verantwoordelijk lesgever

**Aangeboden in onderstaande opleidingen in 2025-2026**

	stptn	aanbodsessie
Bachelor of Science in de psychologie (afstudeerrichting bedrijfspsychologie en personeelsbeleid)	8	A
Schakelprogramma tot Master of Science in de psychologie (afstudeerrichting bedrijfspsychologie en personeelsbeleid)	6	A
Vorbereidingsprogramma tot Master of Science in de psychologie (afstudeerrichting bedrijfspsychologie en personeelsbeleid)	6	A

**Onderwijstalen**

Nederlands

**Trefwoorden**

human resource management, personeelsbeleid, personeelsmanagement, personeelspsychologie, human capital management, job en competentiemodeling, rekrutering en employer branding, selectie en assessment, training en ontwikkeling, prestatiebeoordeling, functiewaardering en beloning, loopbaanplanning en -management

**Situering**

Dit opleidingsonderdeel vormt een basis cursus human resource management waarbij de verschillende stappen van personeelsbeleid, gaande van instroom tot doorstroom van werknemers, aan bod komen.

Het doel van deze cursus is kennis te maken met de verschillende kernconcepten en theoretische modellen binnen HR. Daarnaast worden deze concepten en modellen ook getoetst aan recente wetenschappelijke evidentie. Tenslotte worden deze inzichten ook toegepast op reële personeelsvraagstukken.

Deze cursus is essentieel voor verdere verdieping van HR-expertise en draagt bij tot het ontwikkelen van een kritische visie op bestaande praktijken.

Deze cursus bereidt ook voor op de cursussen 'Recente trends in HRM' en 'Consulting'.

**Inhoud**

In dit opleidingsonderdeel komen de volgende onderwerpen aan bod:

- inleiding tot human resource management: historiek, definitie, rollen van HR-managers, HR modellen, HR analytics, kritiek en wetenschappelijk bewijsmateriaal;
- job- en competentiemodeling: bouwstenen van functiestudie (o.a. descriptor, informatiebron, analyse-eenheid), functiestudietechnieken, competentiemodeling, cognitieve taakanalyse, strategic job analysis, Het Nieuwe Werken (HNW);
- rekrutering en organisatie-attractiviteit: p-o fit theorieën rond rekrutering, attractiviteitsstrategieën (o.a. rekruteringskanaal, 'best practices' bij advertenties, timing, rekruteerders, voordelen, sollicitantenpopulatie), employer branding, uitkomsten van attractiviteit;
- selectie en assessment van personeel: specificering van criteriumdomein, criteriummaten, predictorconstructen (o.a. algemene mentale vaardigheid, persoonlijkheid, belangstelling, p-o fit), predictorinstrumenten (o.a. unproctored internet testing, biodata, referenties, gestructureerde interviews, work samples, sjts, assessment centres), validiteit van

(Goedgekeurd)

- predictorinstrumenten;
- training en ontwikkeling van personeel: conceptuele benaderingen, behoeften, trainer-centred en trainee-centred trainingsmethoden, teambuildingsmethoden, e-learning blended learning, informeel leren, transfer, evaluatie (criteria en designs);
- prestatiebeoordeling en -management: instrument (narratief, rangschikking, beoordelingschalen, kritische incidenten, MBO), beoordelaar (zelf, chefs, peers, ondergeschikten, 360-graden), beoordelaarstraining, gespreksvorm (beoordelingsgesprek, coachingsgesprek) en implementatieproblemen;
- functiewaardering en beloning: interne afstemming van loonniveau, functiewaarderingstechnieken, competentiegebaseerde methoden, competitieve afstemming van loonniveau, variabele verloning (o.a. merit pay, individual and team incentive plans, winstdeling, stock ownership), benefits, I-deals, Total Rewards;
- loopbaanplanning en -management: concept 'loopbaan', individueel en organisationeel perspectief bij loopbaanplanning, instrumenten bij loopbaanontwikkeling (o.a. development centre, functieverbreiding, uitdagingen, rotatie, mentoring, coaching), nieuwe loopbaanconcepten (o.a. boundaryless career).

### **Begincompetenties**

Voor kennis over grondbeginselen van de psychologie zoals aangeboden binnen Inleiding Bedrijfspsychologie is aangeraden.

### **Eindcompetenties**

- 1 Inzicht verwerven in de essentiële kenmerken van HRM.
- 2 De bouwstenen van HRM technieken (job/ competency modeling, rekrutering/ employer branding, selectie/ assessment, training, prestatiebeoordeling, beloning, loopbaanmanagement) kennen.
- 3 De diverse HRM domeinen kennen en op elkaar kunnen afstemmen.
- 4 HRM praktijken/ technieken kunnen inzetten in het kader van een HRM strategie.
- 5 Vertrouwd zijn met (recente) HR-instrumenten en deze kritisch kunnen evalueren.

### **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**

Hoorcollege, Practicum

### **Toelichtingen bij de didactische werkvormen**

Tijdens de hoorcolleges worden theoretische concepten afgewisseld met praktijkvoorbeelden en oefeningen.

De werkcolleges (skills labs) beogen de studenten diagnostische, communicatieve en interventievaardigheden aan te leren die hen optimaal voorbereiden voor het werkveld van personeelsbeleid.

Studenten die het vak op 4 of 6 studiepunten volgen, nemen niet deel aan de skills labs (en opdracht).

Studenten die het vak op 8 studiepunten volgen, moeten deelnemen aan alle skills labs en de portfolio opdracht.

Alle hoofdstukken uit het handboek en lesnotities maken deel uit van de leerstof voor alle studenten.

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

### **Studiemateriaal**

Type: Handboek

Naam: Human Resource Management: Back to basics

Richtprijs: € 50

Optioneel: nee

Taal : Nederlands

Auteur : Filip Lievens

ISBN : 978-9-40147-029-2

### **Referenties**

- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Brannick, M.T., & Levine, E.L. (2002). *Job analysis*. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Gatewood, R.D., & Feild, H.S. (2001). *Human Resource Selection*. Fort Worth: Harcourt.
- Goldstein, I.L., & Ford, J.K. (2002). *Training in organizations*. Belmont, CA: Thomson Learning.
- Harrington, B., & Hall, D.T. (2008). *Career management a work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 3, 635-672.
- Lawler, E. E., III. (2008). *Talent: Making people your competitive advantage*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2010). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development* (5<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Irwin-McGraw.
- Paffen, P. (2007). *Loopbaanmanagement: Leidraad voor individu en organisatie*. Mechelen: Kluwer.
- Phillips, J. J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement programs* (2nd ed.). Amsterdam: Elsevier.
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance management: A new approach for driving business results*. Oxford, UK (Wiley-Blackwell).
- Sels L., & De Winne S. (2005). *HRM in breedbeeld. Een toetsing van retoriek aan realiteit*. Acco: Leuven.

#### **Vakinhoudelijke studiebegeleiding**

- Interactieve ondersteuning via digitale leeromgeving (Ufora).
- Verdere ondersteuning 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**

Werkstuk

#### **Tweede examenkans in geval van niet-periodegebonden evaluatie**

Examen in de tweede examenperiode is enkel mogelijk in gewijzigde vorm

#### **Toelichtingen bij de evaluatievormen**

Toelichting periodegebonden evaluatie: Schriftelijk examen met vragen die zowel peilen naar kennis als inzicht.

Feedback: individuele feedback op aanvraag.

Toelichting niet-periodegebonden evaluatie:

Vorm: Een groepsopdracht gekoppeld aan één of meerdere van de thema's uit de cursus.

Feedback: wordt voorzien via de online leeromgeving en/of feedbackmoment.

#### **Eindscoreberekening**

Een combinatie van periodegebonden evaluatie (7/20) en niet-periodegebonden evaluatie (13/20).

Het eindcijfer is het gewogen gemiddelde van de verschillende onderdelen. Studenten kunnen voor dit opleidingsonderdeel enkel slagen wanneer ze voor alle onderdelen minimum 10/20 behalen.

Wanneer studenten voor minstens één van de onderdelen minder dan 10/20 behalen dan gelden onderstaande regels:

- Indien men voor minstens één onderdeel van de evaluatie een 8/20 of 9/20 behaalt, kan men niet slagen voor het geheel van het opleidingsonderdeel. Als de eindscore toch een cijfer van 10 of meer op 20 zou zijn, wordt dit teruggebracht tot het hoogste niet-geslaagd cijfer, nl. 9/20.

- Indien men voor minstens één onderdeel van de evaluatie minder dan 8/20 behaalt, kan men niet slagen voor het geheel van het opleidingsonderdeel. Als de eindscore toch een cijfer van 8 of meer op 20 zou zijn, wordt dit teruggebracht tot het hoogste niet-delibereerbare cijfer, nl. 7/20.

Deelresultaten waarop de student minstens de helft van de punten verworven heeft, kunnen overgedragen worden naar een volgende examenperiode binnen hetzelfde academiejaar.

#### **Faciliteiten voor werkstudenten**

- In verband met de skills labs: GEEN mogelijkheid tot vrijstelling van aanwezigheid met vervangende opdracht gezien de aard van de practica en hun bijdrage tot de opleidingsdoelen.
- In verband met de groepsopdracht: Geen mogelijkheid tot vrijstelling van deelname.
- Mogelijkheid tot mondeling examen met schriftelijke voorbereiding op een ander tijdstip binnen het academiejaar enkel voor studenten met BIJZONDER statuut.