



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

Studiepunten 5.0 Studietijd 150 u Contacturen 40.0 u

Aanbodsessies en werkvormen in academiejaar 2018-2019

A (semester 2)	Nederlands	werkcollege	15.0 u
		hoorcollege	25.0 u

Lesgevers in academiejaar 2018-2019

Vanderstraeten, Alex	EB11	Verantwoordelijk lesgever
Van Hoya, Greet	EB11	Medelesgever

Aangeboden in onderstaande opleidingen in 2018-2019

	stptn	aanbodsessie
Postgraduaatsopleiding Cultuur- en kunstmanagement	5	A
Postgraduaatsopleiding Cultuur- en kunstmanagement	5	A
Postgraduaatsopleiding Social profit en publiek management	5	A

Onderwijstalen

Nederlands

Trefwoorden

Human Resource Management, competentie management, performantiemanagement, personeelsmanagement

Situering

Studenten dienen bij een kennismaking met Human Resource Management inzicht te verwerven in de huidige ontwikkeling van Human Resource Management van een louter operationele functie tot een strategische functie in de organisatie. Vervolgens wordt vanuit de belangrijkste dimensies van Human Resource Management een referentiekader aangereikt waarmee de verschillende personeelstoepassingen kunnen worden gesitueerd. Dit referentiekader plaatst bestaande Human Resource Management theorieën en modellen in een overzichtelijk en synthetisch geheel. Vervolgens wordt inzicht verworven in de belangrijkste toepassingen, en de daarbij horende instrumenten van Human Resource Management.

Inhoud

De vier dimensies van Human Resource Management als een geïntegreerd raamwerk voor de verschillende HRM - toepassingen:

- Instrumentele dimensie: werksystemen, regels, procedures, juridische basissystemen, administratie als noodzakelijke voorwaarden voor een adequate dienstverlening naar de medewerker toe (payroll, personeelsdossier, juridische aspecten, contracten)
 - Mensgerichte dimensie: aandacht voor sociale meerwaarde, werksfeer, motiverend klimaat, sociale balans
 - Strategische dimensie: naar een pro-actieve benadering van Human Resource Management in de organisatie, integratie van Human Resource Management strategie in Business strategie, horizontale integratie van de verschillende HRM-toepassingen
 - Organisationele dimensie: het belang van organisatiestructuren voor samenwerken van medewerkers, nieuwe organisatievormen, teammanagement
- De belangrijkste Human Resource Management toepassingen:
- Performantiemanagement: van functiebeschrijving naar evaluatie en waardering van medewerkers
 - Competentiemanagement: competenties als hefboom tot betere prestaties. Individueel en organisationele ontwikkeling van competenties
 - Strategisch Human Resource Management: ontwikkeling van een strategisch Human Resource Management in de organisatie, met inbegrip van opvolging en meting

Begincompetenties

Voor alle opleidingsonderdelen van het postgraduaat 'Social Profit en Publiek Management' is het een vereiste dat de cursist in het bezit is van een bachelor- of masterdiploma, of in voldoende mate elders verworven competenties bezit die het niveau gelijk kan stellen met een bachelor of master. Alsook dat hij/zij met succes het intake- of motivatiegesprek heeft doorlopen. Verder is het een vereiste dat de competenties van de onderdelen 'Management in de publieke en social-profit sector', 'Performantiemanagement' en 'Strategisch management', gegeven in het eerste semester van het academiejaar, in voldoende mate verworven zijn. Omdat de evaluatie van de opleidingsonderdelen echter pas op het einde van het geïndividualiseerd programma zal plaatsvinden, wordt gekeken naar een voldoende aanwezigheid tijdens de lessen.

Eindcompetenties

- 1 De cursist:
 - heeft kritisch inzicht in het multi-dimensioneel karakter van Human Resource Management;

- 2 - kan de instrumentele aspecten van Human Resource Management toepassen;
- 3 - kan de mensgerichte aspecten van HRM toepassen;
- 4 - heeft inzicht in de strategische dimensie en de vaardigheid in strategisch plannen/opvolgen/evalueren van HRM
- 5 - heeft inzicht in de organisatiestructuur en -cultuur.

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, werkcollege

Toelichtingen bij de didactische werkvormen

Hoorcolleges : 5 weken
Oefeningen in groepen : 5 weken

Leermateriaal

Slides en handboek
Vanderstraeten, A. (2010), Human Resource Management en Performantie, die Keure Publishing Group, 501 blz.

Referenties

Vakinhoudelijke studiebegeleiding

De interactiviteit tijdens de lessen maakt het mogelijk om vragen te stellen tijdens de hoorcolleges en oefeningen. Voor verdere inhoudelijke informatie is het ook mogelijk de (gast)docent via mail te contacteren. Voor praktische vragen kan men ook steeds bij de titularis terecht via mail of op afspraak.

Evaluatiemomenten

niet-periodegebonden evaluatie

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de eerste examenperiode

Evaluatievormen bij periodegebonden evaluatie in de tweede examenperiode

Evaluatievormen bij niet-periodegebonden evaluatie

Participatie, vaardigheidstest

Tweede examenkans in geval van niet-periodegebonden evaluatie

Examen in de tweede examenperiode is mogelijk

Toelichtingen bij de evaluatievormen

De cursisten worden permanent geëvalueerd op basis van hun interactief meewerken tijdens de lessen en oefeningen (20%) Daarnaast doorlopen ze een assessment waarbij nagegaan wordt of ze de eindcompetenties hebben geïntegreerd (80%). Indien ze niet slagen in de eerste zit, krijgen ze een nieuw assesment in de tweede zit.

(Goedgekeurd)

De punten van de permanente evaluatie worden overgenomen naar de 2de zittijd.

Eindscoreberekening

-80% assessment

-20% participatie