

Opleiding Bedrijfskunde

Leergang 2019-2020

MODULE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Visie

In deze module wordt het uitgangspunt gehanteerd dat binnen organisaties zich continu veranderingen voordoen. Organisatieverandering is een ontwerpgerichte benadering waarin doelgericht en doelbewust wordt geïntervenieerd om strategische doelstellingen te realiseren. Human Resource Management (HRM) ondersteunt deze benadering door het gedrag van mensen te beïnvloeden om betere opbrengsten/resultaten te realiseren. Vanuit een bedrijfskundig perspectief gezien gaat HRM in de kern over de ruilrelatie tussen organisaties en medewerkers. De context waarin dit plaatsvindt is steeds dynamischer en uitdagender. De medewerker van de 21ste eeuw opereert in team- en netwerkverbanden en wordt aangesproken op de toegevoegde waarde van de inzet van zijn/haar persoonlijk leiderschap en talenten. Inventariseren van talent, organiseren vanuit sterke punten, ontwikkelen van een breed repertoire aan vaardigheden, rollen in plaats van functies – het zijn allemaal onderwerpen die het moderne HR-management in organisaties kenmerken.

Leerdoelen

De module beoogt deelnemers inzicht en tools te geven om gericht de continue veranderingsprocessen te beïnvloeden. Meer specifiek kent de module de volgende leerdoelen. De deelnemer kan:

1. al het geleerde toepassen op real life verander- en ontwikkelsituaties in organisaties;
2. een vakoverstijgende integrale visie ontwikkelen op een toekomstbestendig HRM- en organisatiebeleid;
3. een strategisch veranderplan ontwerpen en vertalen naar concrete veranderinterventies;
4. een reorganisatieplan opzetten en uitvoeren als onderdeel van een strategisch veranderplan;
5. HRM-interventies toepassen bij veranderingstrajecten; en
6. strategische keuzes goed onderbouwen waardoor de deelnemer een volwaardig gesprekspartner aan de directietafel is.

Onderwerpen

In deze module staan we met elkaar stil bij de vraag wat van belang is voor het organiseren van de factor 'mens' in de organisatie en welke inrichting van de HR-functie daarbij past, in lijn met de strategie en positionering van de organisatie. In de module is tevens aandacht voor het individuele niveau en het system(organisatie)niveau van gedrag, waardoor organisatieontwikkelingen effectiever in kaart worden gebracht en door HR kunnen worden beïnvloed. De module bestaat uit drie blokken:

1. De betekenis van HRM, wat is HRM en welke actuele en toekomstige ontwikkelingen hebben invloed op de positie van HR en de toegevoegde waarde voor de business.
2. Organisatieontwikkeling, hoe stelt HR de organisatie in staat om haar doelstellingen in te vullen, onder

meer door het ontwikkelen van leercapaciteiten van de organisatie, groepen en individuen.

3. De rol van HR als businesspartner, de legitimiteit van HR, m.a.w. hoe kan de deelnemer meer gezag verkrijgen vanuit zijn/haar kennis over de strategische rol van HR?