

Vak: Strategisch HRM

credits: 4

Vakcode	HRDH4SHR
Naam	Strategisch HRM
Studiejaar	2022-2023
ECTS credits	4
Taal	Nederlands
Coördinator	D.M. van der Heijden

Werkvormen	
Toetsen	Opdracht - Opdracht

Leeruitkomsten

1. De student legt de basisprincipes van de Balanced Approach als HR visie uit
2. De student verklaart hoe de principes van de Balanced Approach invloed uitoefenen op de vormgeving van (S)HRM in een organisatie
3. De student laat in een HR situatie zien welke verschillende interne en externe (internationale) stakeholders daarin herkenbaar zijn
4. De student toont de relatie tussen HR-practices en performance in organisaties met behulp van de value chain.
5. De student verklaart het spanningsveld tussen HR, financial en organizational outcomes en de invloed daarvan op HR beleid in organisaties.
6. De student onderscheidt zelfstandig de verschillende rollen die HR professionals kunnen aannemen en onderkent de effecten daarvan op de inrichting van HRM in organisaties

Inhoud

In de cursussen HRM 1 en 2 zijn verschillende HR-werkterreinen behandeld. De cursus SHRM bouwt hier (deels) op voort en heeft als centraal thema HRM in de organisatiecontext.

De gedachte hierbij is dat HRM veel meer is dan een set aan individuele uitvoeringspraktijken. Strategisch Human Resource Management gaat over de samenhang tussen deze uitvoeringspraktijken en de relatie daarmee met de interne en externe organisatiecontext.

De interne organisatiecontext bijvoorbeeld, wordt bepaald door de geschiedenis van de organisatie, de organisatiecultuur en de toegepaste technologie. De externe organisatiecontext bestaat uit marktmechanismen (bijv. globalisatie en sterke concurrentie) en institutionele mechanismen (bijv. wetten op het terrein van arbeid en de rol van de externe stakeholders, zoals vakbonden). Een belangrijk doel van deze cursus is het ontwikkelen van context-bewustzijn of in andere woorden "HR-sensitiviteit".

Een belangrijk kenmerk van SHRM is de aanwezigheid van dualiteiten (bijv. economische en morele waarden bij het managen van mensen, ondernemingsdoelen vs. maatschappelijk doelen), spanningen (bijv. tussen vakbonden en topmanagement, tegengestelde belangen van werkgevers en werknemers) en tegenstellingen (bijv. zeer gemotiveerde medewerkers en een hoog risico ten aanzien van stress en burnout). Om deze aspecten goed te kunnen begrijpen levert deze cursus een kritische benadering zonder kant en klaar oplossingen. Met andere woorden: er bestaan geen kant-en-klare oplossingen voor HR-vraagstukken. In plaats daarvan draagt deze cursus handvatten aan voor het creëren van mogelijke oplossingsrichtingen.

In deze cursus komen onder andere de volgende onderwerpen aan bod:

- Wat zijn de gevolgen van een stakeholder- benadering in een hoog geïnstitutionaliseerde samenleving?
- Op welke wijze kunnen de werkgevers en werknemers belangen in balans worden gebracht?
- Wat is de invloed van HRM op de ondernemingsprestaties?
- Welke rollen zijn te onderscheiden t.a.v. HRM?
- Op welke wijze kan een organisatie een flexibele en duurzame omgeving creëren, zonder dat dat ten koste gaat van het welzijn van medewerkers.?

Hoe om te gaan met issues ten aanzien van "privé-werk balans" en het behoud van gewenste flexibiliteit van organisaties?

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.