



KURSPLAN

Rekrytering, search, urval och omställning, 7,5 högskolepoäng

Recruitment, Search, Selection and Shift in the Workplace, 7,5 credits

Kurskod:	LRSK11	Utbildningsnivå:	Grundnivå
Fastställd av:	Nämnd för Personalprogrammet 2011-02-28	Utbildningsområde:	Samhällsvetenskapliga området
Gäller fr.o.m.:	2011-01-24	Ämnesgrupp:	PS1
Version:	1	Fördjupning:	G1F
		Huvudområde:	Pedagogik, Psykologi

Lärandemål

Efter att ha fullföljt kursen förväntas studenten:

Kunskap och förståelse

- ha förvärvat förståelse kring hur rekryteringsprocessen praktiseras av företag, organisationer och aktörer på arbetsmarknaden.
- ha insikt i metoder för search och headhunting.
- ha kunskap och förståelse kring lagar och regler som gäller vid nyanställning samt vid omställningsåtgärder.
- ha kännedom om omställningsprocessen

Färdighet och förmåga

- färdighet att tillämpa de olika stegen vid en rekryteringsprocess
- förmåga att använda sig av strategisk rekryterings- och personalstrategi för att attrahera, behålla och avveckla personal

Värderingsförmåga och förhållningssätt

- kunna ifrågasätta och värdera olika personbedömningsinstrument vid rekrytering
- kunna urskilja olikheter och bedöma effekten av olika organisationers strategiska rekryterings- och personalstrategi för att attrahera, behålla och avveckla personal

Innehåll

Kursen ingår i personalprogrammet och syftar till att skapa förmåga att använda sig av strategiskt personalplanering, för att säkerställa att företag och organisationer attraherar och behåller rätt kompetens. De arbetsrättsliga villkoren kring nyanställning och omställningsåtgärder kommer att behandlas. Studenterna utvecklar teoretiska kunskaper och färdigheter i att tillämpa rekryteringsprocessens alla delar. Som ett led i kursen belyses även olika åtgärder vid omställningsförfarande på en arbetsplats.

Moment som ingår i kursen:

- Betydelsen av strategisk rekryterings- och personalstrategi för att attrahera, behålla och avveckla personal
- Teoretiska kunskaper i rekryteringsprocessens delar

- Arbetsrättsliga villkor vid nyanställning och omställning
- Teorier kring personbedömningsinstrument vid urvalshantering
- Metoder för search och headhunting

Undervisningsformer

Undervisningen sker i form av föreläsningar, seminarier samt uppgifter individuellt och i grupp, såväl skriftligt som muntligt, samt tillämpningsövningar av rekryteringsprocessen förfarande.

Förkunskapskrav

Godkända och registrerade kurser om minst 37,5 hp från programtermin 1 och 2 (eller motsvarande kunskaper)

Examination och betyg

Kursen bedöms med betygen Underkänd, Godkänd eller Väl godkänd.

Kursen examineras med skriftliga uppgifter som redovisas muntligt, individuellt och i grupp. Individuella uppgifter bedöms med betygen Underkänt, Godkänt eller Väl Godkänt. Gruppuppgifter bedöms med betygen Underkänt eller Godkänt. Betygskriterier för varje uppgift anges i separat instruktion.

För betygen Väl Godkänd på hela kursen ska den studerande erhållit Väl Godkänd på de individuella uppgifterna och Godkänd på gruppuppgifterna.

För betyget Godkänd på hela kursen ska den studerande erhållit betyget lägst Godkänd på samtliga uppgifter och Godkänd på gruppuppgifterna.

För betyget Underkänd på hela kursen har den studerande erhållit Underkänd på en eller flera uppgifter i kursen, underlag för bedömningen saknas och inlämnade uppgifter har brister i förhållande till kursens innehåll och uppgiftsinstruktioner. För studerande som blivit underkänd vid ordinarie inlämning eller examination anordnas ytterligare provningstillfälle.

Poängregistrering av examinationen för kursen sker enligt följande system:

Examinationsmoment	Omfattning	Betyg
Examination	7.5 hp	U/G/VG

Kursvärdering

Kursen utvärderas fortlöpande muntligt under kursens gång samt med en sammantagen skriftlig utvärdering på hela kursen i slutet.

Övrigt

Kursen kan tillgodoräknas i en filosofie kandidatexamen i pedagogik eller psykologi.

Kurslitteratur

Gäller från vårterminen 2011

Lindelöw, Malin (2008) Kompetensbaserad personalstrategi. Stockholm: Natur och Kultur. 274 s

Kahlke, Edith & Smith, Victor (2002) Arbetsanalys och personbedömning - att öka träffsäkerheten vid urval och rekryteringar. Lund, Studentlitteratur. 350 s

Cook, Mark (2009) Personnel Selection: Adding Value Through People. 5ed. Chichester, John Wiley & Sons. 336 s

Englund, Thomas (2009) Reglerna kring anställningen. 4de upplagan. Bohus, Tholin & Larsson, sid 28-55, sid 100-110, sid 203-212

Om betydelsen av strategisk kompetensförsörjning (2007) VERVA, Verket för Förvaltningsutveckling. ISBN 91-974934-0-6, 25 s

Stencilerat material från Trygghetsrådet:

- Till den som ska genomföra en personalförändring
- Omställningsavtalet mellan arbetsgivarförbund i svenskt näringsliv och privattjänstemannakartellen (PTK)