

Institutionen för Handel och Företagande

TENTAMEN

Kurs: Praktiskt personalarbete

Delkurs

Kurskod: FÖ304G

Högskolepoäng för tentamen: 4,0 (av 7,5)

Datum: 2024-05-17

Skrivtid: 08.15-12.30

Ansvarig lärare: Tony Pehrson

Berörd lärare: Tony Pehrson

Hjälpmedel/bilagor

Övrigt

- Anvisningar
- ☒ Ta nytt blad för varje lärare
 - ☒ Ta nytt blad för varje ny fråga
 - ☒ Skriv endast på en sida av papperet.
 - ☒ Skriv namn och personnummer på samtliga inlämnade blad.
 - ☒ Numrera lösbladen löpande.
 - ☒ Använd inte röd penna.
 - ☐ Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

Betyg (utifrån resultat kopplat till lärandemålen)

U/G/VG

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Tentamen 2024-05-17 – Praktiskt personalarbete (FÖ304G)

Efter avslutad kurs ska studenten kunna:

1. redogöra för olika utmaningar på arbetsmarknaden i relation till delar som ingår i organisationers personalarbete,
2. beskriva och analysera processer vid arbetet med rekrytering, anställning, personalvård, kompetensutveckling och omställningsärenden,
3. beskriva och analysera tillämpade verktyg och metoder i praktiskt personalarbete
4. analysera personalarbetets roll kopplat till verksamheten ur ett strategiskt, taktiskt och operativt perspektiv.

Begränsa svaret till högst 1,5 sida per uppgift.

Betyg på respektive uppgift är: U/G/VG

Uppgift 1

Human Resource Planning (HRP), är ett strategiskt arbete som på olika sätt påverkar delarna i HR-cykeln. Syftet är att försöka möta och hantera framtidens personalbehov, såväl kvantitativt som kvalitativt. Diskutera några frågor företaget kan ställa sig kring detta arbete (G). Ta även upp problem eller svårigheter du kan se när det gäller arbetet med HRP (VG).

Uppgift 2

I samband med rekrytering är det vanligt att de sökande behöver göra ett eller flera tester. Redogör kort för hur vi vet om de tester som finns på marknaden är bra eller inte och varför de kan vara bra eller inte bra. (G). Diskutera också kritiskt kring olika testers förmåga att förutsäga en människas arbetsförmåga. (VG).

Uppgift 3

När organisationer säger att de behöver utveckla en HRD-strategi – vad är det de menar och vad bör en HRD-strategi innehålla (G)? En viktig del i HRD-strategin är utvärderingen. Varför är det så och vad bör utvärderingen innehålla (VG)?

Uppgift 4

Du har gått POL-programmet och arbetar sedan några år som HR-generalist i det stora industriföretaget. Du har fått i uppgift att introducera en ny kollega. Du vet också att introduktionen är strategiskt viktigt och en av de viktigaste arbetsprocesserna inom HRM. Varför är introduktionen så viktig och hur kommer introduktionsplanen, i stora drag, att se ut för den nya kollegan? (G). Arbetsmiljö är också ett viktigt område och på vilka sätt kan arbetsmiljön påverka introduktionen – både positivt och negativt? (VG)

Lycka till!/Tony