Emnebeskrivelse

Masteremne
i
Personalutvikling

STV-6309: 15 studiepoeng

Nynorsk tittel: *Personalutvikling*
Engelsk tittel: *Human Resources Development*

Gjelder fra og med vår 2008

INSTITUTT FOR STATSVITENSKAP (IST)
Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV-fak)
Universitetet i Tromsø (UiTø), 9037 Tromsø

Innledning
Omskiftelige betingelser for både offentlige og private organisasjoner samt økt utdanningsnivå og profesjonalitet blant ansatte, gjør at tidligere doktriner for personalhåndtering ikke lenger har samme relevans. Personaladministrasjon har tradisjonelt vært organisasjonens formelle verktøy for ivaretakelse av ansattes legitime og velferdsmessige rettigheter, mens personalledelse har vært operative funksjoner innrettet mot motivasjonelle og faglige forhold knyttet til nærmeste overordnede. Når organisasjoner i dag stilles overfor motstridende krav om å være både effektive og endringsvillige, samtidig som ansatte anses for å være organisasjonens viktigste ressurs, betyr det at personalutvikling må utvikles til en disiplin som binder sammen disse tradisjonelle funksjonene og samtidig knytter personalhåndtering til organisasjonens strategiske arbeid. I praksis vil dette innebære at organisasjonen vil måtte redefinere sine løsninger med hensyn til hvordan lojalitet og tilhørighet kan koples opp mot krav om læring og utvikling hos den enkelte. Dette stiller store krav til ledelse og organisering, som på mange viktige punkter vil måtte avvike fra tradisjonelle måter å tenke på.

Læringsmål

Studentene skal etter fullført emne ha tilegnet seg en grundig innsikt i og operativ forståelse for hvordan moderne organisasjoner kan anvende personalutvikling som strategisk verktøy for å sikre effektivitet og tilpasningsdyktighet. Herunder skal studentene kunne gjøre rede for viktige begreper som Human Resources, Human Investment, organisasjonsutvikling og utviklingsledelse. Videre skal de kunne ta i bruk den teoretiske innsikten til å analysere personalutviklingsprosesser og -tiltak innen ulike organisasjoner.

Faglig innhold
Emnet er bygd opp rundt et situasjonsbetinget perspektiv, hvor hovedvekten vil dreie seg om å kunne identifisere og håndtere ytre og indre betingelser som til enhver tid gjelder for utvikling av ansatte. Mens tidligere studier har lagt ensidig vekt på å forstå hvordan endringspotensialet i organisasjonen kan økes, legges det her vekt på å finne fram til modeller som sikrer optimale grader av endring for å sikre at læring finner sted, avhengig av typiske situasjoner som organisasjonen kan være i. Personalutvikling vil dessuten bli satt i sammenheng med ulike perspektiver i fagfeltet som ”human exploitation”, ”human relations”, ”human resources” og ”human investment” for bedre å kunne kontrastere ulike organisasjons- og ledelsesmodeller. I denne forbindelse vil pedagogiske modeller så vel som organisasjonsutviklingsmodeller bli introdusert. For eksempel vil nyere organisasjonsformer som flat struktur, nettverk, matriser og prosjektorganisering bli drøftet. Likeså vil moderne ledelsesteorier som f.eks. transformasjonsledelse og selvledelse bli gjennomgått. Sentrale organisasjonsbetingelser som slakk, formalisering, handlingsrom, rollekonflikt, jobbtilfredshet, størrelse, bruk av team og fagforeningsstyrke vil bli analysert og drøftet i forhold til potensiale for utvikling.

Målgruppe
Målgruppen er studenter fra Forsvaret, eventuelt andre som er opptatt på erfaringsbasert Masterprogram i ledelse og organisasjonsvitenskap (90 studiepoeng).

Undervisningsform
Inntil 50 undervisningstimer og seminar fordelt på tre samlinger.

Opptakskrav
For opptak til emnet kreves det utdanning tilsvarende Bachelorgrad, evt. den tidligere cand.mag.-grad, samt 2 års relevant yrkespraksis. Det settes et krav til karakteren C på den formelle kompetansen, som er beregnet som et gjennomsnitt av de emnene som utgjør graden.

Med relevant yrkespraksis mener vi: Ledererfaring, samt erfaring fra særlig ansvarsfulle stillinger, både fra militær- og sivil virksomhet (med sivil virksomhet menes forvaltning, forretning og foreningsbaserte virksomheter).

Omfang og formell kompetanse
Studiet arrangeres på mastergradsnivå og gir formell kompetanse på 15 studiepoeng, dvs. 15 ECTS-credit (European Credit Transfer System).

Eksamen
Eksamen er to-delt og består av:

1) En individuell kursoppgave på inntil 4500 ord (ca 12 sider) over oppgitt eller selvvalgt tema. Selvvalgt tema må godkjennes av faglærer.
2) En individuell muntlig eksamen

Arbeidet med kursoppgaven pågår kontinuerlig fra kursstart.

Ved eksamen benyttes minst en intern sensor kombinert med ekstern evaluering av vurderingen eller vurderingsordningen (jf. § 37 nr. 2 i Forskrift for eksamen ved Universitet i Tromsø). Vurderingen skal utføres innen en bestemt tidsfrist, normalt 2-3 uker etter innlevering.

Det gis karakterer på en skala fra A til E, med F som ikke bestått. Den skriftlige besvarelsen (kursoppgaven) karakterfestes først. Man må ha bestått den skriftlige besvarelsen for å kunne gå opp til muntlig eksamen. Muntlig eksamen gir mulighet til å *justere* karakteren med inntil en bokstav opp eller ned på karakterskalaen A til F. Den samlede karakteren fastsettes etter muntlig eksamen.

Det gis anledning til å opp til kontinuasjonseksamen. Ved ikke-bestått skriftlig del gis det mulighet til å forbedre besvarelsen innen fremstilling til muntlig eksamen. Ved bestått skriftlig del, men ikke-bestått muntlig, kan man fremstille seg på nytt til muntlig eksamen på bakgrunn av den beståtte skriftlige delen, jf. Eksamensreglementet ved Universitetet i Tromsø.

Eksamensspråket er norsk.

Pensum
Ca. 900 sider.

Undervisningsspråk
Norsk

Kvalitetssikring
Emnet kvalitetssikres gjennom studentevaluering og en skriftlig emneevaluering av faglærer etter gjennomføring