

Opdrachten: HRM

- Interview een HR manager/director over zijn activiteiten. Welke rollen van Ulrich zijn doorslaggevend?
- Interview een HR manager/director, die betrokken was bij een merger/acquisitie. Wat was de rol van HR? Welke HR activiteiten werden ontplooid? Wat zijn de leerpunten?
- Via een balanced scorecard kunnen bedrijven hun strategische doelen in meetbare parameters gieten. Balanced scorecards zijn bijgevolg uniek per organisatie en de implementatie ervan vergt heel wat inspanning. Denk na over hoe jij dit zou implementeren in een organisatie. Wat zijn cruciale stappen? Toets daarna jouw ideeën af met literatuur of bij iemand die er ervaring mee heeft.
- In organisaties hoort men het vaak in Keulen donderen wanneer men het topic evidence-based HR aansnijdt. Schrijf een kort artikel waarin je het belang van evidence-based HR management duidt. Dit artikel moet gericht zijn naar de populaire pers en begrijpbaar zijn voor iedereen. Tracht bondig en duidelijk de essentie van evidence-based HRM weer te geven. Leg daarna dit artikel voor aan iemand uit de praktijk, en vraag in hoeverre zij evidence-based technieken toepassen.
- Naast Ulrich bestaan er nog andere indelingen van de taken van HR. Christensen (2006) beweert dat "De HR scope zou moeten verschuiven van een transactionele focus naar een strategische focus. We worden namelijk geconfronteerd met nieuwe trends in de bedrijfswereld die een strategische kijk vereisen, zoals globalisatie, technologische veranderingen, consumentenvoorkeuren, en een divers werknemersbestand. HR zou leiders in de bedrijfswereld moeten kunnen ondersteunen in het bereiken van hun doelen".

Transactioneel

- Administratief, uitvoerend.
- Gericht op individuen.

Tactisch:

- Oplossingsgericht.
- Gericht op werkgroepen.

Strategisch:

- Lange termijn.
- Gerelateerd aan de organisatiedoelen.
- Vraagt meerdere tactieken (of oplossingen).
- Gericht op afdelingen of op de gehele onderneming.

Geef aan of volgende activiteiten op de werkvloer transactioneel, tactisch of strategisch zijn:

- De HR-gegevens van medewerkers updaten.
- Het menselijk kapitaal dat nodig is herevalueren en voorspellen gebaseerd op de laatste bedrijfsstrategie.
- Een training aanbevelen aan een medewerker.
- Een nieuwe training ontwikkelen voor de salesploeg.
- Beloningssystemen afstemmen over de organisatie heen zodat ze ervoor zorgen dat consequent aan de noden van klanten wordt voldaan.
- Een nieuw plan voor beloningen/stimulansen ontwikkelen en implementeren voor de ingenieurs van het bedrijf.