

Kandidatprogrammet PAO

2018-01-28

Vårterminen 2018

Kurs: Personalarbete

Delkursen Rekrytering, 5 hp

Delkursansvarig: Tina Forsberg Kankkunen (Sociologiska institutionen).

E-mail: tina.kankkunen@sociology.su.se

Kursens innehåll

OBS! För lokalinformation och detaljer, se schemalänk på hemsidan.

20 mars kl. 10- 12 Kursintroduktion. Tina Forsberg Kankkunen introducerar kursen, dess upplägg och innehåll. Vid 11:30 kommer **Jenna Svanberg** som arbetar på Korta Vägen och på SU:s sektion för externa relationer. Hon introducerar **Korta Vägen** (mer på nästa sida) som är PAO:s samverkanspart i delkursen.

20 mars kl. 13-15 föreläser Patrick Smith. Han är fil. dr. i socialpsykologi och disputerade på en avhandling om Assessment Centers (AC). Han har en lång erfarenhet som praktiker och arbetar i dag som konsult på KornFerry. På kursen kommer han att prata om AC och hur organisationer arbetar med AC i samband med rekrytering.

21 mars kl. 14- 16 föreläser Tina Forsberg Kankkunen om rekrytering som praktik och som forskningsområde. Dessutom introduceras seminarieuppgifterna som ingår i kursens examination i egenskap av kurskrav.

21 (förmiddag), 22 och 23 mars 2- timmars långt studiebesök på ett företag.

26 mars. Obligatoriskt seminarium. Tema: Personalidé, rekrytering och kravprofil.

3 april kl. 13-15 föreläser Johnny Hellgren (Psykologiska institutionen). Han kommer att prata om psykometrisk testning (begåvningsstest, personlighetstest) och hur forskning kring tester kan bistå oss i en professionell rekrytering.



5 april kl. 10- 12 föreläser Camilla Thunborg (Institutionen för didaktik och pedagogik). Hon kommer att prata om anställningsbarhet och hur forskning om anställningsbarhet kan hjälpa oss att tänka och förstå kontexten kring rekryteringsarbetet.

6 april kl. 9- 12 föreläser Nils Hallén (Nils Hallén Konsult AB). Han är jurist och konsult, bland annat med uppdrag att bistå organisationer i arbetet med kompetensbaserad rekrytering. Han pratar om hur forskning kan användas praktiskt i rekryteringsprocessen, genom att använda sig av kompetensbaserad rekrytering.

10 april. Obligatoriskt seminarium. Intervjuseminarium tillsammans med studenter på Korta vägen, där PAO-studenter intervjuar Korta vägen-studenter. *Boka gärna en grupplokaler i biblioteket eller i studenthuset till er grupp om ni har möjlighet.*

10 april kl. 17- 18. Avslutar och summerar Tina Forsberg Kankkunen.

Delkursbeskrivning

Delkursen Rekrytering kombinerar forskning om rekrytering med exempel på metoder och arbetssätt inom området. Vi arbetar parallellt med föreläsningar och inläsning av litteratur med en rekryteringsprocess i form av ett fiktivt rekryteringsuppdrag i samverkan med Korta vägen.

Kursens mål:

Kursen har som mål att ge studenterna kunskaper om forskning om rekrytering, samt om diskriminering och mångfald i arbetslivet. Efter genomförd kurs ska studenten

1. Kunna redogöra för teorier om rekrytering och metoder och arbetssätt inom området
2. Kunna redogöra för forskning om diskriminering och mångfald i arbetslivet

Kunskapskontroll och examination

Delkursen examineras genom aktivt deltagande vid seminarier, ett grupparbete som löper under kursen samt individuellt med en skriftlig hemtentamen. Seminarierna är obligatoriska och krav för att få godkänt på kursen.

Den individuella hemtentamen kommer att betygssättas på en sjugradig skala där: A=Utmärkt, B=Mycket bra, C=Bra, D=Tillfredsställande, E=Tillräckligt, Fx=Otilräckligt och F=Helt otilräckligt. Information om hur examinationsuppgiften bedöms bifogas uppgiften.

Närvarokrav och arbetsinsats

Delkursen bygger på aktivt och praktiskt deltagande vid samtliga seminarier. Därför är närvaro vid alla dessa tillfällen obligatorisk. Under kursen kommer en hel del arbete att krävas utöver den schemalagda tiden.

Kurslitteratur

Andersson, Gunilla, Nils Hallén och Patrick J. Smith (2016) *Rekrytering och urval. Teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Artiklar (minst tre ska citeras och refereras i examinationsuppgiften)

Backman, C., Hedenus, A., Ulfsdotter Eriksson (2014) Stereotyper och brytbilder i yrkesbeskrivande text och film. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*. 20(3): 54-69.

Colarelli och Thompson (2008) Stubborn Reliance on Human Nature in Employee Selection: Statistical Decision Aids are Evolutionary Novel. *Industrial and Organizational Psychology*, 1: 347-351.

Eriksson, S. och Lagerström, J. (2009) Diskriminering i anställningsprocessen: Resultat från en internetbaserad sökkanal. *Ekonomisk Debatt* 37(1): 54-64.

Eriksson, S., Johansson, P., Langensköld, S. (2013) Vad är värst – Dålig hälsa, utländsk bakgrund eller 55+? *Ekonomisk Debatt* 41(5): 14-26.

Hensvik, L., O. Nordström Skans, Åslund O. (2010) Sådan chef, sådan anställd? Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer. *Ekonomisk Debatt* 38(3): 39-52.

Highhouse (2008) Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*. 1: 333-342

Holgersson, C. (2013) Recruiting managing directors – doing homosociality. *Gender, Work & Organization*. 20, 4, 454-466.

Kuncel, N. R. & S. A. Hezlett (2010) Fact and Fiction in Cognitive Ability Testing for Admissions and Hiring Decisions. *Current Directions in Psychological Science*. 19 (6): 339-345.

McPherson, Smith-Lovin och Cook (2001) Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27: 415-444 2 (2)

Nordström Skans, O., Sibbmark, K., Åslund O. (2008) Anonyma jobbsökningar i praktiken – en första utvärdering av en omdebatterad åtgärd. *Ekonomisk Debatt* 36 (3): 36-45.

Schmidt, F.L. & Hunter, J. E. (1998) The Utility and Validity of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 124(2): 262-274.

Rapporter om rekrytering på svensk arbetsmarknad

Fergin, E., Stern, C., Wennberg, K. Holgersson, C (2014) Rekrytering i svenska företag -Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen? Nedladdningsbar: <http://ratio.se/app/uploads/2014/11/rapport-nr-5-kompetensforsorjningen-i-svenskaforetag.pdf>

Svenskt näringsliv (2014) Rekryteringsenkäten 2014. Bättre matchning med fler inträdesjobb. Notera att det finns fler årgångar att ladda ner på hemsidan (jag rapporterar 2014 års siffror)
<http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/rekryteringsenkaten/>

SCB (2010) Rekryteringsstatistik från AKU.
http://www.scb.se/statistik/_publikationer/AM0401_2010K03_BR_AM76BR1002.pdf

Svensk forskning av intresse för personalvetare

Ekonomisk Debatt (Nationalekonomiska föreningens tidskrift)
<http://nationalekonomi.se/ED>

Arbetsmarknad och arbetsliv <https://www.kau.se/arbetsmarknad-arbetsliv>

IFAU (institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering) www.ifau.se



Organisation och samhälle (Företagesekonomiska föreningens tidskrift) <http://orgsam.se/>

Rekryteringsuppdraget

Samtidigt som du sätter dig in forskning och teoretiska frågor kring rekrytering ska du och din smågrupp arbeta med ett rekryteringsärende. Rekryteringsärendet utgår från kompetensprofiler bland studenterna på Korta vägen (KV). En del av KV-studenterna är ekonomer, andra ingenjörer, men det finns en stor mångfald med akademisk kompetens i gruppen.

Vecka 1: Inför rekrytering

Organisationer som arbetar professionellt med personalarbete har ofta en uttänkt personalidé. Personalidén (eller kompetensidén som Hansson 2015 kallar det) ligger sedan till grund för rekrytering. En rekrytering föregås dessutom lämpligen av en genomtänkt analys av behov i termer av arbetsuppgifter. Behoven kan formuleras på kort och lång sikt, med fokus på den kompetens en individ behöver för att framgångsrikt utföra de arbetsuppgifter organisationen har idag och fram ledes. Sammanställandet av kompetenskrav utmynnar i en kravprofil. Kravprofilen används som en guide under hela rekryteringsprocessen.

Ett syfte med kursens första del är din smågrupp ska utforska matchning mellan organisation och arbetsuppgifter utifrån ett studiebesök på en HR-avdelning och KV-studenters kompetensprofil. Studiebesöket och deras rekryteringsbehov ska ni använda i utformandet av en intervjuguide och för att testa lämplighet gentemot kravprofilen. Mer om detta när kursen startar.

I varje organisation finns ett antal formella krav men också andra kompetenser som mer är lämpade för att utreda på annat sätt. Under ert studiebesök på en HR-avdelning har ni som uppgift att ta reda på deras personalidé, rekryteringsprocess, vad som styr innehållet i krav- och kompetensprofiler, vilka rekryteringsbehov som finns idag samt vilka yrkesgrupper som finns representerade på arbetsplatsen. Utred hur organisationen arbetar med rekryteringsärenden och jämför med kursboken. **Förbered en kort presentation av studiebesöket och ert resultat inför seminariet den 26 mars.**

Vecka 2: Självständigt arbete kring gallring

Under kursens andra vecka ägnas en del tid åt kunskapspåfyllnad i form av gästföreläsningar. Föreläsningarna har olika teman som samtliga har beröring med det övergripande temat rekrytering (se presentationen av lärare ovan). Samtidigt med gästföreläsningarna går rekryteringsprocessen vidare. KV-studenterna ska nu ”söka” jobben som ni annonserar. Det får motsvara nästa steg i en rekryteringsprocess, nämligen att välja ut de kandidater som ska gå vidare i rekryteringsprocessen. Så



kallad gallring. I ett verkligt fall har vi ju förhoppningsvis flera kandidater som är intresserade av den lediga tjänsten. Ur organisationens synvinkel vill vi såklart ha flera kandidater att välja emellan, men kanske inte så många att gallringen tar onödigt mycket resurser i anspråk. Nästa steg i vår fiktiva rekrytering blir alltså att **genomföra en genomtänkt gallring. I ert fall blir detta steg att läsa de sökandes ansökningar och förbereda feedback till KV-studenten inför intervju.**

Vecka 3: Metoder för att välja den bäst matchade kandidaten

För det mesta har organisationen endast en vakant position som ska fyllas. Avslutningsvis i rekryteringsprocessen handlar det sålunda ofta om vem av toppkandidaterna som ska erbjudas anställning. Den sista delen av delkursen handlar om hur vi kan mäta och jämföra kandidater för att hitta den som bäst matchar organisationens arbetsuppgifter. Här kommer kursboken och gästföreläsningarna att vara till stor nytta. Den tredje veckan kommer ni att arbeta med att en intervjuguide som ska användas som grund för intervjuer med studenter på Korta vägen. **På seminarietillfället den 10 april kommer ni att genomföra intervjuer med de KV-studenter som sökt "ert" jobb. Intervjuguide, feedback på CV och ev. personligt brev samt en bedömningsmall för att återkoppla ska tas med till seminariet.** Detaljer kring intervjuerna fastställs under kursen. Men för att skapa en intim och trevlig intervjusituation kan det vara intressant för **din grupp att boka ett grupprum att hålla intervjuerna i.** Se till att boka ungefär samma tider som intervjuseminariet ska äga rum.

Avslutningsvis samråder din grupp med varandra och matchar profiler med besöka arbetsgivare med deltagarprofiler och **lämnar en sammanställning till KV.** KV kontaktar respektive arbetsgivare föreventuell matchning till kvalificerad praktik.