



Kandidatprogrammet PAO  
Vårterminen 2021  
Kurs: Personalarbete

## Delkursen Rekrytering, 5 HP

Delkursansvarig: Tiziana Sardiello (Stockholm Centre for Organizational Research - SCORE).  
E-mail: [tiziana.sardiello@score.su.se](mailto:tiziana.sardiello@score.su.se)

### Kursens innehåll

OBS! Se också schemalänk på hemsidan.

23 mars kl. 10-12. Digital/Zoom. Kursintroduktion. Tiziana Sardiello introducerar kursen, dess upplägg och innehåll. Dessutom introduceras seminarieuppgifterna som ingår i kursens examination.

24 mars K. 13-14. Digital/Zoom. Samordnarna informerar inför val av inriktning på PAO-programmet. Väntar på bekräftelse.

24 mars kl. 14-16. Digital/Zoom. Tiziana Sardiello föreläser om rekrytering och arbetsmarknad som praktik och som forskningsområde.

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

26 mars kl. 10-12. Digital/Zoom. Nils Hallén (Nils Hallén Konsult AB) föreläser. Nils är jurist och konsult, bland annat med uppdrag att bistå organisationer i arbetet med rekrytering. Han pratar om hur forskning kan användas praktiskt i rekryteringsprocessen, genom att använda sig av kompetensbaserad rekrytering.

26 mars kl. 14-16. Digital/Zoom. Nils Hallén föreläser om kompetensbaserad rekrytering, fortsättning.



29 mars kl. 13-15. Digital/Zoom. Patrick Smith föreläser. 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 organisationspsykolog på Volvo Cars i Göteborg. På kursen kommer han att prata om AC och hur organisationer arbetar med AC i samband med rekrytering.

30 mars kl. 10-12. Digital/Zoom. Camilla Thunborg föreläser (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.

31 mars kl. 10-12, Digital/Zoom. Obligatoriskt seminarium Tema: Kravprofil. Seminariedag uppdelat i tre grupper. Varje seminariegrupp kommer delas upp i mindre smågrupper om ca tre studenter som ska definiera och analysera kompetensbehov. Klargör sinsemellan vilka kompetenser ”soft skills” ni vill intervjua kring på intervjudagen. Definiera vad ni menar med begreppet utifrån Nils föreläsning.

31 mars eftermiddag. Seminariegrupperna kallar kandidater till intervju.

1, 6 och 7 april. Zoom/Skype/Whatsapp. Obligatorisk intervjuträning. Er uppgift blir att bjuda in en kandidat till intervju, hålla intervju och därefter återkoppla kring CV och intervjugenomförande.

## **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.

### **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 studiebesöket på ett företag samt 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 jobbansökningar 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

Stern, C., Wennberg, K., Fergin, E., Holgersson, C (2013) Rekrytering i svenska företag -Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen? Rapport 5:2013. **RATIO**.

Svenskt näringsliv (2014) Rekryteringsenkäten 2014. Bättre matchning med fler inträdesjobb. Notera att det finns fler årgångar att ladda ner på hemsidan i form av pdf (jag rapporterar 2014 års siffror)

SCB (2010) Rekryteringsstatistik från AKU.

[https://www.scb.se/contentassets/aa3d20408f964293b6bfa9393b087333/am0401\\_2010a01\\_br\\_am76br1002.pdf](https://www.scb.se/contentassets/aa3d20408f964293b6bfa9393b087333/am0401_2010a01_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](http://www.ifau.se)

Organisation och samhälle (Företagesekonomiska föreningens tidskrift) <http://org-sam.se/>