

Examen Human resource management juni 2019

4 vragen, elk op 5 punten

vraag 1

De oprukkende **digitalisering** heeft een impact op de arbeidsmarkt van België en mensen denken dat het een negatieve impact zal hebben.

- Geef 2 redenen waarom mensen niet in paniek moeten zijn voor de gevolgen van digitalisering en geef bij elk van deze twee zaken een concreet voorbeeld.
- De digitalisering zorgt er ook voor dat er problemen komen bij het onderscheid tussen arbeider en bediende. Wat is het *juridisch criterium* dat ze hanteerden voordat het Grondwettelijk Hof hier een verandering in bracht met de wet van eenmaking?
- Geef een voorbeeld waarbij het duidelijk wordt dat door de digitalisering een moeilijk onderscheid gemaakt kan worden tussen arbeider en bediende.

Vraag 2

Er is een top verkoper in een auto assemblage fabriek. Deze top verkoper wordt daarom verkoopsleider. Omdat hij dit succes had werd hij benoemd tot commercieel directeur. Maar na deze successen kwamen er falen. Hij kon zijn team niet meer motiveren, voelde zich aangevallen wanneer medewerkers met goede ideeën kwamen, hij kon geen gesprekken aanknopen, hij was niet goed in het beoordelen. Dit zorgde ervoor dat hij ongelukkig was met zijn job als commercieel directeur en het bedrijf zat met de handen in het haar.

- welk fenomeen/ mechanisme komt hier voor? Leg uit wat voor jou dit mechanisme/ fenomeen betekent. Peter principle
- wat is de oorzaak van dit fenomeen dat ook in deze tekst voorkomt? beoordelen op basis van prestaties in het verleden
- Om dit probleem op te lossen contacteert het bedrijf een HR consultant die denkt dat het goed is een potentieelbeoordeling in te voeren in een mini-assessment center.

Ze stellen eerst het profiel van een goede commercieel directeur op

- goede coaching en motivering van het personeel
- goed zicht op de budgettering en hier goede analyses van kunnen maken en beslissingen maken.

=> Geef 2 operationele predictoren (Maximum 2 die elkaar aanvullen) zouden goed zijn om in dit mini-assessment te steken en geef er ook de verantwoording bij.

=> En zeg ook telkens of deze predictoren een *sign* of een *sample* zijn en leg uit waarom.

Vraag 3:

Je bent een HR medewerker in een bedrijf en 1 keer per jaar worden er beoordelingen gedaan door de leidinggevenden aan de hand van bepaalde beoordelingscriteria. Ze zullen beoordelen op basis met de likert schaal (1: zeer slecht, tot 5: zeer goed, een likertschaal met 5 punten)

Maar bij de analyse van dit beoordelingssysteem zien ze dat de interbeoordelingsbetrouwbaarheid laag is, dat er groepstendentie en dat de set van beoordelingscriteria lijdt aan excessiviteit.

- a. Leg deze 3 begrippen 'interbeoordelingsbetrouwbaarheid', 'groepstendenties' en 'excessiviteit' uit.
- b. Wanneer we een 360° methode zouden implementeren om deze zaken op te lossen, voor welke van deze begrippen zou het zorgen voor een remediëring (wanneer de het beoordelingssysteem wel nog hetzelfde blijft). Leg het voor elk begrip uit.

vraag 4:

In een studie van ... en O'Boyle zien we dat de medewerkersprestaties niet normaal verdeeld zijn, maar volgens het principe van de 'power law distribution' (long tail).

- a. Wat betekent deze **power law distribution (long tail)**?
- b. Als we deze bevindingen zouden volgen, is het dan beter om een exclusief of een inclusief Talent Management te implementeren? Leg exclusief en inclusief talent management uit en verklaar je keuze voor bij dit principe.