

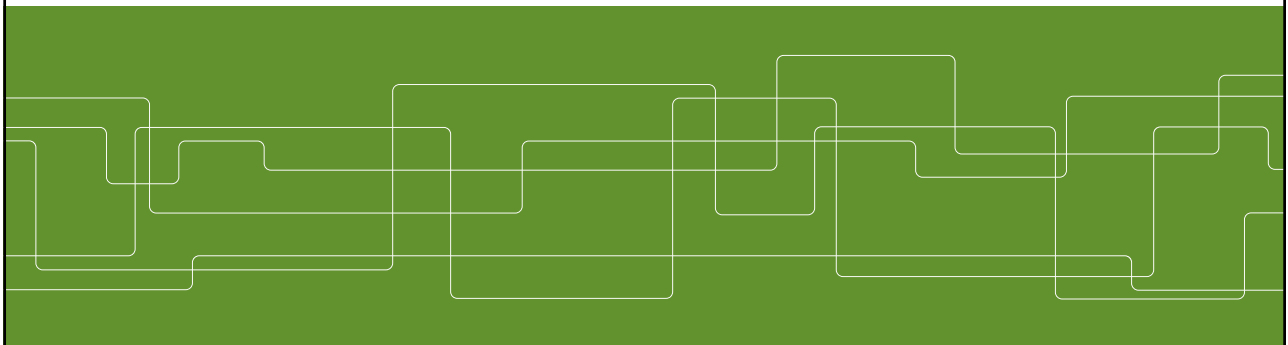


KTH ROYAL INSTITUTE
OF TECHNOLOGY

HRM

KOMPETENSFÖRSÖRJNING & PERSONALLEDNING

FÖRELÄSNING 6, MOHAMMAD AKHBARI



- ✓ VILKEN KOMPETENS BEHÖVER FÖRETAGET?
- ✓ HUR SKA VI FÖRSE OSS MED DENNA KOMPETENS?
- ✓ HUR SKA VI EFFEKTIVT ANVÄNDA OCH UTVECKLA
KOMPETENSEN OCH DESS BÄRARE – MÄNNISKORNA?

Kompetensförsörjning



Bärande idéer:

- ◆ Det finns en bästa metod att organisera på
- ◆ Utnyttja vetenskapliga metoder
- ◆ Tidsstudier
- ◆ Specialisering
- ◆ Funktionellt förmanskap
- ◆ Planeringsavd. skild från verksamheten
- ◆ Ackordslöner
- ◆ Management by exception



Upphovsman: **Frederick Taylor**

Scientific management



Bärande idéer:

- ◆ Långt driven specialisering
- ◆ Klara regler
- ◆ Strikt ansvarsfördelning
- ◆ Hierarkisk organisation
- ◆ Tjänstevägens principer = Lodrätt genom hierarkin
- ◆ Opersonlig kommunikation
- ◆ Reglerad befordringsgång



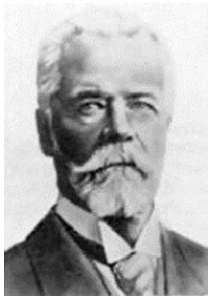
Upphovsman: **Max Weber**

Byråkratiska skolan



Bärande idéer:

- ♦ Det finns en bästa metod att organisera på
- ♦ Betoning på det formella
- ♦ Hierarkisk organisation men få nivåer
- ♦ Enhetsbefäl
- ♦ Tjänstevägens principer
- ♦ Linje-stabsorganisation
- ♦ POLSK → Kärnområden en arbetsledare ska arbeta med



Upphovsman: **Henri Fayol**



Administrativa skolan



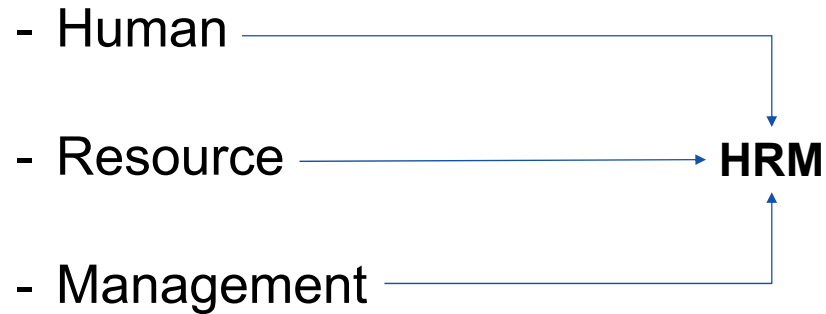
Bärande idéer:

- ♦ Hög motivation ger bättre resultat
- ♦ Motivationen styrs av trivseln
- ♦ Sociala normer bestämmer produktiviteten
- ♦ Icke-ekonomiska belöningar påverkar beteendet
- ♦ Informell organisation/informell ledare är viktig när det gäller att fastställa gruppens normer
- ♦ Individer reagerar inte alltid som individer, utan ibland som gruppmedlemmar



Upphovsman: **Elton Mayo**

Human Relation



HRM-begrepp



... En strategisk, sammanhängande och omfattande ansats till ledningen och utvecklingen av organisationens mänskliga resurser, i vilken varje aspekt av processen är totalt integrerad med ledningen av den totala organisationen.

(Armstrong, 1992)

DEFINITIONS OF HRM



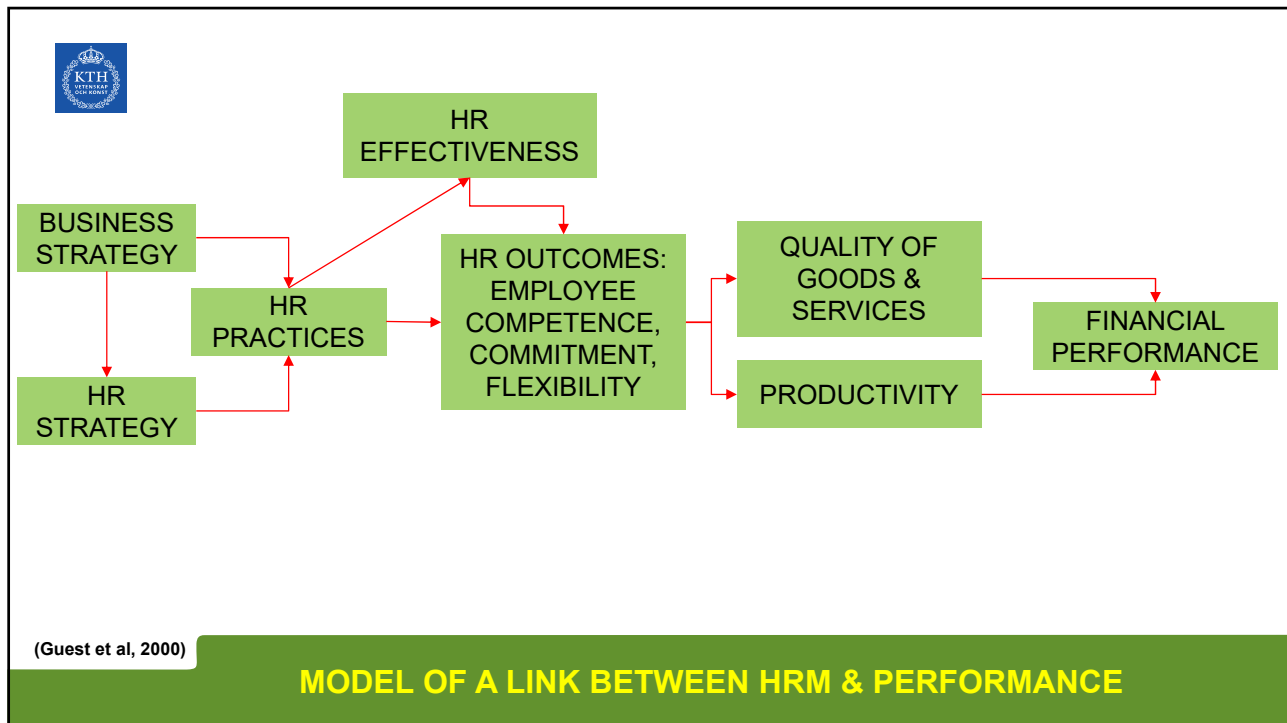
TO GENERATE ORGANIZATIONAL CAPABILITY BY
ENSURING THAT THE ORGANIZATION HAS THE SKILLED,
ENGAGED, COMMITTED AND WELL-MOTIVATED
EMPLOYEES IT NEEDS TO ACHIEVE SUSTAINED
COMPETITIVE ADVANTAGE.

AIMS OF STRATEGIC HRM

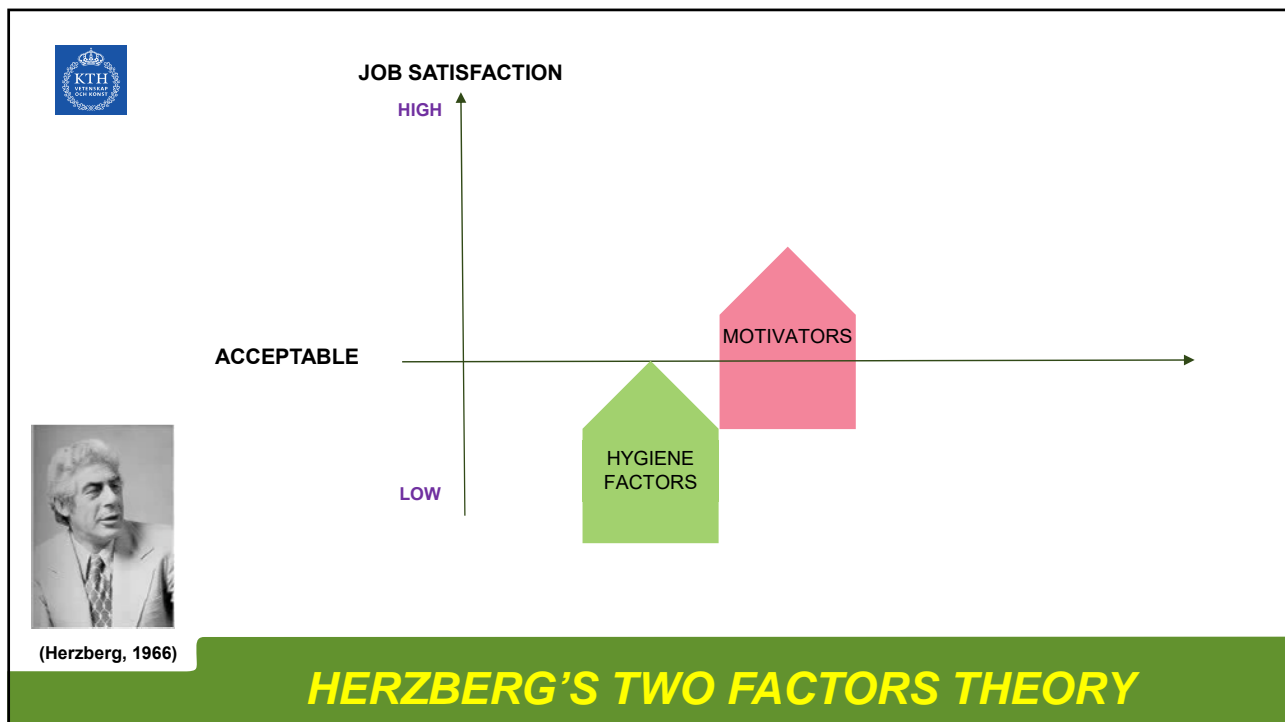
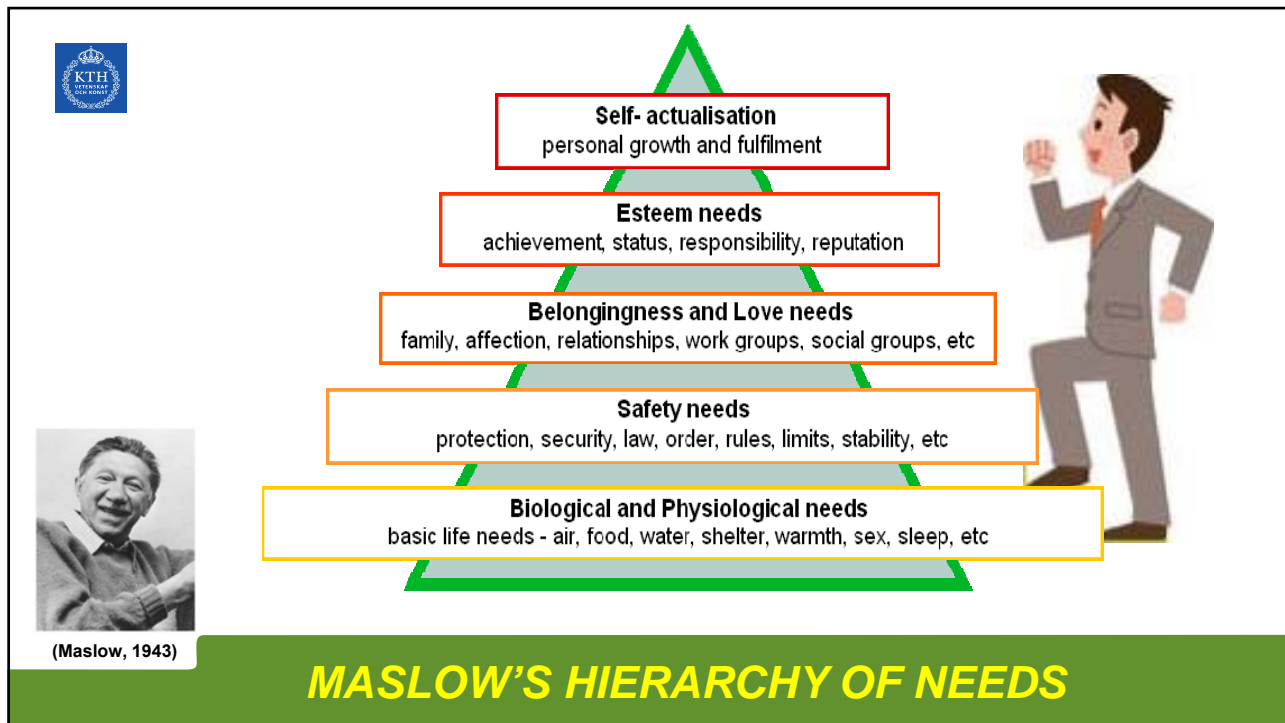


(Armstrong, 1992)

MÅLEN MED HRM



VAD MOTIVERAR MÄNNISKOR?





(Herzberg, 1966)

- **Hög hygien + Hög motivation:**
 - Den optimala situationen där anställda är starkt motiverade och har få klagomål.
- **Hög hygien + Låg motivation:**
 - Anställda har få klagomål men är inte motiverade. Målet med arbetet är lönen.
- **Låg hygien + Hög motivation:**
 - Anställda är motiverade men har många klagomål. Arbetet är stimulerande och utmanande, men löner och arbetsförhållanden når inte upp till standard.
- **Låg hygien + Låg motivation:**
 - Detta är den sämsta situationen där anställda är omotiverade och har många klagomål.

HERZBERG'S TWO FACTORS THEORY

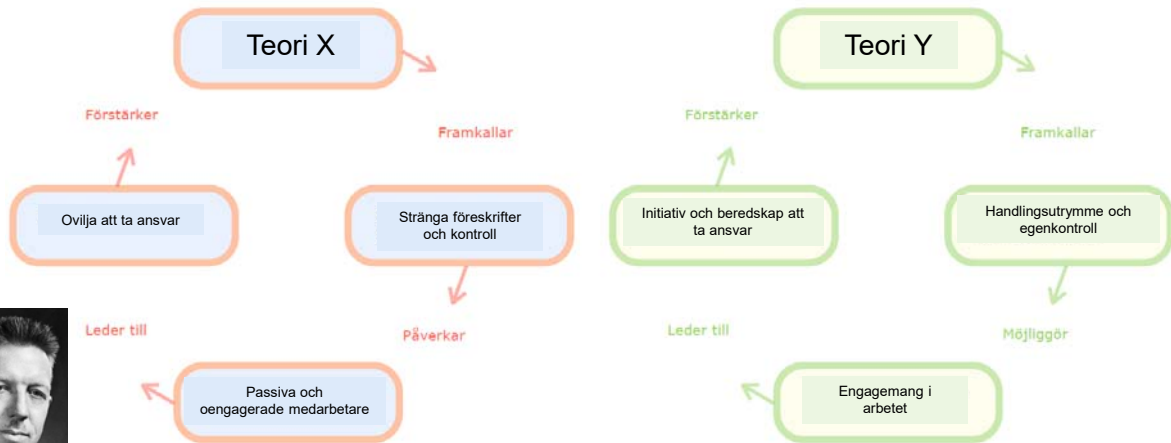


X-människan är lat, initiativlös, okreativ, trygghetsmaximerande och flyr ansvar. Hon styrs främst av yttre belöningar, som pengar.



Y-människan arbetar gärna om uppgiften stimulerar. Hon söker ansvar, tar initiativ och styrs främst av inre belöningar.

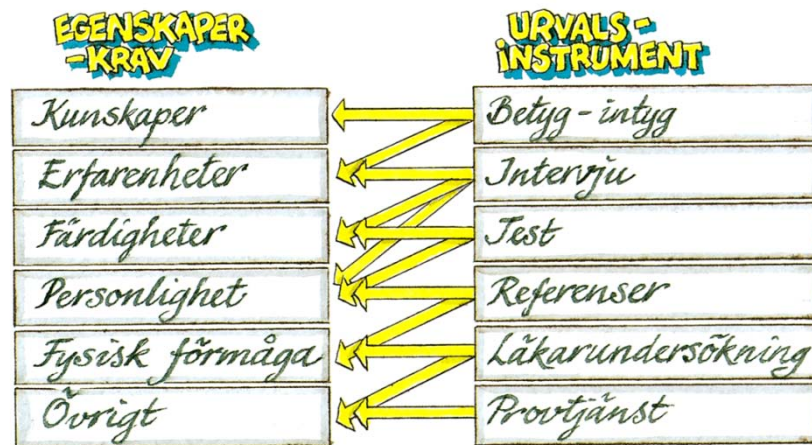
McGREGORS MOTIVATIONSTEORI OLIKA MÄNNISKOSYN



McGREGORS MOTIVATIONSTEORI OLIKA MÄNNISKOSYN



PERSONALPLANERING



Uppgifter om den sökandes egenskaper får man via olika urvalsinstrument

VÄLJ RÄTT URVALSINSTRUMENT



| Strategi | Konkretisering |
|---|--|
| Utforma och implementera en HR-filosofi | <ul style="list-style-type: none"> Formulera en HR-filosofi Utveckla system och praxis som gör det möjligt att omsätta filosofin i praktiken |
| Rekrytera rätt människor | <ul style="list-style-type: none"> Utarbeta en filosofi Var selektiv |
| Håll kvar de anställda | <ul style="list-style-type: none"> Belöna frikostigt Skapa trygga anställningsvillkor Internrekrytera Dela vinsterna |
| Investera i personalen | <ul style="list-style-type: none"> Investera i lärandet Skapa utvecklingsmöjligheter |
| Ge de anställda större inflyttande | <ul style="list-style-type: none"> Ge information och stöd Uppmuntra självständighet och delaktighet Ge arbetet en ny design Utveckla självstyrande arbetsteam Främja jämlikhet |

Bolman & Deal (2008)

GRUNDLÄGGANDE HR-STRATEGIER



- LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1974 → 1982
- ARBETSMILJÖLAGEN 1977
- SEMESTERLAGEN 1938 → 1977
- MEDBESTÄMMANDELAGEN 1976
- JÄMSTÄLLDHETSLAGEN 1979 → 1991

❖ KOLLEKTIVAVTAL SLUTET AV 1800-TALET I EUROPA
 → 1906 I SVERIGE
 ”Decemberkompromissen”

ARBETSRÄTT