



Høgskolen i Telemark

EKSAMEN
6024 Personaladministrasjon og -ledelse

26.05.14

Tid: 09.00-13.00

Målform: Nynorsk/Bokmål

Sidetal: 3

Merknader: Begge oppgavene skal besvares. De teller likt

Eksamensresultatene blir offentliggjort på studentWeb.



Fakultet for allmennvitenskapelige fag.



Bokmål

Oppgave 1

- a) Økonomidirektøren i *Telemark energi* går av med pensjon etter mange år i stillingen. Han var selve økonomifunksjonen, en trygg og god forvalter, en tro byråkrat, lojal og regelorientert til fingerspissen, likte seg best innenfor klart definerte grenser. Stabilitet og kontroll var to av hans kjerneverdier. Bedriften opplever store endringer, gamle løsninger står for fall, nye produkter må utvikles, det er både større konkurranse og flere muligheter i markedene. Styret i selskapet ønsker seg en ny økonomidirektør, en med andre egenskaper, annen orientering og vektlegging, som de anser vil være bedre i stand til å takle ny virkelighet. Tenk deg at du arbeider som personalkonsulent i bedriften. Du har rekruttering som hovedansvarsområde. Du gis en sentral rolle i saken. Hvordan ville du håndtert den?
- b) Diskuter hva som kan gå galt i rekrutteringsprosessen med utgangspunkt i casen.

Oppgave 2

- a) Konsulentselskapet *proaktiv* består av ansatte med høy teoretisk utdanning, mange jurister, siviløkonomer og statsvitere arbeider der. Bedriften yter rådgivningstjenester til offentlige og private organisasjoner innenfor HRM og organisasjonsutvikling (OU). Oppdragsmengden varierer. I perioder er det dødt, lite å gjøre. Den store inntjeningen er uteblitt, hvis ikke situasjonen snur kan det bli aktuelt å slanke staben, noe som er lite ønskelig. Det er derfor et mål å opparbeide seg en høy og stabil kundekrets, øke oppdragsmengden, men bedriften står langt fra målet. En undersøkelse avdekket at medarbeiderne trolig mangler viktig kompetanse for å innfri målsettingen. Det er behov for å utvikle medarbeidernes kompetanse. Hvordan ville du, som personalrådgiver, håndtert situasjonen i nevnte bedrift?
- b) Diskuter og pek på nye trender som du ser gjør seg gjeldende i det norske arbeidslivet, sentrale stikkord er arbeidstid, fysisk arbeidssted, arbeidsmetoder, mangfold, kjønn og ledelse, og hvilke konsekvenser mener du dette kan ha for personalfunksjonen i organisasjoner?



Nynorsk

Oppgåve 1

- a) Økonomidirektøren i *Telemark energi* går av med pensjon etter mange år i stillinga. Han var sjølv økonomifunksjonen, ein trygg og god forvaltar, en tru byråkrat, lojal og regelorientert til fingerspissen, likte seg best innanfor klart definerte grenser. Stabilitet og kontroll var to av hans kjerneverdier. Bedrifta opplever store endringar, gamle løysingar står for fall, nye produkt må utviklast, det er både større konkurranse og betre sjansar i marknaden. Styret i selskapet ønskjer seg ein ny økonomidirektør, ein med andre eigenskapar, anna orientering og vektlegging, som dei meiner vil vere betre i stand til å takle ny røyndom. Tenk deg at du arbeider som personalkonsulent i bedrifta. Du har rekruttering som hovedansvarsområde. Du får ei sentral rolle i saka. Korleis ville du handtert ho?
- b) Diskuter kva som kan gå galt i rekrutteringsprosessen med utgangspunkt i casen.

Oppgåve 2

- a) Konsulentselskapet *proaktiv* har tilsette med høg teoretisk utdanning, mange juristar, siviløkonomar og statsvitarar arbeider der. Bedrifta yter rådgivningsjenester til offentlege og private organisasjonar innanfor HRM og organisasjonsutvikling (OU). Oppdragsmengda varierer. I periodar er det dødt, lite å gjere. Den store innteninga lar vente på seg, dersom situasjonen ikkje snur kan det bli aktuelt å slanke staben, noko som er lite ønskjeleg. Det er difor eit mål å opparbeide seg ein høg og stabil kundekrets, auke oppdragsmengda, men bedrifta står langt frå målet. Ei undersøking avdekte at medarbeidarane truleg manglar viktig kompetanse for å innfri målsettinga. Det er behov for å utvikle medarbeidarane sin kompetanse. Korleis ville du, som personalrådgjevar, handtert situasjonen i nemnde bedrift?
- b) Diskuter og peik på nye trendar som du ser gjer seg gjeldande i det norske arbeidslivet, sentrale stikkord er arbeidstid, fysisk arbeidsstad, arbeidsmetodar, mangfald, kjønn og leiing, og kva for konsekvensar meiner du dette kan ha for personalfunksjonen i organisasjonar?