

1. Human resource management

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Historische schets
 - A. Voor de industriële revolutie
 - B. Industriële revolutie
 - C. Welzijnsafdelingen, Scientific Management, Human Relations en Industrial Psychology
 - D. WOI en WOII, de definitieve vestiging van het personeelsbeleid
 - E. Personeelsbeleid tijdens 1945-1970
 - F. Van Personeelsbeleid naar (Strategisch) Human Resource Management
- 1.3. Definitie
- 1.4. De rollen van HR-managers
- 1.5. Overzicht van HRM-modellen
 - A. Het Michigan-model
 - B. Het Harvard-model
 - C. Een "Europees" contextueel model van HRM
- 1.6. Kritische beschouwingen
- 1.7. Wetenschappelijk bewijsmateriaal
- 1.8. Recente trends
 - A. Human Capital Management
 - B. Het meten van HRM
 - C. HRIS en e-HRM
 - D. HR outsourcing
- 1.9. Overzicht van hrm tijdschriften

2. Functiestudie en competentie management

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Terminologische afbakening
- 2.3. Bouwstenen van functiestudie
 - A. Descriptoren
 - B. Informatiebronnen
 - C. Informatieverzamelingsmethoden
 - Observatie
 - Interview
 - Vragenlijst
 - Logboek
 - Bestaand materiaal
 - Samenvattend
 - D. Analyse-eenheden
 - E. Conclusie
- 2.4. Voorbeelden van bestaande functiestudietechnieken
 - A. Functional job analysis (FJA)
 - B. Taakvragenlijst
 - C. Position Analysis Questionnaire (PAQ)
 - D. Job Element Method (JEM)
 - E. Narratieve taakbeschrijving
 - F. Kritische incidententechniek
 - G. Narratieve functiebeschrijving
- 2.5. Relevantie van functiestudie voor HRM
 - A. Rekrutering en selectie
 - B. Training en ontwikkeling
 - C. Functiewaardering en verloning
 - D. Loopbaanmanagement
 - E. Prestatiebeoordeling
 - F. Functiestructurering

- G. Ergonomie en veiligheid
- 2.6. Kritiek op functiestudie
- 2.7. Competenties als alternatief voor functies?
 - A. Definitie van competenties
 - B. Bepaling van competenties
 - C. Verschillen met functiestudie
 - D. Relevantie van competenties
 - E. Kritiek op competenties
- 2.8. Bijlagen
- 3. Rekrutering en organisatie-attractiviteit
 - 3.1. Inleiding
 - 3.2. Modellen rond rekrutering
 - 3.3. Uitkomsten van attractiviteit
 - 3.4. Attractiviteitsstrategieën
 - A. Rekrutering
 - Boodschap
 - Kanaal
 - Personeelsadvertentie
 - Timing
 - Rekruteerders
 - B. Arbeidsvoorwaarden
 - C. Sollicitantenpopulatie
 - D. Keuze van strategie
 - 3.5. Recente trends
 - A. Employer brand marketing
 - B. E-recruitment
- 4. Selectie en assessment van personeel
 - 4.1. Inleiding
 - 4.2. Criteriumdomein: Wat Is Functieprestatie ?
 - 4.3. Criteriummaten: Hoe Meten We Functieprestatie ?
 - 4.4. Predictorconstructen: Welke Kenmerken zijn Voorspellers ?
 - A. Algemene mentale vaardigheid
 - B. Kennis en ervaring
 - C. Persoonlijkheid en motivatie
 - D. Belangstelling
 - E. Fit tussen de persoon en de organisatie
 - F. Psychomotorische vaardigheden
 - 4.5. Predictorinstrumenten: Welke Selectie Instrumenten Bestaan Er ?
 - A. Onderliggend model: Sign vs. sample
 - B. Sollicitatieformulier en biografische formulier
 - C. Referenties
 - D. Kennistests
 - E. Cognitieve vaardigheidstests
 - F. Belangstellingsvragenlijsten
 - G. Persoonlijkheidsvragenlijsten
 - H. Onderzoek naar fysische geschiktheid
 - I. Interviews
 - Ongestructureerde interviews
 - Gestructureerde interviews
 - Wetenschappelijk onderzoek over gestructureerde interviews
 - J. Work samples
 - K. Assessment centers
 - Wetenschappelijk onderzoek over assessment centers
 - L. Andere selectietechnieken
 - 4.6. Keuze uit predictorinstrumenten

- 4.7. Recente trends
 - A. Technologische ontwikkelingen
 - B. Internationale selectie
 - C. Teamselectie
 - D. Constructgedreven benaderingen
- 5. Training en ontwikkeling van personeel
 - 5.1. Inleiding
 - 5.2. Terminologische afbakening
 - 5.3. Conceptuele benaderingen
 - 5.4. Trainingsproces
 - A. Analyse van trainingsbehoeften
 - B. Specificatie van trainingsdoelstellingen
 - C. Ontwerp van trainingsinhoud en -methode
 - Trainer-centered methoden
 - Trainee-centered methoden
 - Teambuildingsmethodes
 - Inhoud van training
 - Logistiek
 - D. Transfer
 - Kenmerken van trainingsontwerp
 - Kenmerken van trainee
 - Kenmerken van werksituatie
 - 5.5. Trainingsevaluatie
 - A. Hinderpalen bij de evaluatie van trainingen
 - B. De keuze van evaluatiecriteria
 - C. De vele gezichten van criteria
 - D. Evaluatiedesigns
 - 5.6. Stakeholders
 - A. Topmanagement en hoger kader
 - B. Lijnmanagement
 - C. Trainer
 - D. Trainee
 - E. Trainingsverantwoordelijke
 - 5.7. Recente trends
 - A. Technologische ontwikkelingen
 - B. Kennismanagement
 - C. Return on investment
- 6. Prestatiebeoordeling en -management
 - 6.1. Inleiding
 - 6.2. Doelstellingen: Waarom Beoordelen ?
 - 6.3. Type criteriumconstruct: Wat Wordt Beoordeeld ?
 - 6.4. Type beoordelingsinstrument: Hoe Wordt Beoordeeld ?
 - A. Rangschikkingsmethoden
 - B. Beoordelingsschalen
 - Grafische beoordelingsschaal
 - Gedragsobservatieschaal
 - Gedragsverankerde beoordelingsschaal
 - Gemengde standaardschaal
 - Relatieve percentielmethode
 - C. De methode van de kritische incidenten
 - D. Narratieve beoordeling
 - E. Management by objectives
 - Wetenschappelijk onderzoek over beoordelingsinstrumenten
 - 6.5. Type beoordelaar: Wie Beoordeelt ?
 - A. Beoordelingen door chefs

- B. Beoordelingen door peers
- C. Beoordelingen door ondergeschikten
- D. Zelfbeoordelingen
- E. Beoordelingen van hogere chefs
- F. Andere stakeholders
- G. Multisource feedback
- 6.6. Type beoordelaarstraining
- 6.7. Type gespreksvorm
 - A. "Tell-and-sell"-gesprek
 - B. "Tell-and-listen"-gesprek
 - C. "Problem-solving"-gesprek
 - D. "Guidance"-gesprek
- 6.8. Prestatiebeoordeling in een impasse ?
 - A. Problemen
 - B. Oplossingen
- 6.9. Recente trends
 - A. Laterale evaluaties
 - B. Informaticatechnologie
 - C. Zoeken naar feedback
- 6.10. Bijlage
- 7. Functiewaardering en verloning
 - 7.1. Inleiding
 - 7.2. Terminologische afbakening
 - 7.3. Interne afstemming
 - A. De rangschikkingsmethode
 - B. De classificatiemethode
 - C. De puntenmethode
 - D. De persoonsgebaseerde methode
 - E. Proces van functiewaardering
 - F. Besluit: Gevolgen van interne afstemming
 - 7.4. Externe afstemming
 - A. Determinerende factoren bij competitieve afstemming van verloningsniveau en -pakket
 - B. Competitieve afstemming van verloningsniveau en -pakket
 - Bepaling van loonpolitiek
 - Bepaling van doelstelling van survey
 - Bepaling van relevante concurrenten
 - Ontwerp van survey
 - Interpretatie van resultaten van survey
 - Gebruik van de resultaten van de survey voor bepaling loonstructuur
 - C. Besluit: Gevolgen van externe afstemming
 - 7.5. Verloningssystemen
 - A. Variabele verloningssystemen
 - Merit pay
 - Bonussen
 - Individuele awards
 - Individuele premies ("individual incentive plans")
 - Groepspremie ("team incentive plans")
 - Cash winstdeling
 - Winstdeling in aandelen ("stock ownership plans")
 - Wetenschappelijk onderzoek over variabele verloning
 - Populariteit van variabele verloningssystemen in België
 - 7.6. Voordelen
 - A. Types voordelen
 - B. Populariteit van voordelen

- C. Criteria bij samenstelling van voordelenplan
 - D. Praktische vragen bij opzet van voordelenplan
 - 7.7. Recente Trends
 - A. Verloning in een internationale context
 - B. Verloning van topmanagement
 - C. Verloning en flexibele arbeid
 - 7.8. Bijlage
- 8. Loopbaanmanagement
 - 8.1. Inleiding
 - 8.2. Relevantie
 - A. Voor de organisatie
 - B. Voor het individu
 - 8.3. Terminologische afbakening
 - 8.4. Loopbaan
 - 8.5. Loopbaanplanning
 - A. Het individueel perspectief bij loopbaanplanning
 - Persoonlijke gegevens
 - Loopbaananker
 - Functiedekking
 - Prestatiebeoordeling
 - Potentieelbeoordeling
 - Samenvatting
 - B. Het organisationeel perspectief bij loopbaanplanning
 - Organisatiestrategie
 - Afbakening van loopbaanpaden
 - Visie op personeel
 - Personeelsplanning
 - 8.6. Loopbaanplan en loopbaangesprek
 - A. Loopbaangesprek
 - B. Loopbaanplan
 - 8.7. Loopbaanontwikkeling
 - A. Formele opleidingsprogramma's
 - B. Taxatie van capaciteiten
 - C. Functiegerelateerde ervaringen
 - Functieverbreiding
 - Functierotatie
 - Promoties, mutaties en demoties
 - D. Interpersoonlijke relaties
 - Mentoring
 - Coaching
 - 8.8. Recente trends
 - A. Zelfmanagement
 - B. Management development
 - C. Dual careers
 - D. Dual career paths
 - E. Mid career crisis