

EKSAMEN

Emnekode: SFB10106	Emne: Organisasjonsteori
Dato: 14.12.2010	Eksamenstid: 09.00 – 13.00
Hjelpemidler: Utenlandske studenter kan bruke norsk ordliste, ellers ingen hjelpemidler tillatt.	Faglærer: Kjersti Lien Holte
Eksamensoppgaven: Oppgaven består av 4 sider inkl. denne forsiden og vedlegg. Oppgavesettet består av 6 oppgaver, som alle skal besvares.	
Sensurdato: 3 uker etter eksamen. Karakterene er tilgjengelige for studenter på studentweb senest dagen etter oppgitt sensurfrist. Følg instruksjoner gitt på: http://www.hiof.no/index.php?ID=7027	

Eksamensoppgaver i organisasjonsteori høsten 2010

Alle oppgavene skal besvares.

Oppgavesettet består av 3 sider.

Utenlandske studenter kan bruke norsk ordliste ellers ingen hjelpemidler tillatt.

Oppgave 1

Hva menes med *autoritet* og hvilke ulike typer autoritet finnes?

Oppgave 2

Hva menes med *rasjonalitet*? Presenter minst to typer rasjonalitet.

Oppgave 3

Hva menes med begrepet *Groupthink*?

Oppgave 4

Hva menes med en *beslutning* og hva er forskjellen på normative og deskriptive beslutningsteorier?

Les caset som ligger vedlagt

Oppgave 5

Analyser bruken av et slikt "karaktersystem" ved hjelp av teorier om motivasjon i organisasjoner.

Oppgave 6

Drøft hvilke konsekvenser karaktersystemet kan ha for kommunikasjon og læring i organisasjonen.

Mange reagerer på at karakterene nå også brukes i fordeling av lønnstillegg.

Belønningsdirektør

Ledelsen i Statoil forsvarer karaktersystemet og fremholder at de ansatte fortjener belønning for god innsats.

– Det som gjør vår modell unik er at de ansatte ikke bare måles på hva de leverer, men også hvordan de gjør det. Atferden til den enkelte ansatte vurderes gjennom formelle samtaler, men også daglige tilbakemeldinger fra ledere og kolleger, sier Erling Brevik, direktør for forhandlinger og arbeidsvilkår i Statoil.

Det blir også understreket at de ansatte har krav på tilbakemelding.

– For å kunne gi mest mulig objektive tilbakemeldinger er det nødvendig med et målesystem basert på selskapets mål og verdier. Jeg mener vi er forpliktet til å belønne de som best viser evne og vilje til å oppnå disse, sier Asbjørn Eikestad, direktør for belønning, personal og organisasjon i Statoil til Teknisk Ukeblad.

(NTB)

VEDLEGG



Statoil gir sine ansatte karakterer for oppførselen. Selskapet lar også denne karakteren påvirke hvem som går mest opp i lønn.

Aftenposten.no Oppdatert: 09.12.10 kl. 14:46 Publisert: 09.12.10 kl. 13:38

Statoil bruker et svært detaljert karaktersystem for å vurdere selskapets ansatte, skriver Teknisk Ukeblad. Karaktersystemet gjelder alle ansatte som tilhører såkalt «individuell avtaleområde» – i praksis alle unntatt rene fagarbeidere. Totalt omfattes 14.500 Statoil-ansatte av karaktersystemet.

De ansatte gis karakterer for faglig kompetanse og utvikling, noe som ikke er uvanlig i systemer for måling av ansattes arbeid. Det er litt mer uvanlig at selskapet også gir ansatte karakterer for atferd og oppførsel.

Kilder internt i Statoil mener mange av spørsmålene som brukes i vurderingene er så subjektive at de vanskelig kan gi korrekte målinger av hvordan de ansatte scorer på hvert spørsmål. Ansatte som stiller kritiske spørsmål risikerer også å komme dårligere ut, hevdes det.

– Lojalitet og underkastelse

– Det er tendenser i Statoil til at lojalitet og underkastelse er det som først og fremst premieres. Teknisk innsikt, faglig dyktighet, selvstendighet og kritisk tenkning vektlegges for lite i dette målesystemet. Spørsmålene handler om viktige faktorer som etikk, ærlighet og HMS, men sammenblandingen med lojalitet og lydighet gjør at de kan misbrukes til subjektive vurderinger, sier en Statoil-ansatt til Teknisk Ukeblad.

Ansatte har heller ingen muligheter til å klage på karakteren de får. Dommen fra lederen eller lederne som vurderer de ansatte, er endelig.