

Abstract

This report is a final assignment to B.Sc in Business Management at the University of Akureyri, Iceland.

In this research answers are sought to following questions: 1) Is there a difference between personnel management in big schools run by councils and private business corporations? 2) Is human resource strategy nurtured, is performance evaluations and performance measurement systems executed? Who is in charge of those? To approach the answers to those questions a survey was conducted among 8 obligatory¹ schools and 8 private companies. Data was collected via questionnaires that were sent computer ally to all participants.

Over the last few years increased tendencies have been on emphasizing on personnel management and human resources. The principals' role has evolved from teaching to a leading role in innovation and human resource progress.

The theoretical part of this project will, among other, aspects deal with: Performance evaluation, performance measurement systems, re-schooling and upgrading, as well as other aspects connected to personnel management. Next the role and main function of principals' work will be studied.

The conclusion of this research indicates that there is a difference when personnel management in the Icelandic school system and private corporations are compared. The characteristics of that difference lies mainly in the "division of labour" and decentralisation. Most all of the elements that this research composes are executed in both the schools and the corporations. On the other hand, when asked who dealt with those items, the answers indicated that there is a clear difference between those two.

¹ Obligatory system comprises of elementary and middle school equivalents.

Key words

Human Resource Management

School management

Personnel Management

Performance evaluation

Performance Measurement systems

Útdráttur

Þetta verkefni er unnið sem lokaverkefni til BS gráðu við viðskiptadeild Háskólans á Akureyri. Í þessu rannsóknarverkefni er leitað svara við eftirfarandi spurningum: 1) Er munur á starfsmannastjórnun í stórum grunnskólum reknur af sveitarfélögum og einkareknum fyrirtækjum með svipaðan starfsmannafjölda? 2) Er unnið með og hlúð að starfsmannastefnu, frammistöðumati, starfsmannaviðtölum, endurmenntun og fleiri þáttum starfsmannastjórnunar og hver sinnir þeim? Til þess að nálgast svör við þessum spurningum var gerð könnun á meðal átta grunnskóla rekinna af sveitarfélögum og átta einkarekinna fyrirtækja. Allir í úrtaki áttu það sameiginlegt að vera með starfsmannafjölda um og yfir 100 manns. Gögnum var safnað með spurningalistum sem sendir voru rafrænt til allra þátttakenda.

Aukin áhersla hefur verið á starfsmannastjórnun og mannauð síðastliðin ár. Eftir flutning grunnskóla frá ríki yfir til sveitarfélaga hefur meiri ábyrgð verið varpað á skólastjóra. Hlutverk skólastjóra hefur þróast úr kennslu yfir í forystuhlutverk um nýjungar og starfsmannaþróun. Í fræðilega hluta þessarar rannsóknar er m.a. fjallað um starfsmannastefnu, frammistöðumat, starfsmannaviðtöl og endurmenntun ásamt fleiri þáttum sem tengjast starfsmannastjórnun. Síðan er fjallað um hlutverk og helstu störf skólastjóra í grunnskólum. Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að munur sé á starfsmannastjórnun þegar grunnskólar og einkarekin fyrirtæki eru borin saman. Hann felst aðallega í verkaskiptingu og valddreifingu. Unnið er með flesta þá þætti starfsmannastjórnunar er spurt var um í rannsókninni bæði hjá fyrirtækjunum og grunnskólunum. En fram kom skýr munur á skipulagi og hlutverkaskipan ýmissa starfa.

Lykilorð

Starfsmannastjórnun	Frammistöðustjórnun	Starfsmannastefna
Starfsmannaviðtöl	Símenntun	Skólastjórnun