

Programbeskrivelse

Bachelor i HR og personalledelse

180 studiepoeng

2020-23

*Studiet er etablert av Høgskolekollegiet: 20.10.10; endret 11.04.16 (HK-sak 6/16)
Studieplanen er godkjent i Utdanningsutvalget: 23.09.19 (UU/CLM-sak (10/19))*

Innhold

1. Innledning	3
2. Læringsutbytte	4
3. Studiets struktur	6
3.1 Faglig progresjon	7
3.2 Spesialiserings-/fagområdeemner	9
3.3 Basisemner	11
3.4 Valgemner fjerde semester	13
3.5 Bacheloroppgave	14
4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling	15
4.1 Ordninger for internasjonalisering	15
4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling	15
5. Undervisnings- og vurderingsformer	17
5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	17
5.2 Eksamens- og vurderingsformer	18

Bachelor i HR og personalledelse

1. Innledning

HR (Human Resources, eller menneskelige ressurser) er fagområder som får stadig mer oppmerksomhet i privat og offentlig sektor. Det moderne arbeidslivet er stadig mer komplekst og preges av hurtige endringer. Organisasjonen påvirkes av globale forhold knyttet til utvikling av teknologi, miljø, demografiske forhold, samfunns- og politiske forhold. Virksomhetens mulighet til å nå mål og skape resultater er avhengig av organisasjonens evne til å fungere godt i daglig drift, samt å kunne utvikle og omstille seg.

Mennesker er organisasjonens viktigste ressurs. Når virksomheten har de riktige ressursene er den i stand til å skape verdier. Verdier kan være av økonomisk art eller gjennom å levere gode tjenester til brukere og samfunnet. Medarbeidere med riktige kunnskaper, ferdigheter, og motivasjon bidrar til virksomhetens verdiskapningsevne. I studiet *HR og personalledelse* studerer vi hvordan HR avdelingen jobber med og bidra til at organisasjonen tiltrekker seg, rekrutterer, utvikler og beholder gode medarbeidere.

Organisasjonen påvirkes av omgivelsene. Forståelse av hva markedet og samfunnet har behov for er avgjørende for å drive og utvikle en god virksomhet. HR-funksjonen må ha kompetanse om den forretningsmessige driften i organisasjonene. HR strategien henger sammen med virksomhetens overordnede mål og strategier. De aktiviteter og tiltak HR avdelingen jobber med skal bidra til at organisasjonen utvikler konkurransefortrinn og et godt renommé. I studiet *HR og personalledelse* skal vi studere hvordan HR avdelingen bidrar til virksomhetens resultater og strategiske utvikling. Vi lærer om HR medarbeiderens rolle som forretningspartner.

Arbeidslivet er stadig mer globalisert. Arbeidslivet er mer uforutsigbart og preges av høy endringstakt. Samtidig er det mange viktige lover og avtaler i arbeidslivet som skal sikre at vi har trygge og gode arbeidsplasser. Den nordiske arbeidslivsmodellen er unik i verden. I studiet *HR og personalledelse* studerer vi emner som gjør virksomheten til en ryddig og profesjonell arbeidsgiver som personalledelse, HMS og arbeidsrett - dette gjør organisasjonen til et godt sted å jobbe.

Kandidater med graden *Bachelor i HR og personalledelse* kan få arbeid i HR-avdelinger som HR generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist i arbeid med rekruttering, kompetanseutvikling, organisasjonsutvikling, lederutvikling. Kandidater fra studiet vil kunne jobbe i rekrutteringsbyråer. Med arbeidserfaring vil kandidatene kunne søke HR-sjef/-direktør stillinger. Studentene får innsikt i hva som

kreves av dem, og hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser på individ- og gruppe- og organisasjonsnivå.

Studiet skal gi studentene teoretisk kunnskap om og forståelse for HR og medarbeider orienterte tema gjennom forelesninger, caseundervisning og kontakt med praksisfeltet. Det legges stor vekt på å utvikle studentens evne til selvstendig arbeid, kreativitet og samarbeidsevne. Studentene skal lære å utfordre seg selv, hverandre og de som underviser i studiet, ved å stille kritiske spørsmål og våge å tenke nytt. Studiet skal være godt forankret i oppdatert faglig kunnskap, og samtidig gi studentene forståelse for hvordan HR-funksjonen utøves i praksis. Studentene kan studere videre på mastergradsnivå.

2. Læringsutbytte

Alle studieprogrammer ved Høgskolen Kristiania har fastsatt et overordnet læringsutbytte som enhver student er forventet å oppnå etter å ha fullført studiet. Læringsutbytte beskriver hva studenten er forventet å vite, kunne og være i stand til å gjøre som et resultat av læringsprosessene knyttet til studiet. Læringsutbytte er beskrevet i kategoriene kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse.

Kunnskap

Kandidaten...

- har bred kunnskap om begreper, modeller og teorier innen Human Resources (HR), organisasjonsteori, arbeidspsykologi, ledelse, arbeidsliv, strategi, markedsføring, bedriftsøkonomi, digitalisering og samfunnsvitenskapelig metode.
- kjenner til og har oversikt over forskning og utviklingsarbeid innen Human Resources, organisasjon og ledelse, læring og utvikling i arbeidslivet, arbeidslivsorienterte tema, og er i stand til å oppdatere sin kunnskap og anvende den i praksis.
- har kunnskap om hvordan HR-praksis benyttes som strategiske virkemidler for å nå organisasjonens mål.
- har kunnskap om HR prosesser relatert til planlegging, anskaffelse, utvikling og beholde menneskelige ressurser.
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i arbeidet med å utvikle individets og organisasjonens evne til verdiskapning, samspill, læring og prestasjoner.
- har kunnskap om HR-funksjonens strategiske, operative og administrative rolle i organisasjonen, og hvordan HR praksis og arbeidsgiveransvaret utøves i samspill med ledere i linjen.
- har kunnskap om sentrale problemstillinger i forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, og om partssamarbeidet og forholdet mellom myndighetne, arbeidsgiveres- og arbeidstakernes organisasjoner.

Ferdigheter

Kandidaten...

- kan vurdere og analysere organisasjonens eksterne og interne forhold og ta begrunnede valg i utvikling av en HR strategi.
- kan foreta begrunnede valg og handlinger vedrørende planlegging, gjennomføring og evaluering av rekruttering, medarbeiderutvikling og organisasjonsutvikling
- kan identifisere og analysere arbeidsrettslige problemer, og kan løse dem gjennom grunnleggende juridisk metode
- kan kalkulere, budsjettere og forstå nøkkeltall i et regnskap
- kan planlegge og gjennomføre virksomhetsinterne prosjekter
- kan reflektere over egen faglig utvikling og være selvregulert i læringsprosessen
- kan gjennomføre litteratursøk, sette seg inn i, og vurdere relevant faglitteratur.
- kan vurdere ulike forskningsmetoder for innsamling og analyse av et datamateriale, og gjennomføre et avgrenset akademisk arbeid i tråd med samfunnsvitenskapelig metodiske retningslinjer.

Generell kompetanse

Kandidaten...

- har innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger
- kan planlegge og gjennomføre prosjekter og prosesser som strekker seg over tid, både alene og i gruppe, og i tråd med etiske krav og retningslinjer
- kan vise god skriftlig og muntlig formidlingsevne i tråd med fagfeltet, og til ulike målgrupper
- kan utveksle synspunkter og erfaringer med andre med bakgrunn innenfor HR og personalområdet, og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- kan vise kritisk tilnærming til gjeldende kunnskap og praksis innenfor fagfeltet, og bidra til nytenking og innovasjon innen HR- og personalledelse som fagområde

3. Studiets struktur

Bachelor i HR og personalledelse er et treårig studium som totalt teller 180 studiepoeng, hvorav 135 studiepoeng dekkes av obligatoriske emner og 30 studiepoeng av valgfrie (valgemner). Studiet er strukturert med fire emner à 7,5 studiepoeng per semester (bortsett fra 4. semester med valgemne/utveksling, og 6. semester med bacheloroppgave).

Studiet består av fire komponenter: basisemner, spesialiserings- og fagområdeemner, valgemner/utveksling og en obligatorisk bacheloroppgave.

Komponent	Studiepoeng	Beskrivelse
Basisemner	60 (7,5 x x emner)	En grunnleggende kjerne av økonomisk-administrative emner og metode som skal gi alle studentene kunnskaper og ferdigheter som er nødvendig for å få utbytte av spesialiserings- og fagområdeemnene i hver bachelorgrad og/eller er grunnleggende for å kunne jobbe i en organisasjon.
Spesialiserings- og fagområdeemner	75 (7,5 x x emner)	Dette er hoveddelen av <i>bachelor i HR og personalledelse</i> og består av emner som danner en progresjon fra basisemner til introduksjonsemner innen HR og etter hvert til mer strategiske emner som bygger på tidligere emner.
Valgemner eller utveksling	30 sp tilsammen	Studenter kan velge fra ulike valgemner som tilbys ved Høgskolen Kristiania, bortsett fra valgemner som medfører overlapp med valgt studium. ¹ Valgemner skal alene eller tilsammen utgjøre 30 studiepoeng. Alternativt er det mulighet for utveksling.
Bacheloroppgave	15	Bacheloroppgaven skal gi studentene trening i anvendelse av sentrale deler av pensum i studiet og bygger således på spesialiserings- og fagområdeemner.

Tabell 1. Kort beskrivelse av komponenter 1.-3. studieår

¹ Dersom et valgemne overlapper et emne i ett eller flere studier, skal det fremgå i det aktuelle valgemnets emnebeskrivelse at valgemnet ikke er et tilbud for disse studentene (jf. UUV-sak 116/13)

Studiet gjennomføres over seks semestre, og strukturen er bygget opp på følgende måte:

	Spesialisering- /fagområdeemner		Basisemner	
1. semester (høst)	Prosjekt og prosessstyring 7,5 studiepoeng	Arbeidsmiljø og psykologi 7,5 studiepoeng	Markedsføring 7,5 studiepoeng	Organisasjon og ledelse 7,5 studiepoeng
2. semester (vår)	Strategisk HR 7,5 studiepoeng	Individuell arbeidsrett 7,5 studiepoeng	Samfunnsvitenskapelig metode 7,5 studiepoeng	Digital forretningsforståelse 7,5 studiepoeng
3. semester (høst)	Forhandling og påvirkning 7,5 studiepoeng	Kompetanse- og medarbeiderutvikling 7,5 studiepoeng	Marked og samfunn 7,5 studiepoeng	Bedriftsøkonomi 7,5 studiepoeng
4. semester (vår)	Valgemne eller utveksling 30 studiepoeng			
5. semester (høst)	Rekruttering 7,5 studiepoeng	Workforce Management 7,5 studiepoeng	Statistikk og analyse 7,5 studiepoeng	Samfunnsøkonomi 7,5 studiepoeng
6. semester (vår)	Operativ personalledelse 7,5 studiepoeng	Kollektiv arbeidsrett 7,5 studiepoeng	Bacheloroppgave 15 studiepoeng	

Tabell 2. Oppbygging av emner 1.-3. studieår

3.1 Faglig progresjon

Progresjonen i studiet er lagt opp ved først å gi nødvendig kunnskap til å forstå både de enkelte emners rolle i et helhetlig perspektiv og dybdeforståelse i det enkelte emne. Første semester gir både metode- og prosessforståelse, samt breddekunnskap og innsikt. Emnet *Prosjekt og prosessstyring* gir bred innføring i prosjektledelse og hvordan prioriterte oppgaver kan organiseres og gjennomføres og tar opp temaer som videreføres i ulike enkeltemner videre i studiet. Emnet *Arbeidsmiljø og psykologi* gir innføring i psykologi knyttet til arbeidslivet. Fokus i emnet og undervisningen er knyttet til forståelsen for hva som skaper et godt arbeidsmiljø og grunnleggende verktøy for å møte mennesker i ulike situasjoner som personalleder. Basisemnet *Organisasjon og ledelse* gir studentene grunnleggende forståelse for hvordan organisasjoner fungerer. Emnet danner grunnlag for å forstå hvordan man kan forvalte de menneskelige ressursene i en organisasjon i forbindelse med bemanningsplanlegging, kompetanseutvikling og personalledelse. Basisemnet *Markedsføring* gir studentene forståelse for fagområder som inngår i en bedrifts markedsføring, og grunnlag for å forstå forretningsutvikling og strategi.

I emnet *Strategisk HR* i andre semester får studentene en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål, og hele HR-verdikjeden belyses. Emnet gir innsikt i hvordan menneskelige ressurser kan styres og utvikles, blant annet gjennom måling og analyse. Dette er et grunnleggende emne som viderføres i de andre spesialiseringsemnene. I emnet *Individuell arbeidsrett* lærer studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den individuelle arbeidsavtalen som også danner grunnlag for emnene på femte semester. Basisemnet *Samfunnsvitenskaplig metode* gir nødvendig metodekunnskap og verktøy for å kunne gjennomføre relevante HR-analyser i forbindelse med helse, miljø, sikkerhet, sykefravær og annen personalforvaltning.

I emnet *Forhandling og påvirkning* i tredje semester får studentene innføring i ulike typer forhandlinger. Det blir lagt vekt på analyse, forberedelser, prosedyrer og gjennomføring av forhandlinger. Videre gis det innføring i bruk av påvirkningsmetoder basert på sosialpsykologisk teori. I emnet *Kompetanse og medarbeiderutvikling* gis innsikt og fordypning i utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere for å øke prestasjoner. Emnet videreføres femte semester. Basisemnet *Marked og samfunn* gir studentene forståelse for framveksten av markedsøkonomien og utvikler kompetanse til å forstå de strategiske og globale rammene man jobber innenfor. Basisemnet *Bedriftsøkonomi* gir nødvendig kommersiell kunnskap og forståelse om den forretningsmessige driften og er viktig i forbindelse med forvaltning av de menneskelige ressursene.

Etter ulike valgemner i fjerde semester vil studentene i tredje studieår få et mer overordnet ledelsesperspektiv og mer modningsorienterte emner. De vil kunne bruke kunnskap fra de to første studieårene til å sette sammen et mer helhetlig bilde. I emnet *Workforce Management* gis studentene innsikt i hvordan sikre at organisasjonen har de riktige menneskene, med riktig kunnskap og i riktig antall til enhver tid i et daglig drift og mer langsiktig perspektiv. Emnet tar for seg internasjonale tema knyttet til det globale arbeidsmarkedet og spørsmål relatert til organisasjon, ledelse og kultur på tvers av landegrenser. Emnet bygger på kunnskap studentene har fra *Strategisk HR, Organisasjon og ledelse, Kompetanse og medarbeiderutvikling, Rekruttering*. I emnet *Rekruttering* gis studentene innsikt i det teoretiske grunnlaget for fagfeltet rekruttering og seleksjon. Emnet skal gi studentene kunnskap om hele rekrutteringsprosessen, fra strategisk bemanningsplanlegging til introduksjon av nyansatte. Grunnlaget for å forstå emnet er gitt tidligere, blant annet i emnet *Strategisk HR*. I basisemnet *Samfunnsøkonomi* videreføres tidligere økonomiske emner, men denne gangen i et makroperspektiv. Basisemnet *Statistikk og analyse* bygger på emnet *Samfunnsvitenskaplig metode* fra andre semester. Dette er nøye forbundet med metodebehov i skrivingen av bacheloroppgaven sjette semester.

I sjette semester gjennomføres emnet *Kollektiv arbeidsrett*, der studentene gis kunnskap og forståelse om de rettslige regler som omhandler arbeidslivets organisasjoner når det

gjelder inngåelse og oppsigelse av tariffavtaler. I emnet *Operativ personalledelse* gis studentene kunnskap om hva det betyr å forvalte arbeidsgiveransvaret på en god måte. Emnet innebærer en operasjonalisering av tidligere tilegnet kunnskap, særlig fra emnene *Arbeidsmiljø og psykologi*, *Strategisk HR* samt *Individuell og kollektiv arbeidsrett*. *Bacheloroppgave* er lagt til slutt i studiet, for at studentene kan ta i bruk all tilegnet kunnskap i utviklingen av kritisk refleksjon i et avsluttende analytisk arbeid. Til sammen vil alle emnene kunne bidra godt til studentenes modningsprosess, refleksjonsevne og evne til å se sammenhenger innenfor og mellom fagområder.

3.2 Spesialiserings-/fagområdeemner

Emner á 7,5 sp	Beskrivelse
Prosjekt og prosessstyring	Emnet skal gi studentene en innføring i prosjektledelse og hvordan prioriterte oppgaver kan organiseres, ledes og styres innenfor rammen av prosjekter. Hovedtemaer og emner som behandles i kurset, vil være prosjekters plass i organisasjonen, ulike prosjekttyper, utvikling av prosjektgrupper og modeller og utfordringer i framtidens prosjektoppgaver. Studentene skal videre lære om livsløp og faser i et prosjektarbeid fra initiering til avslutning/ terminering. Emnet skal gi studentene verktøy for å kunne planlegge og styre prosjekter, utvikle prosjektplaner og styringsverktøy, fremdriftskontroll og håndtering av usikkerhet. Studentene skal gis innføring i temaer som krav til en prosjektleder, prosjektlederroller og kritiske suksessfaktorer for å lykkes. Emnet skal også gi en innføring i ytelse og prestasjoner i effektive prosjektgrupper og hvordan grupper etableres og utvikles.
Arbeidsmiljø og psykologi	Emnet skal gi studentene en innføring i psykologi knyttet til arbeidslivet. Studentene skal lære grunnleggende teori innenfor arbeidspsykologi, og også få grunnleggende verktøy for å møte mennesker i ulike situasjoner som personalleder. Emnet skal gi studentene en innføring i psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, konflikter og konflikthåndtering, mobbing, gruppepsykologi, stress, mangfold i arbeidslivet, emosjoner, persepsjon, attribusjonsteorier, fordommer og diskriminering. Emnet vil også gi studentene en innføring i mellommenneskelig kommunikasjon.
Strategisk HR	Emnet skal gi studentene en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig og strategisk for å støtte virksomheten med å nå sine mål. For å lykkes med dette vil det presenteres generelle teorier om strategiarbeid og diskuteres hvordan HR kan bidra til å støtte virksomhetens overordnede strategi. Studentene gis innsikt i hvordan menneskelige ressurser kan styres og utvikles, blant annet gjennom måling og analyse. Det gis dypere innsikt i de viktigste delområdene innen HR, og det diskuteres spesielt hvordan HR-tiltak påvirker prestasjoner og resultater på organisasjonsnivå. Studentene skal etter endt emne ha innsikt i at mennesker er en strategisk og operativ ressurs. Som en sammenbinding av emnet vil studentene tilegne seg kompetanse i å planlegge en HR-strategi og drøfte hvilke konsekvenser denne vil kunne ha for menneskene i organisasjonen.
Individuell arbeidsrett	Emnet skal lære studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den den individuelle arbeidsavtalen. I denne sammenheng vil studentene få en innføring i rettsreglene, om inngåelse og opphør av arbeidsavtaler, og partenes rettigheter og plikter mens arbeidsforholdet består mellom dem. I tillegg vil det gis

	<p>en innføring i de viktigste rettsreglene som beskytter arbeidstakerne mot diskriminering i arbeidslivet. Dessuten behandles de oppgaver som offentlige organer er tillagt på arbeidsrettens område. Det vil bli lagt vekt på at studentene skal lære seg den juridiske tenkemåten og tilegne seg ferdigheter i grunnleggende juridisk metode. Studenten vil få trening i å identifisere arbeidsrettslige problemer, finne relevante kilder og løse praktiske rettsspørsmål ut fra kildene.</p>
Forhandling og påvirkning	<p>Emnet består av to hovedtemaer, forhandling og påvirkning. Studentene gis innføring i ulike typer forhandlinger med fokus på fordelingsforhandlinger, integrasjonsforhandlinger og de forskjellige stadier i forhandlinger. Videre vil det bli lagt vekt på analyse, forberedelser, prosedyrer, teknikker og gjennomføring av forhandlinger. Studentene vil lære bruk av påvirkningsmetoder, både det å bli utsatt for påvirkning og det å påvirke for å få gjennomslag for egne perspektiver og bygger på sosialpsykologisk teori. Sentralt i studiet er forståelsen av forskjellen på å overbevise og overtale. Studentene vil lære seg å skille mellom etisk og uetisk praksis av universelle påvirkningsprinsipper. De vil kunne øke sin gjennomslagskraft og sette sunne grenser mot press i forhandlinger. Hvor suksessfull kandidaten blir i rollen som påvirker er i stor grad avhengig av deres evne til å påvirke, enten det er bortover, oppover eller nedover i organisasjonen.</p>
Kompetanse- og medarbeiderutvikling	<p>Emnet skal gi studentene kunnskap om kompetanse- og medarbeiderutvikling, herunder utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere. Målet med kompetanse- og medarbeiderutvikling er økte prestasjoner på individ, gruppe og organisasjonsnivå. For å avgjøre om tiltak har hatt effekt må det gjennomføres evalueringer. Emnet vil derfor presentere ulike metoder for evaluering, måling og analyse av kompetanse- og medarbeiderutvikling. Det diskuteres kritisk ulike evalueringdesign og hvilke konklusjoner som kan trekkes ut av de ulike fremgangsmåtene. Studenten skal utvikle forståelse for sentrale begreper innen emnet og få kjennskap til sentrale teorier. Studentene skal utvikle kritisk tenkning om hva som virker og ikke virker innen kompetanseutvikling. Studenten skal etter endt emne kunne foreta begrunnede valg og handlinger i forhold til design, planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanse- og medarbeiderutvikling i organisasjoner.</p>
Rekruttering	<p>Emnet skal gi studentene innsikt i det teoretiske grunnlaget for fagfeltet rekruttering og seleksjon. Emnet skal gi studentene kunnskap om hele rekrutteringsprosessen, fra strategisk bemanningsplanlegging til introduksjon av nyansatte. Studentene vil også tilegne seg kunnskaper om de ulike elementene som bør inngå i en jobbanalyse og utforming av strukturerte, kompetansebaserte intervjuer. Videre vil studentene få innsikt i hvordan de kan utvikle en rekrutteringspolitikk. De vil ha opparbeidet seg kjennskap til ulike arbeidspsykologiske testverktøy som måler både typisk atferd og maksimal prestasjon. De vil få en innføring i personlighetspsykologi og tester for å måle personlighet. Forholdet mellom intelligens, evner og ferdigheter vil også bli gjennomgått. Emnet skal også gi studentene forståelse for prinsippene for merkevarebygging som en metode for å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver.</p>
Operativ personalledelse	<p>Emnet skal gi studentene kunnskap om betydningen av arbeidsgiveransvaret og forvaltning og ledelse av humankapital. Studentene skal forstå dynamikken i personalledelse og utøvelse av ulike HR-prosesser. Utvikling av personalpolitikk samt god HR-</p>

	<p>praksis knyttet til systemer og regler for ansettelse, lønns- og arbeidstidsordninger og HMS (helse, miljø og sikkerhet) står sentralt. Videre legges det vekt på personaloppfølging og utøvelsen av lederstøtte knyttet til sykefravær, livsløpsplanlegging, omorganisering og nedbemanning. Intern kommunikasjon og samhandling er løpende integrert i emnet. Emnet innebærer en operasjonalisering av tidligere tilegnet kunnskap, særlig fra emnene <i>Organisasjon og ledelse</i>, <i>Strategisk HR</i>, <i>Arbeidsmiljø og psykologi</i>, <i>Kompetanse- og medarbeiderutvikling</i>, samt <i>Individuell arbeidsrett</i>.</p>
Workforce Management	<p>Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse for hvordan analyse og planlegging av medarbeiderressurser er avgjørende for virksomhetens verdiskapningsevne i daglig drift og i et langsiktig og strategisk perspektiv. Sentrale tema er fremsynsanalyse, ressursanalyse, innovasjon og endring, forretningsutvikling, organisasjonsutvikling, etterfølgerplanlegging, internrekruttering, karriereplaner, livslang læring. Utvikling av medarbeiderressurser er et ansvar både for HR avdelingen og ledere i linjen. Ressursutvikling er avgjørende for lederes mulighet til å skape resultater i sin organisasjon/avdeling/team. Emnet innebærer å gi studentene forståelse for HRs rolle som <i>forretningspartner</i> i strategiske problemstillinger i organisasjonens ledergruppe, og i samarbeid med operative ledere i linjen. Studentene får en innføring i problemstillinger knyttet til det internasjonale arbeidsmarkedet og internasjonalt samfunnsansvar. Studentene skal gis forståelse for tverrkulturell problemstillinger. Emnet bygger på de fire emnene <i>Strategisk HR</i>, <i>Organisasjon og ledelse</i>, <i>Kompetanse- og medarbeiderutvikling</i> og <i>Rekruttering</i>.</p>
Kollektiv arbeidsrett	<p>Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse om de rettsregler som omhandler arbeidslivets organisasjoner når det gjelder inngåelse og oppsigelse av tariffavtaler. I den sammenheng vil bruk av arbeidskamp, og de rettigheter og plikter som følger av tariffavtalene for organisasjonene og deres medlemmer bli behandlet. Studentene skal også lære om trekk ved det norske arbeidsmarkedet og arbeidslivets organisasjoner. Dessuten behandles de oppgaver som offentlige organer er tillagt på denne del av arbeidsretten. I tillegg vil studentene få kjennskap til de viktigste rettsreglene som gjelder pensjon. Det vil bli lagt vekt på at studentene skal lære seg den juridiske tenkemåten og tilegne seg ferdigheter i grunnleggende juridisk metode. Studentene vil få trening i å identifisere arbeidsrettslige problem, finne relevante kilder og løse praktiske rettsspørsmål ut fra kildene.</p>

Tabell 3. Spesialiserings-/fagområdeemner

3.3 Basisemner

Basisemner á 7,5 sp	Beskrivelse
Markedsføring 1.studieår	<p>Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende forståelse for alle fagområdene som inngår i en bedrifts markedsføring. Dette emnet gir studentene et rammeverk for hele bachelorstudiet de skal ta fatt på. Gjennom dette emnet vil studentene også begynne å danne seg et bilde av alle karrieremulighetene som finnes innenfor markedsføring. Studentene skal lære å sette opp en markedsplan som skal strukturere det planmessige arbeidet fra målsettinger til tiltak. Det legges vekt på at studentene lærer å nærme seg en problemstilling systematisk og bruke de verktøyene de lærer om i emnet.</p>

Organisasjon og ledelse 1.studieår	<p>Studentene skal etter endt emne ha grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer. Studentene skal forstå at organisasjoners oppgave er å realisere bestemte mål, og at kjernen handler om oppgaveløsning. De skal også lære at organisasjoner er avhengig av å samhandle med andre organisasjoner for å skaffe seg tilgang til ressursene som er nødvendig for virksomheten. Studentene skal få kunnskap og innsikt om at organisasjoner er bevisst konstruert, og emnet skal bidra til å forstå og kunne forklare hvordan organisasjoner kan endres for å kunne fungere bedre. Emnet tar for seg sentrale problemstillinger innenfor organisasjonsteori som: mål og strategier, organisasjonsstruktur, omgivelser, makt og konflikt, motivasjon, kommunikasjon, beslutninger, læring, endring og ledelse.</p>
Digital forretningsforståelse 1.studieår	<p>Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende og kritisk forståelse for sentrale nøkkelbegreper i vår digitale tid (kunstig intelligens, digitalisering, plattformøkonomi, delingsøkonomi og tosidige digitale markeder, store data, algoritmer, crowdsourcing, personvern, digital kompetanse og digitale skiller, sosiale medier, nettverk og nettverkseffekter, fjernledelse med flere), og en forståelse for hvordan disse henger sammen med den øvrige samfunns- og teknologiutviklingen i et historisk perspektiv. Muligheter og utfordringer ved teknologisk fremskritt for virksomheter og samfunnet for øvrig vil diskuteres og knyttes til innovasjon og endring. Emnet er tverrfaglig og henter elementer fra samfunnsfaget, økonomifaget, teknologifaget så vel som markedsføringsfaget. Etter endt studie skal studentene ha tilegnet seg evnen til å se teknologisk fremskritt i et større og kritisk historisk perspektiv, samt ha kunnskap om de forretningsmuligheter og utfordringer som ligger i vår digitale tid og nær fremtid. Studentene vil tilegne seg en grunnleggende forretningsforståelse innenfor sentrale områder som vil være et viktig utgangspunkt for å forstå hvordan de selv kan spille på lag med teknologiutviklingen for å lykkes innen deres respektive fagfelt når de entrer arbeidslivet.</p>
Samfunnsvitenskapelig metode 1.studieår	<p>Emnet gir en introduksjon til vitenskapelige undersøkelser med vekt på anvendelse av kvantitative og kvalitative metoder. Studentene får en innføring i forskningsprosessen, og trenes i ferdigheter som er nødvendige for å formulere og teste en hypotese, spesifisere en problemstilling, eller utarbeide et vitenskapelig forankret spørsmål. Videre gir emnet en innføring i til hvilket bruk kvalitative og kvantitative metoder er relevante, samt metoder for datainnsamling, teoriforankring, og analyseteknikker. Endelig skal emnet gi en innføring i gjeldende etiske problemstillinger innen forskning og gjøre studentene i stand til å gjennomføre en enkel akademisk undersøkelse.</p>
Bedriftsøkonomi 2.studieår	<p>Emnet skal gi innsikt i grunnleggende bedriftsøkonomiske teorier, metoder og modeller. Videre skal studentene få trening i bruk av økonomiske modeller og økonomiske analysemetoder. De skal beherske sentrale temaer knyttet til økonomisk rapportering rettet mot bedriftsinterne så vel som bedriftseksterne informasjonsmottakere. Sentralt her står anvendelsen av slike data i beslutningssammenhenger. Studentene skal tilegne seg ferdigheter om økonomistyring og få en grunnleggende forståelse for de viktigste bedriftsøkonomiske begrepene. Dette gjøres ved å få oversikt over kostnader, pris som konkurransemiddel, markedstilpasning, kalkulasjon etter ulike metoder (selvkost- og bidragsmetode), dekningspunktanalyse, litt regnskapsanalyse, produktvalg, investeringsanalyse og budsjettering.</p>
Marked og samfunn 2.studieår	<p>Dette emnet tar sikte på å lære studentene om forholdet mellom samfunnet og markedet. Emnet omhandler framveksten av markedsøkonomien, i lys av ideologisk, teknologisk og organisatorisk utvikling, fra før den industrielle revolusjon fram til dagens delingsøkonomi. Studentene vil utvikle kompetanse til å diskutere dagsaktuelle politiske og økonomiske fenomener- som globalisering, proteksjonisme eller sosial dumping - i en historisk og faglig ramme. Studentene vil lære ulike teoretiske tilnærminger til økonomiens rolle i samfunnet, og på den måte utvikle kompetanse til å forstå forholdet mellom hva som kan fungere i et marked, og hva som fungerer som idé og konsept.</p>

Statistikk og analyse 3.studieår	I dette emnet vil studentene lære grunnleggende statistikk, statistiske begreper og tenkemåte. Studentene skal kunne forstå sammenheng mellom stikkprøve og populasjon, kunne forstå hvordan man kan benytte en stikkprøve til å generalisere for en populasjon, og lære et grunnleggende spekter av hypotesetester for analytisk formål. Studentene vil få kunnskaper om hvordan de utfører mer sofistikerte deskriptive analyser for både kontinuerlige og kategoriske variabler med statistisk programvare, fortrinnsvis SPSS. Studentene kan etter kurset begrunne valg av egnet tilnæringsmåte for å planlegge, analysere og gjennomføre undersøkelser, f.eks. knyttet til markedsog organisasjonsrelaterte problemstillinger.
Samfunnsøkonomi 3.studieår	I dette emnet får studentene en innføring i samfunnsøkonomisk teori og analyse. Det handler om hvordan vi fordeler ressursene vi har (arbeidskraft, naturressurser og produksjonsutstyr), hvilke faktorer som påvirker økonomien, og hva som kjennetegner økonomien i Norge og i andre land. Første del av emnet er en innføring i mikroøkonomiske begreper og analyse, med hovedvekt på konsumenters og produsenters tilpasning i et marked. Analysen inkluderer kunnskap om hvordan pris og produksjon endrer seg under ulike markedsforhold, og hvordan etablering av monopol eller politiske tiltak påvirker samfunnsøkonomisk overskudd. I makroøkonomien er fokuset på samfunnets økonomi som helhet, hvordan et lands økonomi fungerer, både nasjonalt og internasjonalt. Hvilke faktorer påvirker vekst og økonomisk aktivitet i et land, hvordan måles denne aktiviteten og hvilke tilgjengelige verktøy har politiske myndighetene for å påvirke økonomien. I sistnevnte tilfelle studeres virkningen av myndighetenes penge- og finanspolitikk under ulike forutsetninger. Emnet inkluderer også en forståelse for sentrale begreper og sammenhenger, blant annet arbeidsledighet, inflasjon, fordeling, handel og internasjonal økonomi.

Tabell 4. Basisemner

3.4 Valgemner fjerde semester

På fjerde semester skal studentene ta valgemner som alene eller til sammen utgjør 30 studiepoeng. Det vil til enhver tid finnes en oppdatert liste over tilgjengelige valgemner på Høgskolen Kristianas hjemmesider. Studentene kan velge fra alle valgemner som tilbys, bortsett fra valgemner som overlapper med eksisterende emner på studiet. Dette finnes det informasjon om i emnebeskrivelsene.

For oppdatert liste over tilgjengelige valgemner og emnebeskrivelser, gå til <https://kristiania.no/valgemner>

3.5 Bacheloroppgave

Emne 15 sp	Beskrivelse
Bacheloroppgave	I denne avsluttende oppgaven skal studentene vise at de kan fordype seg i og anvende kunnskapen innenfor sentrale områder i valgt bachelorstudium, og ligge innenfor studiets fagområde. Målet er å gi utfordringer til fordypning innenfor rammen for et vitenskapelig arbeid. Oppgaven skal ta utgangspunkt i en selvvalgt problemstilling, og studentene skal enten individuelt eller i en gruppe på inntil tre personer utrede alternativer som bidrar til å løse problemet eller komme frem til et beslutningsgrunnlag. Studentene skal gjennom den prosessen det er å forfatte en lengre oppgave, vise kunnskaper og ferdigheter i utredningsmetodikk, evne til refleksjon over og drøfting av teori, samt evne til å analysere og tolke data. Modenhet i språkføringen og skriveprosessen, evne til å se en rød tråd i et lengre arbeid, samt det å kunne arbeide effektivt i en gruppe på tvers av faglige, menneskelige og sosiale egenskaper er avgjørende.

Tabell 5. Bacheloroppgave 6. semester

4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling

Studiet har ordninger for internasjonalisering og internasjonal studentutveksling, i henhold til Studietilsynsforskriften av februar 2017 (§ 2-2, pkt. 7 og 8)

Ordningene for internasjonalisering er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart.

Innholdet i ordninger for internasjonal studentutveksling er faglig relevant.

4.1 Ordninger for internasjonalisering

Studiet settes i en internasjonal kontekst først og fremst gjennom gjesteforelesere som arbeider eller forsker internasjonalt. I tillegg brukes internasjonal litteratur og fagstoff i mange av emnene. Emnet Internasjonal HR er en fordypning i temaet og gir studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering, med ulike rettslige rammer, så vel som ulike nasjonale kulturer. I dette emnet foregår også undervisningen på engelsk.

For spesifikke ordninger for internasjonalisering, vises det til studiets emnebeskrivelser.

4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling

For Bachelor i HR og personalledelse er det tilrettelagt for utveksling i 4. semester. Studiet tilbyr studenter muligheten for utvekslingsopphold ved flere av Høgskolen Kristianias internasjonale samarbeidspartnere.

Høgskolen Kristiania har følgende typer mobilitetsprogram;

- ERASMUS+ i Europa
- «Study Abroad», for studenter i og utenfor Europa

På nåværende tidspunkt er følgende universiteter godkjente for utveksling for studenter på *Bachelor i HR og personalledelse*: UC Berkeley, Hawaii Pacific University, University of Queensland, RMIT University i Melbourne, RMIT University, Vietnam, Hanoi & Ho Chi Minh City/Saigon South. University of Hertfordshire, Study Abroad 4th semester, spring 2018, ISM International School of Management, Dortmund or Frankfurt. Godkjenningen er basert på universitetenes tilbud av emner som bygger på/ikke overlapper andre emner på bachelor i innkjøpsledelse.

Noen av emnene ved de respektive universiteter er unntatt fra studietilbudet fordi det er for stor overlapp med emnene i studiet for øvrig. Dette fremkommer av informasjonen fra

høyskolens internasjonale kontor. Endringer i godkjente universiteter kan forekomme. Informasjon om mulige utvekslingsopphold for det aktuelle kullet publiseres derfor på høyskolens web og læringsplattform.

Høyskolen Kristiania har som målsetting å sende godt kvalifiserte og motiverte studenter til anerkjente utenlandske institusjoner. For nominering til studentutveksling stilles det derfor krav til karakterer og motivasjonssøknad. Studenter som ønsker å benytte seg av utvekslingstilbudet må ha oppnådd minimum 60 studiepoeng ved Høyskolen Kristiania.

Utvekslingsemner fra partnere godkjennes av faglige studieledere for innpass i studiet, med omfang tilsvarende 30 studiepoeng. Internasjonalt kontor er ansvarlig for tilrettelegging av utvekslingsordninger ved Høyskolen Kristiania.

5. Undervisnings- og vurderingsformer

5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

Studiet har en fleksibel form for gjennomføring av undervisning, hvor prinsippet om fellesundervisning i auditorium, klasseundervisning og mindre grupper i valgemnene ivaretas.

Tabellen nedenfor viser pedagogisk grunntanke bak hvert emne.

Komponent	Studiepoeng	Pedagogikk
Basisemner	60 (7,5 x 8 emner)	Basisemnene skal alle studenter ha. Disse vil hovedsakelig bli undervist i store auditorier
Spesialiserings- /fagområdeemner	75 (7,5 x 10 emner)	Fagområdeemner er felles med et annet studieprogram innen samme fagområde. Spesialiseringsemnene er spesifikke for de enkelte studieprogrammene. Det er her studentene får "klassefølelse" og tilhørighet. Emneansvarlig legger opp undervisningen etter eget ønske når det gjelder forholdet mellom forelesning, veiledning, ekskursjoner, etc.
Valgemne eller Utveksling	Ett emne à 30stp, eller to emner à 15stp	Valgemnene vil være den delen av undervisningen der studentene får tid og spesialisering i ett emneområde. I disse emnene er undervisningen dialogbasert og prosessorientert. Her kan det også være aktuelt å ha blokkundervisning, ekskursjoner, reiser, bedriftsbesøk, etc.
Bacheloroppgave	15	Bacheloroppgaven skal gi studentene trening i anvendelse av sentrale deler av pensum i studieløpet og bygger således på spesialiserings- og fagområdeemnene.

Tabell 7. Kort beskrivelse av pedagogikken 1.-3. studieår

Bachelorprogrammet legger vekt på å oppøve studentenes evne til selvstendig arbeid. Undervisningen har derfor til formål å kommentere, illustrere og utdype stoff fra læremateriell, samt å gi tilleggsstoff som ikke foreligger i trykt form. Undervisningen vil dermed danne deler av pensumet. Dette setter krav til tilstedeværelse og deltakelse, slik at fagansatte kan jobbe tett på studentene, og utvikle deres teoretiske forståelse/kunnskap og ferdigheter. I tilknytning til undervisningen må studenten påregne en betydelig egeninnsats.

Til veiledning utover timeplanlagt undervisning, har høyskolen tilgjengelige fagressurser blant administrativt ansatte, bibliotekarer, digitale læringsressurser (f. eks filmer på nett) og studentveiledere. Undervisningen vil videre være basert på praktiske oppgaveløsninger knyttet til de emnene det undervises i. Her inngår også studentpresentasjoner av ulike arbeid der det måtte være hensiktsmessig. Videre vil det være utstrakt bruk av casestudier for å virkeliggjøre de ulike emnene. Emnene det undervises i, vil i stor grad avgjøre undervisningsmetoden.

I tillegg til tradisjonelle undervisningsformer (som forelesninger og gruppearbeid) legges det vekt på studieformer som krever aktiv innsats gjennom engasjement og innlevelse fra studentenes side, f. eks:

- faglige diskusjoner
- caseoppgaver
- prosjektoppgaver
- workshops
- bedriftspresentasjoner

Undervisningsmetodene tar sikte på å fremme helhetlig forståelse av ulike problemstillinger og utfordringer som gjør seg gjeldene i fagområdet. I tillegg til høyskolens fagstab vil det også være tilknyttet forelesere fra næringsliv, organisasjoner, offentlige etater og andre forskningsmiljøer. Gjesteforelesere vil også benyttes for å illustrere og virkeliggjøre de ulike arbeidssituasjonene studentene må forventes å beherske, samt at gjesteforelesere bidrar med spisskompetanse innenfor praksisfeltet.

Det gjennomføres også studieløpsspesifikke faglige arrangementer, hvor gjesteforelesere, eksterne organisasjoner og næringslivsaktører kan delta. Prosjektene kan være styrt av emneansvarlig og/eller studenter og støttes av administrative ressurser. Det henvises til studiets emnebeskrivelser for nærmere informasjon.

5.2 Eksamens- og vurderingsformer

Gjennom studiet benyttes flere ulike eksamens- og vurderingsformer. Vurderingsformene er tilpasset læringsutbyttet i det enkelte emnet, samtidig som det etterstrebes en hensiktsmessig fordeling av ulike eksamensformer igjennom hvert semester i studiet. Vurderingsformene skal gjenspeile ønsket om å ansvarliggjøre studenten. Det legges derfor opp til flere mulige vurderingsformer som tilpasses emnets egenart og gir studentene ulike former for utfordringer både individuelt og i grupper.

Enkelte emner kan innebære obligatoriske arbeidskrav. Arbeidskrav er krav studenten må oppfylle for å få gå opp til eksamen. Retten til å gå opp til eksamen forutsetter godkjente arbeidskrav. Omfang og plan for arbeidskrav angis i emnebeskrivelsene. (Vurderingsuttrykket for arbeidskrav er Godkjent/Ikke godkjent).

For utfyllende informasjon angående eksamen, se Høgskolen Kristianas hjemmesider.