

Programbeskrivelse

Bachelor i HR og personalledelse

Heltid

Stedbasert

180 studiepoeng

Gyldig fra 2024

Studiet er etablert av Høgskolekollegiet: 20.10.10; endret 11.04.16 (HK-sak 6/16)

Studiet er re-akkreditert av styret: 23.10.20

Programbeskrivelsen er godkjent i Utdanningsutvalget: 02.11.22 (UU/CLM-sak 157/22)

Innhold

Innhold	2
1. Innledning	3
1.1 Formelle krav.....	4
2. Læringsutbytte	5
3. Studiets struktur	7
3.1 Faglig progresjon.....	7
3.2 Emner 1. studieår	9
3.3 Emner 2. studieår	11
3.4 Emner 3. studieår	12
3.5 Valgemner	13
3.6 Bacheloroppgave	13
4. Undervisnings- og vurderingsformer	14
4.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning	14
4.2 Eksamens- og vurderingsformer.....	15
5. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling	17
5.1 Ordninger for internasjonalisering	17
5.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling.....	17

1. Innledning

HR er en forkortelse for engelsk *Human Resources*, 'menneskelige ressurser'. Dette omfatter det de ansatte i en virksomhet utgjør av ressurser i form av arbeidskraft, kompetanse og innsats.

Begrepet HR brukes om både teori og praksis knyttet til ledelse og administrasjon av personalet i en virksomhet. *Ledelse* kan vises til menneskene som har ansvar for beslutninger og resultater i organisasjoner, og det å utøve ledelse gjennom å ha innflytelse, påvirke, føre an, gi retning og skape mening i det som skjer i og rundt organisasjonen, slik at det foregår et organisert samarbeid mot felles mål.

HR og ledelse er fagområder som får stadig mer oppmerksomhet i arbeidslivet og i forskningen. Det moderne arbeidslivet er stadig mer komplekst og preges av hurtige endringer. Organisasjonen påvirkes av globale forhold knyttet til utvikling av teknologi, miljø, demografi, samfunnsstrukturer og politikk. 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 under disse skiftende forholdene.

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 fokusert på miljø- eller samfunnsorienterte perspektiv. Medarbeidere med riktige kunnskaper, ferdigheter og motivasjon bidrar til virksomhetens verdiskapningsevne. I studiet *HR og personalledelse* studerer vi hvordan HR-avdelingen og linjeledere samarbeider og bidrar til at organisasjonen tiltrekker, rekrutterer, utvikler og beholder gode medarbeidere.

Organisasjonen påvirkes av de lokale og globale 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 relatert til den forretningsmessige driften i organisasjonen. 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* studerer vi hvordan HR-avdelingen bidrar til virksomhetens resultater og strategiske utvikling. Vi lærer om HR-medarbeiderens rolle som forretningspartner.

Arbeidslivet er stadig mer globalisert og preges av høy endringstakt. Samtidig er det mange viktige lover og avtaler som skal sikre at vi har trygge og gode arbeidsplasser. Den norske modellens grunnpilarer er økonomisk styring, et organisert arbeidsliv, offentlig velferd og aktiv inkluderings- og kompetansepoltikk. I studiet *HR og personalledelse* går den norske modellen som en rød tråd gjennom emnene. Kompetanse om HR gjør virksomheten til en ryddig og profesjonell arbeidsgiver og et godt sted å jobbe.

Kandidater med graden *Bachelor i HR og personalledelse* kan arbeide i HR-avdelinger som generalist, eller ta rollen som intern konsulent/spesialist i arbeid med rekruttering, kompetanseutvikling, organisasjonsutvikling og lederutvikling. Kandidater fra studiet vil også kunne jobbe i rekrutteringsbyråer. Etersom studiet har fokus på arbeidsgiveransvaret vil

studentene få kunnskap som er relevant også for rollen som linjeleder. 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 medarbeiderorienterte tema gjennom forelesninger, studentaktiv læring, caseundervisning og kontakt med arbeidslivet. 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.

1.1 Formelle krav

Opptakskravet til studiet er generell studiekompetanse, delkompetanse etter 23/5-regelen eller realkompetanse. Søknad på grunnlag av realkompetanse skal gis individuell behandling, og søker må dokumentere at de innehar de kvalifikasjonene som gjør at de har kompetanse til å gjennomføre studiet. Det henvises til *Forskrift om opptak til høyere utdanning*¹ og *Forskrift om opptak, studier, grader og eksamen ved Høyskolen Kristiania*² for mer informasjon

¹ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-01-06-13>

² <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-06-01-813?q=H%C3%B8yskolen%20Kristiania>

2. Læringsutbytte

Alle studieprogrammer ved Høyskolen 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, arbeidsliv, strategi og digitalisering.
- har kunnskap om HR-prosesser relatert til å planlegge, tiltrekke, anskaffe, utvikle, beholde og avvikle menneskelige ressurser
- har kjennskap til hvordan organisasjoner fungerer
- har kunnskap om sentrale grunnleggende begreper og sammenhenger innenfor bedriftsøkonomisk analyse, kalkulasjon og økonomisk planlegging
- har kjennskap til digitale verktøy som brukes innenfor HR-området.
- har kjennskap til vitenskapelig metode
- kjenner til forskning og utviklingsarbeid innen Human Resources i det moderne arbeidslivet
- har kunnskap om HR-funksjonens rolle og oppgaver i arbeidet med å utvikle individets og organisasjonens evne til verdiskapning gjennom samspill, læring og prestasjoner
- har kjennskap til utviklingstrekk i samfunnet og arbeidslivet som påvirker organisasjoner generelt og HR-feltet spesielt
- har kunnskap om arbeidsrettslige problemstillinger i forholdet mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, samt hvordan trepartssamarbeidet påvirker arbeidslivsspørsmål

Ferdigheter

Kandidaten ...

- kan vurdere og analysere organisasjonens eksterne og interne forhold og ta begrunnede valg i utvikling av en HR-strategi
- kan reflektere over egen faglig utvikling, være selvregulert i egen læringsprosess, samt gjøre justeringer under veiledning
- kan identifisere og analysere arbeidsrettslige problemer, og kan løse dem gjennom grunnleggende juridisk metode
- kan vurdere ulike metoder for innsamling og analyse av informasjon og fagstoff,

- og gjennomføre et avgrenset akademisk arbeid knyttet til faglige problemstillinger
- kan beherske verktøy for å planlegge og gjennomføre virksomhetsinterne prosjekter og prosesser

Generell kompetanse

Kandidaten ...

- har innsikt og kan reflekterer over relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger koplet til arbeidsrettslige og HR-relaterte problemstillinger som kan oppstå i forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver
- kan ivareta HR-funksjonens strategiske, operative og administrative rolle i en organisasjon på en slik måte at praksis og arbeidsgiveransvaret utøves i samspill med organisasjonen som et hele og ledere i linjen på en systematisk og forutsigbar måte
- kan planlegge, gjennomføre og lede samt evaluere ressurs- og organisasjonsprosesser
- kan kommunisere HR-faglige problemstillinger og løsninger i lys av organisasjonens kontekst og med respekt for både arbeidsgiver og arbeidstaker perspektiv
- kan holde seg faglig oppdatert innen HR-feltet, delta i faglige diskusjoner om HR, ledelse og organisasjon og på denne måten være med å utvikle god praksis i arbeidslivet
- kan vise kritisk tilnærming til gjeldende kunnskap og praksis innenfor fagfeltet, og bidrar til nytenking og innovasjon innen HR, ledelse og organisasjon 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 emner (valgemner), og 15 studiepoeng av bacheloroppgaven.

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

Bachelor i HR og personalledelse				
1. semester	Prosjekt og prosessstyring 7,5 sp	Arbeidsmiljø og psykologi 7,5 sp	Marked, samfunn og globalisering 15 sp	
2. semester	HR og operativ personalledelse 15 sp		Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse 15 sp	
3. semester	Rekruttering og kompetanseutvikling 15 sp		Samfunnsvitenskapelig metode 7,5 sp	Bedriftsøkonomi 7,5 sp
4. semester	Valgemne, utveksling eller praksis 30 sp			
5. semester	Arbeidsrett 7,5 sp	Forhandling og påvirkning 7,5 sp	Kvantitativ metode 7,5 sp	Samfunnsøkonomi 7,5 sp
6. semester	Strategisk HR og organisasjonsutvikling 15 sp		Bacheloroppgave 15 sp	

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

Obligatoriske emner	Valgfrie emner
---------------------	----------------

3.1 Faglig progresjon

Første studieår er felles for alle bachelor studieprogrammene innenfor HR og personalfag. Første studieår gir studentene kunnskap om den historiske utviklingen av økonomi, politikk og teknologi og hvordan dette har påvirket arbeidstakere og arbeidsgivere i ulike sektorer. Studentene introduseres for trepartssamarbeidet som vil gå som en rød tråd gjennom hele studiet. Studentene gis en innføring i hvordan arbeidsmiljø i organisasjonen påvirkes og

utvikles, samt hvordan mennesker i organisasjoner fungerer i adferd og tenkning. Studentene gis kunnskap og forståelse for analytisk tilnærming til oppgaver, planlegging, strukturering og prioritering av arbeid, samt metodisk tilnærming til oppgaveløsning.

Videre tilegner studentene seg grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer i dag, og hvilke utfordringer og muligheter som ligger i en digitalisert verden. Studentene gis en innføring i hvordan HR-funksjonen kan arbeide helhetlig for å støtte virksomheten med å nå sine mål, og hele HR-verdikjeden belyses med både strategiske, operative og administrative arbeidsområder. Studieåret gir studentene et helhetlig perspektiv på HR og personalfaget, samt hvordan organisasjoner er sammensatt, fungerer og utvikles.

Andre studieår gir studentene innføring i aktuelle teoretiske og praktiske problemstillinger relatert til HRs operative ansvarsområde i forbindelse med rekruttering og kompetanseutvikling. Det vil være fokus på hvordan HR kan skape verdi gjennom vekst og utvikling for både individ, gruppe og organisasjonen som helhet. Studentene introduseres for metodekunnskap og verktøy for å kunne gjennomføre relevante HR-analyser i forbindelse med helse, miljø, sikkerhet, sykefravær og annen personalforvaltning. Studentene gis også kommersiell kunnskap og forståelse om den forretningsmessige driften ved at de tilegner seg ferdigheter om økonomistyring, et viktig område i forbindelse med forvaltning av de menneskelige ressursene.

I 4. semester kan studentene velge internasjonal utveksling, praksis eller valgemenner. Valgemennene gir mulighet for faglig fordypning i emner relevant for studieprogrammet, eller en bredere tverrfaglighet innenfor emner fra hele Høyskolen Kristianas studietilbud. I 4. semester legges det til rette for utvidet samhandling med arbeidslivet gjennom ulike former for praksis, samt bruk av forelesere fra arbeidslivet. Gjennom semesteret fokuseres det på å utvikle studentens evne til selvstendighet i faglig arbeid.

Etter ulike valgemenner i fjerde semester vil studentene i tredje studieår få mer modningsorienterte emner. De vil kunne bruke kunnskap fra de to første studieårene til å sette sammen et mer helhetlig bilde.

Studentene får kunnskap om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den individuelle arbeidsavtalen og de kollektive tariffavtalene. Det gis videre innføring i ulike typer forhandlinger med vekt på analyse, forberedelser, prosedyrer og gjennomføring. Studentene får også innføring i bruk av påvirkningsmetoder basert på sosialpsykologisk teori. Dette er HR-kompetanse alle arbeidsgivere trenger for å kunne lede organisasjonen sin i tråd med myndighetenes lovmessige krav og arbeidslivets partssamarbeid om lønn og arbeidsforhold.

I 5.semester bygges det også videre på den kommersielle forståelsen gjennom innføring i samfunnsøkonomisk teori. Som en oppkjøring til bacheloroppgaven forsterkes kunnskapen

om metode ved at studentene lærer grunnleggende statistikk og analyse.

I det siste semesteret trekker vi sammen det studentene har lært gjennom tre år og fokuset ligger på konkret problemløsning. Studentene må løfte blikket til strategisk nivå og vise hvordan HR kan sikre at organisasjonen har de riktige menneskene med riktig kompetanse og i riktig antall til enhver tid i et daglig drift- og mer langsiktig perspektiv. Studentene får innsikt i internasjonale tema knyttet til det globale arbeidsmarkedet, samt spørsmål relatert til organisasjon, arbeidsbestemmelser og kultur på tvers av landegrenser.

Bacheloroppgaven gir studentene mulighet til å fordype seg i et valgfritt tema innenfor rammen av studiet.

Samlet vil alle emnene bidra til studentenes helhetlige faglige kunnskap, modningsprosess, refleksjonsevne og evne til å se sammenhenger innenfor og mellom fagområder.

3.2 Emner 1. studieår

Emne	Sp	Beskrivelse
Prosjekt og prosessstyring	7,5	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	7,5	Emnet skal gi studentene en innføring i psykologi knyttet til arbeidslivet. Fokuset i emnet og undervisningen vil være knyttet til forståelsen for hva som skaper et godt arbeidsmiljø. 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, mangfold i arbeidslivet, persepsjon og attribusjonsteorier, fordommer og diskriminering. Emnet vil også gi studentene en innføring i mellommenneskelig kommunikasjon og hvordan gjennomføre en medarbeidersamtale.
Marked, samfunn og globalisering	15	Hvordan skal vi møte framtidens utfordringer preget av globalisering og automatisering? Den internasjonale utviklingen av økonomi, politikk og teknologi påvirker arbeidstakere, arbeidsgivere, offentlige institusjoner, privat sektor og dagsorden. Dette emnet vil bruke økonomisk teori og historiske hendelser til å analysere nasjonale og internasjonale fenomener. Industrialiseringen og

		<p>utviklingen av markedsøkonomien de siste hundreårene vil danne den overordnede kronologien. En rød tråd vil følge Norge fra fattig nasjon i 1905 fram til i dag hvor vi er et av verdens rikeste land kjennetegnet ved blandingsøkonomi, trepartssamarbeid og verdens største investeringsfond grunnet olje og gass.</p> <p>Emnet kombinerer teoretisk kunnskap, historisk innsikt og praktisk forståelse, hvor studenter introduseres for ulike case.</p>
HR og operativ personalledelse	15	<p>Emnet skal gi studentene en innføring i hele verdikjeden som en HR-medarbeider jobber med. Det settes fokus på det delegerede lederansvaret i virksomheten og hvordan HR-medarbeidere er støttefunksjon for virksomhetens ledere på alle nivå. Emnet skal gi grunnleggende kunnskap om utvikling av personalpolitikk og praksis knyttet til systemer og prosesser blant annet for ansettelse, utvikling av medarbeidere, personaloppfølging, lønns- og arbeidstidsordninger, HMS (helse, miljø og sikkerhet), samt avvikling av arbeidsforhold/kontrakter. Rettslige rammer for personalledelse vil være en integrert del av kurset, både mht. kollektiv og individuell arbeidsrett. Videre knyttes HR-funksjonen til bedriftens overordnede strategier. Studentene vil tilegne seg kompetanse i å utrede HR-relaterte problemstillinger i organisasjonen, og utarbeide HR-strategi med plan for HR-arbeidet. Emnet tar opp etiske problemstillinger i arbeidslivet.</p>
Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse	15	<p>Studentene skal etter endt emne ha grunnleggende kunnskap om hvordan organisasjoner fungerer i dag og hvilke utfordringer og muligheter som ligger i en digitalisert verden. Målet med emnet er å gi studentene en grunnleggende og kritisk forståelse for organisering, ledelse, strategi, forretningsutvikling og digitalisering, og en forståelse for hvordan disse elementene henger sammen med den øvrige samfunns- og teknologiutviklingen i et historisk perspektiv.</p> <p>Muligheter og utfordringer ved teknologisk fremskritt for virksomheter og samfunnet for øvrig vil diskuteres og knyttes til innovasjon og endring. Emnet er tverrfaglig og baserer sitt teorigrunnlag på samfunns-, ledelses-, strategi-, økonomi-, teknologi- og markedsføringsfag. Etter endt studie skal studentene ha tilegnet seg evnen til å se organisasjonsutvikling og organisasjonsdesign, ledelse, strategiske valg, og teknologiske 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 organisasjons- og 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>

Tabell 2. Emner første studieår

3.3 Emner 2. studieår

Emne	Sp	Beskrivelse
Rekruttering og kompetanseutvikling	15	Emnet tar for seg aktuelle teoretiske og praktiske problemstillinger relatert til HRs operative ansvarsområde i forbindelse med rekruttering, kompetanse- og medarbeiderutvikling. Det å forstå og analysere organisasjonens overordnede mål og strategi er et sentralt utgangspunkt for HR-praksiser. HRs operative ansvarsområder er å bidra til å skape verdi gjennom vekst og utvikling for både individ, gruppe og organisasjonen som helhet. I denne sammenheng vil HR-praksisene innebærer rekruttering, onboarding, kompetanseutvikling og mobilisering av medarbeidere.
Samfunnsvitenskapelig metode	7,5	Emnet gir en introduksjon til vitenskapelige undersøkelser med vekt på anvendelse av kvantitative og kvalitative metoder. Emnet gir en innføring i forskningsprosessen og gir studentene ferdigheter i hvordan man formulerer og tester en hypotese, spesifiserer en problemstilling eller utarbeider et vitenskapelig forankret spørsmål. Videre skal emnet gi en innføring i valget av kvalitative og kvantitative metoder, metoder for datainnsamling, teoriforankring og analyseteknikker. Studentene får også en innføring i akademisk lesing og skriving, kildebehandling og vurdering av etiske problemstillinger knyttet til forskning
Bedriftsøkonomi	7,5	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.

Tabell 3. Emner andre studieår

3.4 Emner 3. studieår

Emne	Sp	Beskrivelse
Arbeidsrett	7,5	Emnet skal lære studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av den individuelle arbeidsavtalen. Studenten vil også få en innføring i kollektiv arbeidsrett, hvor betydningen av tariffavtalen står sentralt. Sentrale problemstillinger knyttet til rettsreglene om inngåelse og opphør av arbeidsavtaler, partenes rettigheter og plikter vil bli behandlet. I tillegg vil det gis 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.
Forhandling og påvirkning	7,5	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. Studentene vil lære seg å skille mellom etisk og uetisk praksis av universelle påvirkningsprinsipper, og vil kunne øke sin gjennomslagskraft og sette sunne grenser mot press i forhandlinger. Undervisningen er case- og dialogorientert, og studentene vil få kompetanse i forhandlings- og påvirkningssituasjoner som er relevante i en HR-kontekst, som f.eks. i individuelle og kollektive lønnsforhandlinger, konfliktløsning og mekling på arbeidsplassen mm.
Kvantitativ metode	7,5	Emnet bygger på Samfunnsvitenskapelig metode og gir videre kunnskap om kvantitative konsepter og analysemetoder som er sentrale for empirisk samfunnsvitenskapelig forskning og dermed for å produsere troverdig kunnskap i det praktiske liv. Hensikten med kurset er å lære studentene og innhente, behandle og analysere data og tolke og forstå betydningen av resultatene fra statistiske analyser, samt formidle denne kunnskapen
Samfunnsøkonomi	7,5	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 de 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.

Strategisk HR og organisasjonsutvikling	15	Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse for hvordan HR-analyse, ressursplanlegging og utvikling av organisasjonens kapabiliteter og kapasiteter er avgjørende for virksomhetens verdiskapningsevne i daglig drift og i et langsiktig strategisk perspektiv. I emnet skal studentene forstå hvordan kompleksitet og omgivelser preget av usikkerhet, hurtige endringer og krise påvirker organisasjonen og HR-funksjonens rolle og arbeid. Ressursutvikling på individ, gruppe og organisasjonsnivå er et ansvar både for HR-avdelingen og ledere i linjen. Emnet skal gi studentene forståelse for HRs rolle som forretningspartner på strategisk nivå og i samarbeid med operative ledere i linjen. Emnet skal gi studenten forståelse for HR-rollens relasjon til ledere og medarbeidere i den norske modellen.
--	----	---

Tabell 4. Emner tredje studieår

3.5 Valgemner

På 4. semester skal studentene ta valgemner som til sammen utgjør 30 studiepoeng. Det vil til enhver tid finnes en oppdatert liste over tilgjengelige valgemner på Høyskolen 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.

På 4. semester kan studenten velge praksisopphold eller internasjonal utveksling. Se nærmere informasjon på Høyskolen Kristianas hjemmesider.

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

3.6 Bacheloroppgave

Emne	Sp	Beskrivelse
Bacheloroppgave	30 sp	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 studieløpets 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. Undervisnings- og vurderingsformer

4.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

Bachelor i *HR og personalledelse* er designet slik at summen av emnene og studiarbeidet med disse skal lede studentene frem mot det intenderte læringsutbyttet beskrevet i kapittel 2 i denne programbeskrivelsen.

De enkelte emnene er satt sammen for å vise en bredde innen kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse som speiler praksisfeltet. Noen av emnene er mer orienterte mot kunnskapsutbytte, andre mer orienterte mot å bygge spesifikke ferdigheter, mens andre igjen inkluderer flere ferdigheter i koblinger mellom teori og praksis. Dette gjenspeiles i undervisningen.

Arbeids-, undervisnings- og vurderingsformer i de enkelte emnene er valgt for å gi et godt og meningsbærende samsvar mellom det læringsutbyttet som ønskes oppnådd, de undervisningsformer som benyttes og den eksamen som avslutter emnet.

De metodiske valgene speiler også emnets bidrag inn i studieprogrammet som et hele. Studentene møter derfor et variert sett med læringsaktiviteter gjennom studietiden, en variasjon som i sum skal speile det praksisfeltet studenten utdanner seg til.

Bachelor i *HR og personalledelse* legger vekt på å bygge en bred kompetanse innen fagfeltet og på å oppøve studentens evne til selvstendig arbeid. Undervisningen har som mål å kommentere, illustrere, utdype og supplere.

Som ved all høyere utdanning stiller også Høyskolen Kristiania krav til studentenes eget selvstendige læringsarbeid. Høyskolen ser det som sin oppgave å tilrettelegge for og fasilitere studentenes arbeid gjennom gode læringsdesign. Samtidig presiserer vi at en underviser kun kan formidle og legge til rette. Selve læringen skjer hos den enkelte student som en følge av studentens eget arbeid. I tilknytning til undervisningen må studenten derfor påregne en betydelig egeninnsats.

De viktigste arbeids-, undervisnings- og vurderingsformer studenten kan møte ved Bachelor i *HR og personalledelse* er beskrevet i det følgende.

- Forelesning/formidling, instruksjon, ikke-spesifisert veiledning og annen lærerledet aktivitet
- Veiledning og formativ vurdering
- Digitalt for- og etterarbeid
- Case-, gruppe- og/eller prosjektarbeid

- Workshops og seminararbeid
- Selvstendig øving / lab-arbeid / praktisk arbeid individuelt eller i grupper
- Eksterne og interne prosjekter, produksjoner, oppdrag mv.
- Annen studentaktivitet, herunder presentasjoner, plenumsdiskusjoner, formidling med videre
- Bedriftskontakt og praksis
- Kollokvie- og oppgavearbeid
- Selvstendig akademisk arbeid med pensum og annet

For studenter som har behov for veiledning utover timeplanlagt undervisning, har høyskolen tilgjengelige fagressurser, herunder administrativt ansatte, bibliotekarer, digitale læringsressurser (f. eks filmer på nett) og studentveiledere. Disse kan kontaktes av den enkelte student ved behov.

I tillegg til litteratur og hjelp til litteratursøk tilbyr biblioteket også variert opplæring i akademisk skriving.

Underveis i studieløpet gjennomføres det 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.

4.2 Eksamens- og vurderingsformer

Vurdering er en situasjon der et innlevert eller presentert arbeid vurderes opp mot et sett kriterier. Kriterier gitt av læringsutbyttet som er definert for det enkelte emne. Vurderingen kan gjøres av medstudenter, undervisere eller sensorer. Disse vil også gjerne gi en tilbakemelding, enten som en veiledende tilbakemelding eller som en karakter (eksamen).

Ved Høyskolen Kristiania skiller vi mellom vurdering *som* læring, vurdering *for* læring og vurdering *av* læring. Formen på de arbeidene som vurderes (vurderingsformen) kan være den samme ved alle disse tre vurderingssituasjonene mens *formålet* varierer.

Ved vurdering som læring (medstudentvurdering) og for læring (tilbakemelding fra underviser) er formålet å forme en læringsprosess, å hjelpe studenten til å oppnå et best mulig læringsresultat. Denne type vurdering oppfatter vi som en del av undervisningsformene, og disse finnes igjen i kapittel 4.1 ovenfor.

Vurdering av læring er en avsluttende vurdering der de faktisk oppnådde læringsresultatene vurderes, eksamen. Eksamen er ved høyskolen Kristiania definert som «En eksamen er en avsluttende oppgave innen et emne eller et avgrenset delemne». Det innleverte eller presenterte arbeidet vurderes gjennom en sensur, og resultatet av vurderingen skal fremkomme på vitnemålet.

Ved Bachelor i *HR og personalledelse* vil studentene kunne møte følgende eksamensformer:

- Muntlig eksamen
- Utøvende / praktisk eksamen
- Eksamen under tilsyn
- Multiple Choice
- Hjemmeeksamen
- Mappedeksamen
- Semesteroppgave
- Bacheloroppgave
- Produksjonseksamen

I enkelte emner er det definert obligatoriske aktiviteter. En obligatorisk aktivitet er krav som må være godkjent for å gå opp til eksamen. Aktiviteten kan enten være et krav om at et eller flere arbeider skal leveres inn (arbeidskrav) og/eller krav om deltakelse ved definerte aktiviteter og/eller forelesninger og/eller obligatorisk praksis.

En obligatorisk aktivitet vurderes som Godkjent/Ikke godkjent, og retten til å gå opp til eksamen i et emne med obligatorisk aktivitet krever at denne aktiviteten er vurdert til Godkjent. I motsatt fall mister studenten eksamensrett i emnet inntil aktiviteten(e) er blitt vurdert til Godkjent.

For utfyllende informasjon om eksamen og obligatorisk aktivitet, se Høyskolen Kristianas hjemmesider.

5. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling

Med henvisning til Studietilsynsforskriften av februar 2017 (§ 2-2, pkt. 7 og 8) har studiet ordninger for internasjonalisering og internasjonal studentutveksling.

Ordningene for internasjonalisering er tilpasset studietilbudets nivå, omfang og egenart. Innholdet i ordninger for internasjonal studentutveksling er faglig relevant.

5.1 Ordninger for internasjonalisering

Studiet settes i en internasjonal kontekst gjennom gjesteforelesere med internasjonal forskning, eller gjesteforelesere som kommer fra virksomheter som opererer i en internasjonal kontekst. I emner som HR og operativ personalledelse, Organisasjon, ledelse og digital forretningsforståelse, Marked, samfunn og globalisering, Samfunnsøkonomi og Strategisk HR og organisasjonsutvikling er internasjonale perspektiv spesielt belyst. I spesialiseringsemnene benyttes i stor grad internasjonal forskning og faglige referanser. Det benyttes internasjonal litteratur og fagstoff.

Høyskolen Kristiania`s internasjonale kontor legger tilrette for internasjonal praksis. Studentene kan på 4. semester velge en kombinasjon av 7,5 sp International Communication and Business, og 11 uker i praksis innenfor EU. Studentene kan søke stipend når oppholdet er mer enn 58 dager.

For spesifikke ordninger for internasjonalisering i det enkelte emne, vises det til studiets emnebeskrivelser

5.2 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 Høyskolen Kristianas internasjonale samarbeidspartnere.

Høyskolen Kristiania har følgende typer mobilitetsprogram:

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

Høyskolen Kristianas internasjonale kontor har en rekke partnerskapsavtaler med internasjonale universitet. Internasjonalt kontor er ansvarlig for

tilrettelegging av utvekslingsordninger. 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, ISM International School of Management, Dortmund or Frankfurt, og CBS i Berlin

Godkjenningen er basert på universitetenes tilbud av emner som bygger på/ikke overlapper med andre emner i studieprogrammet. 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 studieprogramledere for innpass i studiet, med omfang tilsvarende *30 studiepoeng*.