

Studieplan nettstudier 2018-2025

# Bachelor i HR og personalledelse

*Godkjent i Undervisningsutvalget første gang 06.02.2013 (UUV-sak 04/13)  
Sist oppdatert og godkjent i Undervisningsutvalget 14.09.2017 (UUV-sak 62/17)*

## Innhold

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

# 1. Innledning

HR (Human Resources, eller menneskelige ressurser) er fagområder som stadig får mer oppmerksomhet i privat og offentlig sektor, og omfatter aktiviteter i en HR-avdeling og linjeleders personalansvar. En av HR-funksjonens viktigste oppgaver er å anskaffe og beholde de riktige menneskene i organisasjonen, og å utvikle deres kunnskaper, ferdigheter og motivasjon. For å kunne gjøre dette, må HR-funksjonen ha kompetanse om organisasjonen, psykologi, rekruttering, arbeidsrett, relevante HR-aktiviteter og om den forretningsmessige driften. En HR-medarbeider bør kunne være en strategisk samarbeidspartner. I *bachelor i HR og personalledelse* skal studentene samtidig som de lærer om HR-faget, også forstå markeder og forretningsdrift. Det vil gi studentene en helhetsforståelse som gir dem et bredere grunnlag i sitt virke på en arbeidsplass.

Studiet skal gi studentene praktisk og teoretisk forståelse og kompetanse innenfor HR-området gjennom caseundervisning, forelesninger og kontakt med næringen. Målet er at studentene med graden *bachelor i HR og personalledelse* kan få arbeid i HR-avdelinger, rekrutteringsbyråer, eller med konsulenttjenester innenfor HR-faget, som prosjektledere innenfor HR-relaterte saker, og at de kan utøve lederskap på mellomledernivå. Studentene får innsikt i hva som kreves av dem, samt hvilke arbeidsoppgaver de møter i arbeidet med menneskelige ressurser. Det legges stor vekt på selvstendig arbeid, kreativitet og samarbeidsevne. Studentene skal lære å utfordre seg selv, hverandre og de som underviser på studiet ved å stille kritiske spørsmål og våge å tenke nytt. Godt samarbeid er en forutsetning for å lykkes både i studiet og senere i arbeidslivet. Studiet skal være godt forankret i oppdatert faglig kunnskap, og samtidig gi studentene forståelse for hvordan HR-funksjonen utøves i praksis. Studentene skal også kunne studere videre på mastergradnivå.

## 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 kunnskap om forvaltning og utvikling av menneskelige ressurser, og hvordan en organisasjon kan planlegge, anskaffe, utvikle og belønne de menneskelige ressursene og bruke HR-praksisene som strategiske virkemidler for å nå organisasjonens mål
- har kunnskap og god innsikt i organisasjonspsykologi, personalledelse, rekruttering og kompetanse- og lederutvikling
- har kunnskap i prosjektledelse og hvordan prioriterte oppgaver kan organiseres, ledes og styres
- har kunnskap om sentrale problemstillinger i forholdet mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver (den individuelle arbeidsretten) og om det rettslige forholdet mellom arbeidslivets organisasjoner (den kollektive arbeidsretten)
- har forståelse for arbeidsgiverrollen og individene i organisasjonen
- har kunnskap om det globale arbeidsmarkedet og internasjonal HR
- har kunnskap om forretningsdrift, og har driftsmessig perspektiv innen markedsføring, forbrukeratferd og bedriftsøkonomi
- har kjennskap til forskning og utviklingsarbeid innen fagfeltet, og er i stand til å oppdatere sin kunnskap og anvende den i praksis

### **Ferdigheter**

Kandidaten...

- kan analysere strukturelle, kulturelle og psykologiske forhold i en organisasjon, og ta begrunnede valg
- kan foreta begrunnede valg og handlinger vedrørende til planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanse- og lederutvikling i organisasjoner
- kan identifisere og analysere arbeidsrettslige problemer, og kan løse dem gjennom grunnleggende juridisk metode
- kan reflektere over egen faglig utøvelse og justere denne underveis
- kan finne, vurdere og henvide til informasjon og fagstoff og framstille dette slik at det belyser en problemstilling
- kan utarbeide jobbanalyse, utforme strukturelle intervjuer, velge relevant testverktøy og gjennomføre en rekrutteringsprosess
- kan fylle administrative stabsfunksjoner og er i stand til å støtte linjelederen i utøvelse av personalansvar
- kan påvirke sine omgivelser, enten indirekte eller direkte, gjennom forhandlinger

- kan kalkulere, budsjettere og forstå nøkkeltall i et regnskap
- kan anvende faglige verktøy og metoder til utvikling av HR-strategi og markedsundersøkelser

### **Generell kompetanse**

Kandidaten...

- har innsikt i relevante fag- og yrkesetiske problemstillinger som kan oppstå i arbeidet med mennesker
- kan planlegge og gjennomføre prosjekter og prosesser
- har innsikt hvordan organisasjoner fungerer som komplekse sosiale systemer med kulturelle, individuelle og relasjonelle utfordringer
- har innsikt i hvordan mennesker i en organisasjon påvirkes av endrings- og utviklingsprosesser, og hvordan disse bør ledes
- har evne til skriftlig og muntlig formidling av sentrale faglige temaer
- kan utveksle synspunkter og erfaringer med andre med bakgrunn innefor HR og personalledelse og gjennom dette bidra til utvikling av god praksis
- kan bidra til nytenking og innovasjon innen HR-faget

### 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). 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: basis, spesialiseringsemner, valgemner/utveksling og en obligatorisk bacheloroppgave.

Komponent	Studiepoeng	Beskrivelse
Basisemner	60 (7,5 x 8 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 spesialiseringsemnene i hver bachelorgrad og/eller er grunnleggende for å kunne jobbe i en organisasjon.
Spesialiseringsemner <sup>1</sup>	75 (7,5 x 10 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 <i>strategiske</i> emner som bygger på både basisemner og spesialiseringsemner. <sup>1</sup>
Valgemner eller utveksling	To emne á 15stp, eller fire emner á 7,5stp	Studenter kan velge fra ulike valgemner som tilbys ved Høyskolen Kristiania Nettstudier, bortsett fra valgemner som medfører overlapp med valgt studium. Alternativt er det mulighet for innpassing av emner samt utveksling
Bacheloroppgave <sup>1</sup>	15	Bacheloroppgaven skal gi studentene trening i anvendelse av sentrale deler av pensum i studiet og bygger således på tidligere emner i studiet.

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

<sup>1</sup> Spesialiseringsemner og bacheloroppgave utgjør til sammen 90 studiepoeng – og oppfyller dermed kravet i mastergradsforskriftens §3 om at fordypning innenfor et fagområde må utgjøre minimum 80 studiepoeng.

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

	Spesialiseringsemner HR og personalledelse 2017 – 2024		Basisemner	
<b>1. semester (høst)</b>	<b>Prosjekt og prosesstyring</b> 7,5 studiepoeng	<b>Arbeidsmiljø og psykologi</b> 7,5 studiepoeng	<b>Markedsføring</b> 7,5 studiepoeng	<b>Marked og samfunn</b> 7,5 studiepoeng
<b>2. semester (vår)</b>	<b>Strategisk HR</b> 7,5 studiepoeng	<b>Forhandling og påvirkning</b> 7,5 studiepoeng	<b>Organisasjon og ledelse</b> 7,5 studiepoeng	<b>Forbrukeratferd</b> 7,5 studiepoeng
<b>3. semester (høst)</b>	<b>Individuell arbeidsrett</b> 7,5 studiepoeng	<b>Kompetanse- og lederutvikling</b> 7,5 studiepoeng	<b>Metode I: Statistikk og kvantitative metoder</b> 7,5 studiepoeng	<b>Bedriftsøkonomi</b> 7,5 studiepoeng
<b>4. semester (vår)</b>	Valgemne eller utveksling 30 studiepoeng			
<b>5. semester (høst)</b>	<b>Rekruttering</b> 7,5 studiepoeng	<b>Operativ personalledelse</b> 7,5 studiepoeng	<b>Kollektiv arbeidsrett</b> 7,5 studiepoeng	<b>Samfunnsøkonomi</b> 7,5 studiepoeng
<b>6. semester (vår)</b>	<b>Internasjonal HR</b> 7,5 studiepoeng	<b>Metode II: Markedsanalyse- kvalitative metoder</b> 7,5 studiepoeng	<b>Bacheloroppgave</b> 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. Fokuset 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. Basisemnene markedsføring og marked og samfunn gir studentene forståelse for de strategiske og globale rammene man jobber innenfor. Emnet danner grunnlag for å forstå hvordan man utvikler en helhetlig og strategisk HR-funksjon og tilpasser seg det internasjonale arbeidsmarkedet.

I emnet *strategisk HR* i andre semester gis 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 *forhandling og påvirkning* gis 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.

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 *forbrukeratferd* gir studentene forståelse for kundeperspektivet og er relevant for å forstå psykologiske prosesser, relasjoner og nettverk.

I emnet *kompetanse og lederutvikling* i tredje semester gis innsikt og fordypning i utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere for å øke prestasjoner. Emnet videreføres på femte semester. 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 *metode 1: statistikk og kvantitative metoder* gir nødvendig metodekunnskap og verktøy for å kunne gjennomføre relevante HR-analyser i forbindelse med helse, miljø, sikkerhet, sykefravær og annen personalforvaltning. 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 valgemenner 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. Med 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 og individuell arbeidsrett. 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 *strategisk HR*. I emnet *kollektiv arbeidsrett* gis studentene kunnskap og forståelse om de rettsregler som omhandler arbeidslivets organisasjoner når det gjelder inngåelse og oppsigelse av tariffavtaler. I basisemnet *samfunnsøkonomi* videreføres tidligere økonomiske emner, nå i et makroperspektiv. Emnet bidrar til studentenes modningsprosess og er viktig for å forstå arbeidsmarkedet og hvilke politiske og økonomiske forhold som påvirker en organisasjon.



I sjette semester gjennomføres emnet *internasjonal HR*. Emnet gir studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering, HR-funksjonen i internasjonale selskaper med ulike rettslige rammer, så vel som ulike nasjonale kulturer. Emnet bygger på de tre emnene *strategisk HR*, *individuell arbeidsrett* samt *rekruttering*. Basisemnet *metode II: markedsanalyse – kvalitative metoder* bygger på emnet *metode I: statistikk og kvantitative metoder* fra tredje semester. Dette er nøye forbundet med metodebehov i skrivingen av bacheloroppgaven sjette semester. Den 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.

### 3.2 Spesialiseringsemner 1.-3. studieår

Emner á 7,5 stp	Beskrivelse
<b>Prosjekt og prosessstyring</b>	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.
<b>Arbeidsmiljø og psykologi</b>	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.
<b>Strategisk HR</b>	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 menneskelige ressurser er vanskelige å styre og at menneskelige ressurser er en uensartet og heterogen ressurs. Som en sammenbinding av emnet vil studentene tilegne seg kompetanse i å planlegge en HR-strategi og drøfte kritisk hvilke konsekvenser denne vil kunne ha for menneskene i organisasjonen.

<b>Forhandling og påvirkning</b>	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, basert 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.
<b>Individuell arbeidsrett</b>	Emnet skal lære studentene om rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og betydningen av 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 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 retts spørsmål ut fra kildene.
<b>Rekruttering</b>	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 inngående 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.
<b>Kompetanse- og lederutvikling</b>	Emnet skal gi studentene kunnskap om kompetanse- og lederutvikling, herunder utvikling av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner hos medarbeidere og ledere. Målet med kompetanse- og lederutvikling 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 lederutvikling. Det diskuteres kritisk ulike evalueringsdesign 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 leder- og kompetanseutvikling. Studenten skal etter endt emne kunne foreta begrunnede valg og handlinger i forhold til design, planlegging, gjennomføring og evaluering av kompetanse- og lederutvikling i organisasjoner.

<b>Operativ personalledelse</b>	Emnet skal gi studentene kunnskap om hva det betyr å forvalte arbeidsgiveransvaret på en god måte. Sentrale emner er personalplanlegging (tilknytningsformer), helse, miljø og sikkerhet, lønssystemer, sykefravær, livsfaseplanlegging, omorganisering og nedbemanning og IT-verktøy for personalforvaltning. Intern informasjon er løpende integrert i emnet. Emnet innebærer en operasjonalisering av tidligere tilegnet kunnskap, særlig fra emnene arbeidsmiljø og psykologi og individuell arbeidsrett, slik at studentene forstår hvordan kunnskap fra både psykologi og jus brukes i praktisering av arbeidsgiveransvaret i privat og offentlig sektor.
<b>Kollektiv arbeidsrett</b>	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.
<b>Internasjonal HR</b>	Emnet skal gi studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering. Norske bedrifter er i økende grad utenlandskeid, og norskeide selskaper etablerer seg i utlandet. Outsourcing av funksjoner til andre land er også en økende trend. Viktige temaer i emnet vil være forhold som gjør seg gjeldende for expatriates (utsendte norske arbeidstakere) og utfordringer for den nasjonale HR-funksjonen og tilpasning til sentral HR-ledelse i andre land. Studentene skal få en innføring i viktige temaer når det gjelder bruk av utenlandsk arbeidskraft i Norge, ulike kontrakter og utfordringer. Studentene skal gis forståelse for etiske dilemmaer man kan stå overfor og måter å håndtere situasjoner og utfordringer, i tillegg behandles temaer som tverrkulturell forståelse og internasjonalt samfunnsansvar. Studentene vil få en innføring i hvordan HR-funksjonen i internasjonale selskaper må forholde seg til ulike rettslige rammer i ulike land så vel som ulike nasjonale kulturer. Emnet bygger på de tre emnene <i>strategisk HR</i> , <i>individuell arbeidsrett</i> samt <i>rekruttering</i> .

Tabell 3. Spesialiseringsemner 1.-3. studieår

### 3.3 Basisemner 1.-3. studieår

Basisemner á 7,5 stp	Beskrivelse
<b>Markedsføring</b>	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.
<b>Marked og samfunn</b>	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.
<b>Organisasjon og ledelse</b>	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 avhengige av å samhandle med andre organisasjoner for å skaffe seg tilgang til ressursene som er nødvendige for virksomheten. Studentene skal få kunnskap om og innsikt i 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.
<b>Forbrukeratferd</b>	Emnet skal lære studentene å forstå forbrukeres behov og ønsker, og hvordan vi kan bruke denne innsikten til å forstå hvordan og hvorfor forbrukere konsumerer varer og tjenester. I dette emnet vil vi fokusere både på forbrukeren som enkeltindivid, de psykologiske prosessene som påvirker kjøpsprosessen, og på forbrukeren som del av en gruppe mennesker, både som medlem av familie og vennegrupper, og kulturelt som en del av storsamfunnet. Videre skal studentene settes i stand til å kunne bruke innsikt og teorier fra faget i praktiske problemstillinger knyttet til markedsføringsbeslutninger. Det sentrale målet for studentene er at de skal oppnå økt innsikt i hvorfor forbrukere kjøper, hva de kjøper, hvordan de kjøper, når de kjøper og hvordan de evaluerer et kjøp.
<b>Metode I: Statistikk og kvantitative analyser</b>	Emnet gir innføring i statistikk. Viktige temaer er utvalg, operasjonalisering, statistikk og ulike analyser i SPSS. Det legges mindre vekt på matematiske teknikker enn på å forstå bruken og nytten av statistiske metoder i ulike sammenhenger. Likevel vektlegges en del utregninger i grunnleggende statistikk for å på denne måten vise logikk og formidle forståelse. Etter emnet skal studentene være i stand til å samle inn og analysere et kvantitativt datamateriale, og velge analysemetoder som passer til de innsamlingsmetoder som er brukt under gjennomføringen. Studentene skal etter gjennomført emne være i stand til å skrive en empiribasert rapport i henhold til Høyskolen Kristianias skrivetekniske prinsipper. Studentene skal videre kjenne til ulike forskningsdesign som brukes i kvantitative undersøkelser, og hvilke betydning disse har for datainnsamling og analyse. Studentene blir lært opp til å forstå fordeler og begrensinger med ulike forskningsdesign. Det forventes også at studentene skal få et bevisst og kritisk forhold til metode i annet empiribasert arbeid, som forskningsartikler, monografier og markedsundersøkelser. Studentene skal etter endt emne kunne bruke SPSS selvstendig.
<b>Bedriftsøkonomi</b>	Emnet skal gi en 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

	<p>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>
<b>Samfunnsøkonomi</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Metode II: Markedsanalyse - kvalitative metoder</b>	<p>Markedsanalyse - kvalitative metoder gir en introduksjon i ulike kvalitative fremgangsmåter og analyser. Gjennom dette emnet skal studenten få kunnskap om noen utviklingstrekk i markeds- og organisasjonsforskning, og hvorfor kvalitativ metode er viktig og relevant i dagens markedsstudier. Studenten skal utvikle sine evner til å se fordeler og ulemper ved ulike metoder samt hvordan problemstilling, teoriforankring, datainnsamlingsmetode og analyseteknikker påvirker undersøkelsens gyldighet. Studenten skal etter endt emne være i stand til å velge egnet kvalitativ tilnæringsmåte til å planlegge, analysere og gjennomføre diverse undersøkelser generelt og markedsundersøkelser især. Emnet er også viktig med hensyn til gjennomføring av bacheloroppgaven det siste studieåret. Studentene skal etter endt emne kunne beherske egnede analyseverktøy, kunne gjennomføre analyser og ha tilstrekkelig kunnskap til å forstå betydningen av funn.</p>

**Tabell 4. Basisemner 1.-3. Studieår**

## 3.4 Valgemner

<b>Valgemner</b> (med forbehold om endringer )	Valgemner kan velges mellom de emner som til enhver tid er gjeldende og presentert på; <a href="https://nettstudier.kristiania.no/bachelor-i-hr-og-personalledelse">https://nettstudier.kristiania.no/bachelor-i-hr-og-personalledelse</a>
--	--

## 3.5 Bacheloroppgave

<b>Emne 15 stp</b>	<b>Beskrivelse</b>
<b>Bacheloroppgave</b>	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 6. Bacheloroppgaven 6. semester**

## 4. Internasjonalisering og internasjonal studentutveksling

Med henvisning til Studietilsynsforordningen 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.

### 4.1 Ordninger for internasjonalisering

Med internasjonalisering menes her at studietilbudet settes i en internasjonal kontekst og at studentene eksponeres for et mangfold av perspektiver.

I studieprogrammet brukes internasjonal litteratur, og det brukes internasjonale gjesteforelesere. Emnet internasjonal HR er spesielt satt i en internasjonal kontekst og gir studentene kunnskap og forståelse for arbeidsmarkedets internasjonalisering. Forelesere er internasjonale.

### 4.2 Ordninger for internasjonal studentutveksling

Høgskolen Kristiania har følgende typer mobilitetsprogram;

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

Høgskolen Kristiania har avtaler om utvekslingsopphold for studentene og faglig relevans sikres av studietilbudets fagmiljø. Utvekslingsemner fra partnere godkjennes av faglige studieledere, for innpass i studiet, med omfang tilsvarende *30 studiepoeng*.

For nominering til studentutveksling stilles krav til karakterer og motivasjonssøknad. For enkelte studier stilles krav til dokumentasjon av kreativt arbeid/porteføljer. Høgskolen Kristiania har som målsetting å sende godt kvalifiserte og motiverte studenter til anerkjente utenlandske institusjoner.

Høgskolen Kristiania ønsker å ha få, aktive avtaler innenfor prioriterte fag- og forskningsområder. Internasjonalt Kontor er ansvarlig for tilrettelegging av utvekslingsordninger ved Høgskolen Kristiania.

For både steds- og nettbaserte studier er utvekslingen stedsbasert. Ordninger om utveksling gjelder for studenter som har avtale om gradsgivende studier og som har oppnådd minimum 60 studiepoeng ved Høgskolen Kristiania.

For *bachelor i HR og personalledelse* tilrettelegges det derfor for utveksling i 4. semester der studentene oppmuntres til å delta ettersom internasjonal erfaring gir verdifull kompetanse.

Uttekslingsemner, med omfang tilsvarende 30 studiepoeng, er godkjent av faglig studieleder. Innhold og søknadsbetingelser avhenger av type mobilitetsprogram.

Høyskolen Kristiania har avtale med følgende universiteter og institusjoner for utveksling:

- University of California, Berkeley (UCB)
- Hawai'i Pacific University (HPU)
- University of Queensland, Australia (UQ)
- RMIT University, Melbourne
- RMIT University, Vietnam, Hanoi & Ho Chi Minh City/Saigon South
- University of Hertfordshire (UH\*), England
- ISM\*: Campus Cologne, Dortmund eller Frankfurt
- \*Erasmus+ avtaler med UH (for 2016/2021 og ISM (2014/2021) –kvote 3 stud.

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



## 5. Undervisnings- og vurderingsformer

### 5.1 Pedagogisk plattform og gjennomføring av undervisning

*Bachelorstudiet i HR og personalledelse* er tilrettelagt som et nettstudium. Pensum og faglige krav til nivå er det samme som for studenter som følger ordinær undervisning.

Hvert emne i bachelorgraden har et tilhørende nettkurs i den digitale læringsplattformen. Når nettstudenten har blitt tatt opp på ett eller flere emner, får han eller hun tilgang til de aktuelle nettkursene i læringsplattformen. Hvert nettkurs inneholder veiledningstekster, lyd- og bildeforelesninger, øvingsoppgaver og obligatoriske innsendingsoppgaver.

Bachelorprogrammet legger vekt på å oppøve studentenes evne til selvstendig arbeid.

Undervisningen har derfor som 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. Nettkurset inneholder også anbefalinger om tidsbruk for aktuelle tema innen et emne, og informasjon om hvordan de ulike emnene forholder seg til hverandre, og i hvilken rekkefølge de bør gjennomføres. Alt faglig innhold i nettkurset henviser til pensum, gir utfyllende kommentarer til pensum, og eventuelt supplerende kommentarer og problematisering av pensumlitteraturen. Hvert emne inneholder også en rekke øvingsoppgaver/selvtester som skal hjelpe studenten til å vurdere sin egen progresjon og om læringsutbytte blir nådd.

I hvert nettkurs har studenten tilgang til en faglig veileder (nettveileder). Veilederens oppgaver er å sende velkomstmelding til nye studenter, besvare faglige spørsmål fra studenter, og å gi faglig veiledning og vurdering på innsendingsoppgavene i kurset. Innsendingsoppgavene er arbeidskrav og må bestås før studenten kan meldes opp til eksamen. Nettstudenten velger selv om han/hun vil samarbeide med andre studenter, og har i læringsplattformen tilgang til digitale verktøy for å kommunisere med veileder og medstudenter, planlegge egen studieprogresjon, og for å finne aktuelle samarbeidspartnere i nettkurset.

Høyskolen har tilgjengelige fagressurser blant bibliotekarer, digitale læringsressurser og studentveiledere.

Undervisningsmetodene tar sikte på å fremme helhetlig forståelse av ulike problemstillinger og utfordringer som gjør seg gjeldene i fagområdet.

### 5.2 Eksamens- og vurderingsformer

Gjennom studiet benyttes flere ulike eksamens- og vurderingsformer. Vurderingsformene er godt 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. Progresjon og faglig nivå ivaretas gjennom de obligatoriske arbeidskrav eller innsendingsoppgaver i hvert enkelt emne. Omfanget varierer, men som oftest er det minst to omfattende innleveringsoppgaver i et emne på 7,5 studiepoeng. Ved større emner øker antall innsendinger. Retten til å gå opp til eksamen forutsetter godkjente arbeidskrav. Omfang og plan for arbeidskrav angis i emnebeskrivelsene.

For utfyllende informasjon angående eksamen, se Høyskolen Kristianias hjemmesider.