

Opleiding

Toegekend diploma

Bachelor of Arts

Programmaduur

48 maanden

ECTS credits

240

Niveau eindkwalificatie

Bachelor

Vorm

Deeltijd

Taal

Nederlands

School

Instituut voor Bedrijfskunde

Locaties

Groningen

Human Resource Management

Programmabeschrijving

Mensen zijn het belangrijkste kapitaal van een organisatie. De HR professional leidt werk in goede banen: voor organisaties én voor medewerkers. Hij heeft de kennis om medewerkers optimaal in te zetten om de doelen van de organisatie te realiseren. Hij zorgt ervoor dat de juiste persoon op de juiste plek komt. Daarnaast werkt hij aan het verbeteren van het werkklimaat, ziekteverzuimbeleid, arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling en beoordeling en beloning. Ook organisatieveranderingen, zoals fusies en reorganisaties, behoren tot het takenpakket van een HR professional. Hij adviseert en ondersteunt het management. Een buitengewoon afwisselende en verantwoordelijke baan.

De afgestudeerde van de bacheloropleiding Human Resource Management heeft een breed beeld van de vraagstukken die zich afspelen op het gebied van personeelsbeheer en de arbeidsmarkt, en heeft kennis en vaardigheden opgedaan op de gebieden algemeen management, bedrijfskunde en communicatie. De afgestudeerde is in staat een functie te vervullen waarin hij/zij een carrière kan opbouwen op het gebied van personeelsbeheer en arbeidsverhoudingen.

Leeruitkomsten

Na afronding van de bacheloropleiding Human Resource Management heeft de student de volgende eindkwalificaties behaald:

1. De afgestudeerde beschrijft een selectie van (internationale) HR-theorieën en concepten die actueel zijn en brengt daarin samenhang aan. Hij beargumenteert de keuze voor die selectie en gebruikt die voor het op te lossen HR-vraagstuk in de organisatie.
2. De afgestudeerde past, vanuit een gekozen onderzoekparadigma, de volgende stappen uit de onderzoekscyclus consistent toe: na een probleemanalyse formuleert hij een doelstelling, schrijft een theoretisch kader, eindigt daarin met een richtinggevende vraagstelling en kiest een passende onderzoeksmethode. Deze stappen worden consistent uitgevoerd en de student is transparant in de keuzes die hij hierbij gemaakt heeft.
3. De afgestudeerde past, vanuit een gekozen onderzoekparadigma, de volgende stappen uit de onderzoekscyclus consistent toe: Hij ontwikkelt één of meerdere passende meetinstrumenten, verzamelt data en analyseert deze op een inzichtelijke wijze tot resultaten en trekt op basis van deze resultaten conclusies die aansluiten bij de geformuleerde vraagstelling. Deze stappen worden consistent uitgevoerd en de student is transparant in de keuzes die hij hierbij gemaakt heeft.
4. De afgestudeerde schat de waarde in van onderzoeks- dan wel praktijkkennis gelet op praktische bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit.
5. Analyseren: de afgestudeerde analyseert een (advies)vraagstuk en de interne en externe context waarin dit vraagstuk zich afspeelt. Hij gebruikt daartoe verschillende bedrijfskundige en HR- modellen en concepten en komt tot een geaccepteerde probleemdefinitie.
6. Adviseren: de afgestudeerde komt tot een inhoudelijk onderbouwd advies ter verbetering van een probleemsituatie, waarbij hij rekening houdt met de interne en externe context en geeft implementatie-overwegingen en -richtingen aansluitend bij zijn advies.
7. Schriftelijk communiceren: de afgestudeerde brengt schriftelijk op een gestructureerde, heldere en overtuigende wijze concepten, ideeën en meningen over waarbij hij in aanpak en formulering rekening houdt met degene(n) voor wie de tekst is bestemd.
8. Mondeling communiceren: de afgestudeerde brengt mondeling op een heldere wijze concepten, ideeën en meningen over waarbij hij in aanpak en formulering rekening houdt met degene(n) voor wie de boodschap is bestemd; hij weet betrokkenen met argumenten en enthousiasme voor zijn ideeën te winnen.
9. Resultaten vaststellen: de afgestudeerde doet voorstellen om adviezen resultaatgericht te evalueren binnen de context en gebruikt daarbij meetbare indicatoren.
10. De afgestudeerde signaleert beroepsethische dilemma's en komt tot handelingsalternatieven op basis van ethische besluitmodellen.
11. De afgestudeerde onderkent patronen in het eigen gedrag en denken en reflecteert op systematische wijze tot op het niveau van eigen overtuigingen en beroepsidentiteit. Hij vertaalt deze reflectie naar ontwikkelpunten.

Programma

Human Resource Management

	credits
Module Basis 1	30
▫ Module Basis 1A	20
▫ Module Basis 1B	10
▫ HRDP1AOP - Arbeids- en organisatiepsychologie	5
▫ HRDP1EIB - Ethiek in bedrijf	5

Module Basis 2	30
▫ Module Basis 2A	20
▫ Module Basis 2B	10
▫ HRDP1DSH - Denken en schrijven over HRM	5
▫ HRDP1IZB - Praktijkopdracht Duurzame inzetbaarheid	5
Module Strategisch HRM	30
▫ HRDH2S-PER - Perspectieven op Strategisch HRM	5
▫ HRDH2S-SKI - Vaardigheden van de SHRM'er	5
▫ HRDH2S-PVS - Praktijkvraagstuk SHRM	10
▫ HRDH2S-PPO - Persoonlijke en professionele ontwikkeling	10
Keuzemodules	60
Werkplekieren	60
Afstuderen	30
▫ HRDH1MOD-AFS - Module Ba Afstuderen	30
Extra curriculaire vrije keuzeruimte	0

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.