

Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman
opinto-opas
2019-2020

Henkilöstöjohtamisen maisteriopinnot

Johtamisen pääaineessa on mahdollista erikoistua maisteriopinnoissa henkilöstöjohtamiseen. Ohjelma tarjoaa valmiudet toimia erilaisissa henkilöstöalan tehtävissä kuten henkilöstöjohtajina, henkilöstöpäälliköinä, henkilöstöassistentteina, rekrytoijina, henkilöstönkehittäjinä, palkkahallinnon tehtävissä sekä alan konsulttina, kouluttajana, henkilöstöpalvelualan tai muun henkilöstöalan yrittäjänä tai yleisjohdon tehtävissä.

Henkilöstön kyvykkyyden merkitys strategisesti tärkeimpänä kilpailukeinona on nostanut henkilöstöjohtamisen tärkeään rooliin kaikilla aloilla. Henkilöstöjohtamisen kenttä on se yrityksen johtamisen osa-alue, jossa huolehditaan yrityksen strategian ja toiminnan edellyttämästä osaamisesta ja työvoimasta. Sen vastuualueita ovat strateginen henkilöstöjohtaminen, muutoksen johtaminen, henkilöstötoiminnot ja työntekijöiden ohjaus. Vain motivoitunut, hyvinvoiva ja osaava työntekijä voi tuoda hyvän työ- ja kehittämispanoksen organisaatioon. Perinteiset henkilöstötyön osa-alueet kuten henkilöstön hankinta, perehdyttäminen, suorituksen johtaminen, kehittäminen, palkitseminen sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat koulutusohjelmassa erityisen tarkastelun kohteena. Henkilöstöammattilaiset ovat ydinprosesseista vastaavan johdon tärkeitä yhteistyökumppaneita ja muutoksen tukijoita organisaatioissa.

- Maisteriohjelman tavoitteena on luoda teoreettinen ymmärrys liiketoimintalähtöisestä henkilöstöjohtamisesta
- Ohjelmassa korostuu henkilöstöjohtamisen merkitys lisäarvona yritykselle
- Ohjelma luo pohjan ymmärtää, analysoida, soveltaa ja kehittää henkilöstötyötä yrityksessä tai organisaatiossa
- Ohjelma tuottaa käytännön fasilitointivalmiuksien ohella myös akateemisia valmiuksia henkilöstöjohtamisen tieteelliseen tutkimukseen

Maisteriohjelmassa on **kaksi** keskeistä **ydinoppimisprosessia**: Henkilöstöjohtaminen (HRM) ja organisaation kehittäminen.

- **Henkilöstöjohtaminen** (HRM) sisältää peruselementit, joiden avulla voidaan ymmärtää, analysoida ja kehittää päivittäistä ja strategista henkilöstötyötä ja -käytänteitä. Strateginen henkilöstöjohtaminen on erillinen osa henkilöstöjohtamista, jossa korostuu mm. HR - prosessien integrointi (esim. suorituksen johtaminen ja palkitseminen) ja henkilöstöjohtamisen ja tuloksellisuuden välinen yhteys. Lisäksi ymmärrys osaamisen kehittämisestä ja esimiestyön kehittämisestä korostuu. Tavoitteena on, että opiskelijat ymmärtävät henkilöstöjohtamisen keskeisen sisällön, prosessit, roolit ja haasteet sekä henkilöstöjohtamisen mahdollisuudet vaikuttaa tuloksellisuuteen.
- **Organisaation kehittäminen** on suunnitelmallista toimintaa, jossa käytetään käyttäytymistieteellisiä tietoja ja taitoja organisaation toiminnan kehittämiseen. Opiskelijat hahmottavat mm. työhyvinvointiin vaikuttavia asioita esimerkiksi esimiestyön ja organisaatiokäyttämisen näkökulmista. Opiskelijat ymmärtävät HR:n roolin muutosjohtamisessa ja osaamisen kehittämisessä.

Opinnot tarjoavat vankan teoreettisen pohjan toimia henkilöstöjohtamisen tehtävissä eri aloilla ja erityyppisissä organisaatioissa. Opiskelu on samalla kuitenkin käytännönläheistä. Kurseilla käydään läpi yritysten henkilöstökäytäntöjä ja käytännön ongelmia. Opetuksessa hyödynnetään yritys esimerkkejä ja case-tapauksia. Keskeinen arvo opetuksessa on opiskelijälähtöisyys. Moni henkilöstöjohtamisen kurssi on suorittavissa joko lähi- tai etäpainotteisesti opiskelijan oman toiveen mukaan.

Henkilöstöjohtamiseen painottuviin maisteriopintoihin voi siirtyä vasta, kun kandidaattiopintojen opintojaksot *Henkilöstöjohtaminen (7 op)*, *Organisaatiokäyttämisen (7 op)* ja *Henkilöstöoikeus (6 op)* on suoritettu. Lisäksi suositellaan erityisesti esimiestyöhön perehdyttävää opintojaksoa *Tiimin johtaminen (7 op)*.

Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

1. vuosi	Syyslukukausi		Kevätlukukausi	
	Periodi 1	Periodi 2	Periodi 3	Periodi 4
<i>Pakolliset kurssit</i>	Strateginen henkilöstöjohtaminen, 5 op	Suorituksen johtaminen ja palkitseminen, 5 op	Henkilöstön osaamisen kehittäminen, 5 op	Ryhmädynamiikka ja työhyvinvointi, 5 op
	Määrällinen tutkimus, 4 op		Laadullinen tutkimus, 4op	
	Tutkielmatyöskentely, 30 op			
2. vuosi	Syyslukukausi		Kevätlukukausi	
	Periodi 1	Periodi 2	Periodi 3	Periodi 4
<i>Vapaavalintaiset kurssit (väh. 10op)</i>	Johtajuus ja johdon kehittäminen, 5 op *Viestintä organisaatioissa, 5op *Arvot ja eettinen johtajuus 5 op			Key & Emerging Themes in Management Studies, 5 ECTS Diversity Management, 5 op
	Henkilöstöjohtamisen työharjoittelu, 7 op			
	Tutkimusprojekti 1-5 op			
	Tutkielmatyöskentely, 30 op			

*rajoitettu osallistujamäärä

Henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueeksi valinneille suositellaan sivuaineiksi talousoikeutta, laskentatoimen opintoja, aikuiskasvatusta tai psykologiaa. Vapaavalintaisina opintoina suoritettavaksi opinnoiksi suositellaan monipuolisia liiketoimintaosaamista vahvistavia opintoja. Erityisen sopivia ovat laskentatoimen ja talousoikeuden opinnot. Opiskelijoita kannustetaan suorittamaan maisteriopintojen teemoihin liittyvä työharjoittelu (7 op) sisällytettäväksi pää- tai vapaavalintaisiin opintoihin.

Pro gradu –tutkielma ja siihen valmentavat opinnot

Jokainen maisteriopiskelija suorittaa pro gradu -tutkielmaan valmentavat menetelmäopinnot (Määrällinen tutkimus 4 op ja Laadullinen tutkimus 4 op). Opintojaksojen tuella opiskelija käynnistää omaan erikoistumisalueeseensa liittyvän tutkimuksen ja laatii siitä pro gradu -tutkielman (30 op). Opintopisteet annetaan prosessin kuluessa seuraavasti: Tutkimusasetelma laadittuna ja teoreettinen viitekehys kirjoitettuna 10 op; Menetelmäosa kirjoitettuna ja empiirinen aineisto kerättyinä 10 op; pro gradu -työ valmiina 10 op.

Pro gradu -tutkielma on luonteeltaan pienimuotoinen tutkimus jostakin johtamisen ja organisaatioiden teemasta. Tutkielmatyöskentelyn tavoitteena on johdattaa opiskelija syventymään ja hankkimaan asiantuntemusta joltain valitulta aihealueelta. Parhaimmillaan sen tekeminen tuottaa hänelle sellaista erityisosaamista, joka palvelee työelämään sijoittumista ja ammatillisten tavoitteiden toteutumista. Tutkielma tarjoaa myös väylän paneutua syvällisemmin johtamisen tutkimukseen ja jatko-opintoihin.

Suosittelavaa on, että opiskelija pro gradu -tutkielmassaan jatkaa ja syventää kandidaatintutkielmansa aiheen tutkimista. Laajennus voi olla esimerkiksi empiirinen tutkimus teoreettisen kandidaatintutkielman jatkoksi. Tutkielma voi olla myös teoreettinen, esimerkiksi käsiteanalyttinen työ. Pro gradu -tutkielma voi olla suomen- tai englanninkielinen tutkimusraportti (ns. monografia) tai tieteellinen artikkeli.

Opiskelija valitsee aihealueen itse ja sen tulee sijoittua johtamisen aihepiiriin. Opiskelija voi valita myös sellaisen tutkimusaiheen, joka samalla palvelee johtamisen yksikön meneillään olevia tutkimushankkeita. Aiheesta ja tutkimusmetodologiasta sovitaan ohjaajan kanssa.

Pro gradu- prosessin voi aloittaa siinä vaiheessa, kun kandityö on tehty ja pääosa maisterikursseista suoritettuna. Opiskelija hakeutuu Oodin kautta Pro gradu -ohjausryhmään. Ryhmät käynnistyvät syyskuussa ja tammikuussa. Tultuaan hyväksytyksi ryhmään hänelle varataan ohjausresurssi vuodeksi. Opiskelijan tulee ilmoittaa ohjaajalle, jos jostain syystä tuleekin este eikä hän voi varattua ohjausresurssia käyttä.

Työelämävalmiudet

			Pakolliset opintojaksot						Vapaavalintaiset opinnot							
Taidot	Yleiset työelämävalmiudet	Koulutusohjelman nimi : HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	Strateginen henkilöstöjohtaminen	Suorituksen johtaminen ja palkitseminen	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	Ryhmädynamiikka ja työhyvinvointi	Määrällinen tutkimus	Laadullinen tutkimus	Tutkimusmenetelmät	Johtajuus ja johdon kehittäminen	Viestintä organisaatioissa	Arvot ja eettinen johtajuus	Key & Emerging Themes in Management Studies	Diversity management	Henkilöstöjohtamisen työharjoittelu	Tutkimusprojekti
Viestintä- ja tiimityötaidot	Suullinen ilmaisu	Opiskelija kykenee ilmaisemaan itseään suullisesti oman alan työtehtävissä sekä kotimaisella että vieraalla kielellä ja omaa riittävät esiintymistäidot.		x				x	x				x			
	Kirjallinen ilmaisu	Opiskelija kykenee ilmaisemaan itseään kirjallisesti oman alan työtehtävissä sekä kotimaisella että vieraalla kielellä.		x	x				x	x	x				x	
	Yhteistyötaidot	Opiskelija kykenee työskentelemään erilaisten henkilöiden kanssa sekä ymmärtää tiimityöskentelyn pelisäännöt ja osaa toimia vastuullisena tiimin jäsenenä.	x	x	x	x		x		x				x	x	x
	IT-taidot	Opiskelija osaa hyödyntää oman alansa työtehtävissä tarvittavaa tietotekniikkaa. Opiskelija osaa työskennellä verkkoympäristössä.		x		x	x		x		x	x		x		
Analysointi- ja ongelmanratkaisutaidot	Kriittinen ajattelu ja analyttisyys	Opiskelijalla on kykyä arvioida ja pohtia asioita eri näkökulmista, hän osaa perustellusti kyseenalaistaa asioita ja vertailla eri vaihtoehtoja.	x				x	x	x	x				x		
	Ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot	Opiskelijalla on valmiudet ratkaista taloutta ja liiketoimintaa koskevia ongelmia, hänellä on kykyä luovaan ajatteluun ja hän osaa tehdä perusteltuja päätöksiä vastuullisuusnäkökohdat (eettisyys) huomioiden.	x		x	x			x						x	x

Opintojaksokuvaukset, henkilöstöjohtaminen

Arvot ja eettinen johtajuus

Values and Ethical Leadership

Koodi ja laajuus: HTM3213, 5 op

Ajoitus: syys- tai kevätlukukausi. Ei järjestetä joka vuosi.

Osaamistavoite: Opintojakson suoritettuaan opiskelija osaa tulkita arvojen ja eettisten periaatteiden merkitystä julkisjohtajan toiminnassa, hallitsee kokonaiskuvan eettisen johtajuuden teorioista, periaatteista ja kompetensseista sekä osaa tunnistaa ja ratkoa eettisiä dilemmoja työyhteisön johtamisessa.

Ydinaines: Jaksolla perehdytään johtamisen etiikan kysymyksiin, kuten eettisiin arvoihin ja oikeudenmukaisuuteen, integriteettiin, eettisiin sääntöihin ja toimintatapaohjeisiin sekä eettiseen arviointiin päätöksenteko- ja johtamistilanteissa. Jakso valmentaa myös eettisen johtajuuden teoreettisten lähtökohtien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen esimies- ja johtamistyössä.

Opetusmenetelmät: Työpajatyöskentely. Opetus voi olla myös englanniksi.

Kirjallisuus:

1. Bowman & West: Public Service Ethics: Individual and Institutional Responsibilities (2nd Edition). New York, London, Routledge, 2018.
2. Luennoitsijan ilmoittama kirjallisuus ja artikkelit.

Suoritustapa: Työpajatyöskentely sekä johtamissimulaatiot (yht. 12 h) sekä verkkotehtävät (ei tenttiä). Jakson suorittaminen edellyttää aktiivista osallistumista. Moodle-oppimisympäristössä suoritettavat tehtävät koskien kirjallisuutta.

Arviointi: Asteikko 1-5, hylätty.

Vastuhenkilö: N.N.

Lisätietoja: Opintojaksolle voivat osallistua myös henkilöstöjohtamisen opiskelijat (kiintiö: 7 opiskelijaa/lukuvuosi).

Diversity Management

Code: JOHT3079

Credit Units: 5 ECTS

Time: Spring, weeks 11-22.

Content: Diversity management in the course is viewed from organizational and individual perspectives. The course adopts a broad definition of diversity, which includes gender, race, sexual orientation, age, family status, values, beliefs (religion), physical and mental abilities, regional location, income, education, knowledge, and work experience. The course examines implications of diversity for different management and human resource management processes as well as for organizational outcomes. Students will analyze and design individual and organizational-level strategies to cope with diversity and will learn to apply diversity management systems in the work place.

Learning Outcomes: The course aims to make students analyze and understand own prejudices, stereotypes, and biases; experience global working environment while solving real diversity-related company problems in diverse virtual teams; and deepen their knowledge on the diversity-related topic of their interest. In the course students develop good understanding about the concepts Diversity, Diversity Management and learn to learn about them continuously from academic sources and daily situations. Students will learn to recognize diversity-related challenges; apply diversity management concepts as individuals and in the organizational life; and will learn to design organizational systems and processes meant for diversity management. The course empowers students to develop their

Decision Making, Conflict Management, and Co-operation Skills. Finally, course enhances student literacy in a number of ICT tools.

Teaching: Web-based course (100 % online).

Assessment: Web-based individual and group assignments. No exam.

Literature: Reading and video package will be provided by the teacher.

Prerequisites:

- Full commitment to work in 100 % virtual environment independently organizing own learning process
- Basic IT literacy and willingness to learn number of new ICT tools
- Instant online response to virtual team members and course teacher (maximum within 48 hours)
- Full engagement and active participation
- Following the rules of ethics and non-discrimination.

Rating: 1-5 / fail

Contact Person: Ausrine Silenskyte

Right to Participate: This course is open to students registered on the Master's Programmes in International Business, Strategic Business Development and 'henkilöstöjohtaminen', as well as visiting exchange students with agreement in Business Studies.

Additional Information:

Henkilöstöjohtamisen maisteritutkinnon työharjoittelu

Internship in HRM in the Master's Level Studies

Koodi: JOHT3047

Laajuus: 7 op

Ajankohta: Maisteriopintojen yhteydessä. Harjoitteluraportteja luetaan läpi lukuvuoden.

Sisältö: Työharjoittelu muodostuu käytännön työskentelystä jossakin organisaatiossa ja sen raportoinnista henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Työharjoittelu voi tapahtua esimerkiksi kesätoissa tai opiskelun ohessa tapahtuvana, erikseen sovittuna harjoitteluna tai työharjoittelussa ulkomailla.

Osaamistavoite: Jakso perehdyttää käytännön työhön yrityksessä. Samalla se tarjoaa ympäristön, jossa opiskelija soveltaa teoreettista tietoa käytännön ilmiöiden erittelyyn ja arviointiin sekä kehittämisehdotusten tekemiseen. Opintojakso vahvistaa yhteistyötaitoja, kirjallista ilmaisua, ongelmanratkaisua- ja päätöksentekotaitoja.

Opetusmenetelmät: Opiskelijan itsenäinen työskentely.

Suoritustapa: Vähintään 168 työtunnin työskentely samassa, ennalta hyväksytyssä organisaatiossa sekä kirjallinen noin 15-20 sivun harjoitteluraportti, joka tarkastetaan. Tarkempi ohjeistus saatavilla vastuuopettajalta. Ennen raportin kirjoittamista on keskusteltava sen aiheesta ja toteuttamisesta opintojaksosta vastaavan koulutusohjelmajohtajan kanssa. Esitys harjoittelupaikasta jätetään etukäteen ja jäljennös työtodistuksesta, sekä raportti toimitetaan opettajalle hyväksyttäväksi. Opiskelija pyytää harjoittelupaikasta Työnantaja -palutteen, joka palautetaan harjoitteluraportin ja -todistuksen kanssa.

Oppimateriaali: Opiskelija sopii aiheeseen soveltuvan kirjallisuuden (1-2 kirjaa tai soveltuvat artikkelit) vastuuopettajan kanssa. Kirjallisuutta tulee hyödyntää harjoitteluraportin laadinnassa.

Edeltävät opinnot: Kandidaatin tutkinto.

Arviointi: Hyväksytyt/hylätyt. Työharjoittelussa noudatetaan kauppatieteiden kirjoitusohjeita.

Vastuuhenkilö: Maria Järnlström

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen pääaineopiskelijat.

Lisätiedot: Opiskelija voi suorittaa harjoittelun vain omassa pääaineessaan.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Human Resource Development

Koodi: JOHT3075

Laajuus: 5 op

Ajankohta: Periodi 3.

Sisältö: Opintokokonaisuudessa tarkastellaan henkilöstön osaamisen kehittämistä osana yrityksen strategista osaamisen johtamista. Osaamista tarkastellaan organisaation menestyksen ehtona, jota tulee suunnitelmallisesti kehittää niin yksilöiden, ryhmien ja koko organisaation tasolla. Teemoina ovat mm. yrityksen kyvykkyyden johtaminen, tarvittavan osaamisen määrittely ja arviointi, osaamisen kehittämisen menetelmät ja kehittämistoimenpiteiden organisointi sekä vaikuttavuuden arviointi. Oppimisen kiintopisteinä ovat keskeiset aihealueen teoriat ja käytännön tapaukset. Kurssilla opitaan myös erilaisia ryhmätyömenetelmiä ja -tekniikoita, harjaannutaan suullisessa ja kirjallisessa viestinnässä sekä kehitytään organisointitaidoissa.

Osaamistavoite: Kurssin lopussa opiskelijan odotetaan ymmärtävän osaamisen johtamista laajasti ja esimerkiksi pystyvän määrittelemään osaamistarpeita ja sopivia osaamisen kehittämisen menetelmiä erilaisissa tilanteissa. Tähän kaikkeen hänellä on myös vahva teoreettinen perusta. Opintokokonaisuudessa käytettävät menetelmät antavat sekä käytännön valmiuksia suunnitella ja organisoida henkilöstön osaamisen kehittämistä että kehittävät heidän viestinnällisiä (vuorovaikutus ja esiintyminen) taitojaan.

Opetusmenetelmät: Kurssi on monimenetelmällinen verkkokurssi Moodle-ympäristössä. Se koostuu erilaisista työpaketeista, joissa on valittavana sekä lähityöskentely- että etäoppimisvaihtoehtoja. Lähiopetusvaihtoehtoina ovat luentopaketti ja yritys yhteistyöprojekti. Etäopiskelua vaativat työpaketit koostuvat erilaisista itsenäisistä projekteista, esseetehtävistä ja case-tapauksista. Lähijaksolla työskennellään erilaisin luovuutta ja oppimista kehittävin menetelmin, jotka ovat sovellettavissa laajasti erilaisissa työelämän tilanteissa.

Suoritustapa: Opiskelija valitsee työpaketit (enimmäismäärä ilmoitetaan kurssin alussa). Niitä voi suorittaa elokuun loppuun saakka. Kurssin voi suorittaa myös kokonaisuudessaan etäopiskeluna. Tarkemmat ohjeet löytyvät Moodlesta kurssin alussa.

Oppimateriaali: Ilmoitetaan tarkemmin Moodlella kurssin alkaessa.

1. Viitala, R. (2005 tai uudempi): Johda Osaamista
2. Aihepiiriä käsittelevät tutkimukset
3. Tieteelliset artikkelit
4. Muu mahdollinen kurssimateriaali (esim. Podcastit, Youtube-videot, nettimateriaali)

Edeltävät opinnot: Henkilöstöjohtaminen.

Arviointi: Työpaketit arvioidaan ja niistä kertyvät pisteet ratkaisevat arvosanan.

Vastuuhenkilö: Riitta Viitala

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen opiskelijat.

Johtajuus ja johdon kehittäminen

Leadership and Leadership Development

Koodi: JOHT3072

Laajuus: 5 op

Ajankohta: Periodi 2

Sisältö: Opintokokonaisuudessa käsitellään johtajuutta ja johtajuuden kehittämistä sekä yksilön että organisaation tasolla. Tarkastelun kohteena ovat muun muassa jaetun johtajuuden ja valmentavan johtajuuden lähestymistavat. Keskeisiä teemoja ovat johtamistyötä tekevän yksilön sosiaalistuminen johtamistehtävään ja johtajan rooliin, siinä kehittyminen ja kehittämisen menetelmät. Lisäksi tarkastellaan johtajuuskulttuuria; johtamisen arvopohjaa ja käytänteitä sekä niiden kehittämisen mahdollisuuksia. Erityisenä painopisteenä on johtajuus asiantuntijaorganisaatioissa. Johtajuus hahmotetaan opintokokonaisuudessa monimuotoisena ilmiönä, jota on mahdollista tarkoituksellisesti kehittää organisaatioissa ja jossa yksilö voi kehittyä.

Osaamistavoite: Kurssin lopussa opiskelijan odotetaan tuntevan johtajuusajattelun ja johtajuuden kehittämisen keskeiset teemat. Lisäksi hän tuntee tavallisimmat johtajuuden kehittämisen menetelmät. Työelämävalmiuksista kehittyvät erityisesti suullinen ja kirjallinen ilmaisu, yhteistyötaidot ja kriittinen ajattelu.

Opetusmenetelmät: Luennot, ryhmäkeskustelut etukäteislukemiseen perustuen, roolipeli ja ryhmätehtävä.

Suoritustapa: Kurssin voi suorittaa lähiopetukseen osallistumalla tai etäopiskeluna. Kurssisuorituksina oppimispäiväkirja ja itsearviointiraportti, etäopiskelijoilla vielä tentti.

Oppimateriaali:

1. Jackson, Brad & Parry Ken (2008 tai uudempi). A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying leadership. Sage.
2. Juuti, Pauli (2016). Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus

Edeltävät opinnot: Henkilöstöjohtaminen (JOHT2019)

Arviointi: 1-5 tai hylätty.

Vastuhenkilö: Niina Koivunen

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman opiskelijat. Lisäksi Hallintotieteen opiskelijoille on varattu 7-10 opiskelijan kiintiö opintomenestyksen perusteella.

Key and Emerging Themes in Management Studies

Code: JOHT2033

Credit Units: 5 ECTS

Time: Spring, Period 4 (but is liable to change based on lecturer availability)

Content: Focusing on a potentially different theme each year, the objective of this course is to introduce participants to important and/or new subjects in management studies that are not covered in core modules. The emphasis will be on teaching this module through the use of visiting lecturers from academia and/or working life.

Learning Outcomes: By the end of this course students have increased their knowledge and understanding about a key and emerging theme in management studies. In addition, students recognise how ideas and arguments within this topic can be applied in research and practice.

Teaching: To be decided on an annual basis, depending on lecturer and topic.

Assessment: To be decided on an annual basis, depending on lecturer and topic.

Literature: To be decided on an annual basis, depending on lecturer and topic.

Prerequisites: Students should be comfortable following lectures, reading academic literature, and participating in class discussions in English; students should also make sure the course fits their timetable.

Rating: 1-5 / fail

Contact Person: Maria Järlestöm (HRM) / Minnie Kontkanen (MIB) / Suvi Einola (SBD)

Right to Participate: This course is only open to students registered on the Master's Programmes in International Business, Strategic Business Development, and Henkilöstöjohtaminen (Human Resource Management).

Additional Information: The theme, lecturer and instructions for registering to the module will be communicated to students by programme representatives well in advance.

Laadullinen tutkimus

Qualitative Research Methods

Koodi: JOHT3016

Laajuus: 4 op

Ajankohta: 4. periodi

Sisältö: Opintojakso perehdyttää opiskelijat erilaisiin tapoihin tehdä laadullista tutkimusta. Se antaa valmiuksia tutkimuksen tavoitteiden asettamiseen, aineiston keräämiseen ja analysointiin sekä tutkimuksen kirjoittamiseen. Tarkastelun kohteena ovat erilaiset laadullisen tutkimuksen lähestymistavat, kuten tekstianalyysi, case-tutkimus ja etnografia. Opintojaksolla tarkastellaan laadullisen tutkimuksen aineistonkeruutapoja, joita ovat mm. haastattelut, havainnointi, lehtiartikkelit, dokumentit ja internet-aineistot. Kurssilla perehdytään lisäksi aineiston analyysitapoihin, kuten sisällönanalyysiin, diskurssianalyysiin ja narratiiveihin.

Osaamistavoite: Opintojakson jälkeen opiskelijalla on metodologiset valmiudet itsenäisen opinnäytetyön suorittamiseen laadullista metodologiaa soveltaen. Työelämävalmiuksista kehittyvät erityisesti yhteistyötaidot sekä kriittinen ajattelu ja analyttisyys.

Opetusmenetelmät: Luennot, verkkoluennot ja harjoitukset.

Suoritustapa: Lähiopetus tai etäopiskelu. Tentti, portfoliotehtävä ja harjoituksiin osallistuminen.

Oppimateriaali: Ilmoitetaan myöhemmin.

Edeltävät opinnot: Tavoitteena kandidaatintutkielma (JOHT2027).

Arviointi: 1-5 tai hylätty, arviointikriteerit kurssiesitteessä.

Vastuuhenkilö: Niina Koivunen.

Osallistumisoikeus: Johtamisen pääaineopiskelijat ja hallintotieteiden opiskelijat (kiintiö 5 opiskelijalle).

Lisätiedot: -

Määrällinen tutkimus

Quantitative Research Methods

Koodi: JOHT3024

Laajuus: 4 op

Ajankohta: Syyslukukausi

Sisältö: Kurssi käsittelee määrällisen tutkimuksen toteutusta painottuen tutkimusaineiston analysointiin ja riippuvuuksien tutkimiseen. Kurssilla käsitellään: tutkimusongelman määrittelyä, käsitteiden operationalisointi, määrällisiä aineistoja ja niiden keruuta, aineiston käsittelyä ja analysointia sekä tulosten raportointia.

Osaamistavoite: Kurssin tavoitteena on se, että opiskelija oppii käytännön kautta niin tulkitsemaan tilastollisen tutkimuksen tutkimustuloksia sekä analysoimaan itse määrällisiä tutkimusaineistoja. Opintojakson jälkeen opiskelijalla on metodologiset valmiudet suorittaa itsenäisesti opinnäytetyön tasoinen tutkimustyö tilastollisia menetelmiä soveltaen. Lisäksi

opiskelijalla on valmiudet arvioida erilaisia tutkimuksia ja julkaisuja, joissa on käytetty määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

Opetusmenetelmät: Kurssin voi suorittaa lähi- tai etävaihtoehtona. Oppimisessa hyödynnetään video-luentoja, kirjallista oppimateriaalia sekä tehtävien tekemistä.

Suoritustapa: Harjoitustehtävien suorittaminen.

Oppimateriaali: Kurssin oma oppimateriaali.

Edeltävät opinnot: Tavoitteena kandidaatintutkielma (JOHT2024).

Arviointi: 1-5 tai hylätty.

Vastuuhenkilö: Anni Rajala

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen pääaineopiskelijat.

Lisätiedot: Opiskelijoille suositellaan lisäksi Tilastollinen tietojenkäsittely (SPSS) -kurssia.

Ryhmädynamiikka ja työhyvinvointi

Group Dynamics and Well-Being

Koodi: JOHT3071

Laajuus: 5 op

Ajankohta: Periodi 4

Sisältö: Opintokokonaisuudessa keskitytään 1) organisaatiokäyttämiseen ryhmä- ja organisaatiotasolla ja 2) työhyvinvointiin. Kurssin teemoina on ryhmädynamiikka, vuorovaikutus, luovuus, työhyvinvointi ja työhyvinvointi-interventiot.

Osaamistavoite: Kurssin suoritettuaan opiskelija tunnistaa ja kykenee analysoimaan ihmisten toimintaa osana erilaisia organisaatioita ja ryhmiä.–Opiskelija ymmärtää ja osaa hyödyntää keskeisiä työhyvinvoinnin lähestymistapoja ja hänellä on näkemys siitä, miten työhyvinvointia organisaatioissa voidaan tukea ja edistää. Kurssi edistää opiskelijan valmiuksia etsiä ongelmiin ratkaisuja eri menetelmiä käyttäen ja tieteellistä tietoa hyödyntäen. Kurssi edistää opiskelijan valmiuksia toimia osana erilaisia ryhmiä (myös virtuaalisesti organisoituneet tiimit). Kurssilla opiskelija voi myös kehittää yhteistyötaitoja yritys-elämään, omasta hyvinvoinnista huolehtimista ja itsensä johtamista sekä IT-taitoja.

Opetusmenetelmät: Tällä kurssilla hyödynnetään erilaisia opetusmenetelmiä ja kurssi koostuu työpaketeista. Työpakettien kautta on valittavana sekä lähityöskentely- että etäoppimisvaihtoehtoja. Etäopiskelua vaativat työpaketit koostuvat mm. esseetehtävistä ja verkkoryhmätyöskentelystä. Lähijaksoilla työskennellään pääosin erilaisia osallistavia menetelmiä hyödyntäen ja niihin tulee valmistautua etukäteen. Tarkemmat ohjeet löytyvät Moodlesta kurssin alussa.

Suoritustapa: Kurssin suorittaminen tapahtuu opiskelijan valitsemien työpakettien kautta ja kurssin voi suorittaa joko lähiopetuksena, etäopetuksena tai näiden yhdistelmänä.

Oppimateriaali: Ilmoitetaan myöhemmin.

Edeltävät opinnot: Organisaatiokäyttäytyminen I

Arviointi: 1-5 tai hylätty

Vastuuhenkilö: Liisa Mäkelä

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen opiskelijat, Organisaatiokäyttäytyminen I -kurssi tulee olla suoritettuna

Lisätiedot:

Strateginen henkilöstöjohtaminen

Strategic Human Resource Management

Koodi: JOHT3073

Laajuus: 5 op

Ajankohta: Periodi 1

Sisältö: Kurssilla keskitytään strategisen henkilöstöjohtamisen kenttään. Kurssin teemoina ovat mm.: 1) strategisen henkilöstöjohtamisen sisältö ja keskeiset lähestymistavat, 2) henkilöstöjohtamisen kehittyminen, 3) strategian ja henkilöstöjohtamisen integrointi 4) HR:n organisoituminen, 5) henkilöstöjohtamisen roolit, osaamisalueet ja urat, 6) henkilöstöjohtaminen, tuloksellisuus ja mittaaminen 7) vastuullinen henkilöstöjohtaminen

Oppimistavoitteet: Kurssin päätyttyä opiskelija tunnistaa strategisen henkilöstöjohtamisen sisällön ja pääteoriat. Opiskelija ymmärtää sen, miten henkilöstökäytänteillä voidaan tukea organisaation menestystä ja henkilöstön hyvinvointia. Opiskelija osaa henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden mittaamisen logiikan ja mittaamistavat. Opiskelija hahmottaa HR:n rooleista, osaamisista ja urista myös itselleen kiinnostavan urapolun. Kurssilla kehittyy opiskelijan proaktiivisuus, ajanhallinta, yhteistyötaidot, kriittinen ajattelu ja analyttisyys.

Opetusmentelmät: Kurssi on suoritettavissa vaihtoehtoisilla tavoilla.

Suoritustapa: Kurssin suoritustapa ja arviointikriteerit ilmoitetaan tarkemmin Moodlessa kurssin alussa.

Kirjallisuus:

1. Truss, C., Mankin, D. & Keller, C. (2012). Strategic Human Resource Management.
2. Paauwe, J. & Farndale, E. (2017). Strategy, HRM, and performance. A contextual approach TAI
3. Boxall, P. & Purcell, J. (2008). Strategy and human resource management

Edeltävät opinnot: Kandidaatin opinnot

Arvostelu: 1-5

Vastuuhenkilö: Maria Järnlström.

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman opiskelijat

Suorituksen johtaminen ja palkitseminen

Performance Management and Rewarding

Koodi: JOHT3074

Laajuus: 5 op

Ajankohta: Periodi 2.

Sisältö: Kurssilla keskitytään suoriutumisen johtamisen ja palkitsemisen kokonaisuuteen. Kurssilla käsitellään mm. tavoitteiden asettamista, henkilöstön suoriutumiseen vaikuttavia tekijöitä, ja suoriutumisen arviointia, kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiä sekä palkitsemista johtamisen välineenä. Lähijaksoilla esitellään keskeisten taustateorioiden lisäksi käytännön esimerkkejä suoriutumisen johtamisen ja palkitsemisen toteutustavoista ja tehdään joitakin palkanlaskentaharjoituksia. Lähijaksojen työskentelyssä harjaannutetaan myös tämän johtamisalueen kannalta tarpeellisia vuorovaikutustaitoja ja työskentelytekniikoita.

Osaamistavoite: Kurssin päätyttyä opiskelija tuntee keskeisimmät suorituksen johtamisen ja palkitsemisen mallit ja keinot, joita ovat muun muassa kehityskeskustelu, suoriutumisen arviointi ja erilaiset palkitsemisen keinot. Opiskelijoille muodostuu näkemys palkitsemisen ja suoriutumisen arvioinnin strategisesta merkityksestä liiketoiminnan kannalta, psykologisesta merkityksestä yksilöiden kannalta ja haasteellista johtamisen näkökulmasta. Opiskelijalle muodostuu vahva teoreettinen perusta suorituksen johtamisen ja palkitsemisen käytäntöjen vaikutusten ymmärtämiselle.

Opetusmenetelmät: Kurssi on monimenetelmällinen verkkokurssi Moodleympäristössä. Se koostuu erilaisista työpaketeista, joissa on valittavana sekä lähityöskentely- että etäoppimisvaihtoehtoja. Etäopiskelua vaativat työpaketit koostuvat erilaisista itsenäisistä projekteista, esseetehtävistä ja case-tapauksista. Lähijaksoilla työskennellään erilaisin luovuutta ja oppimista kehittävin menetelmin, jotka ovat sovellettavissa laajasti erilaisissa työelämän tilanteissa.

Suoritustapa: Opiskelija valitsee työpaketeista osan (enimmäismäärä ilmoitetaan kurssin alussa). Niitä voi suorittaa noin viiden kuukauden ajan. Kurssin voi suorittaa myös kokonaisuudessaan etäopiskeluna. Tarkemmat ohjeet löytyvät Moodlesta kurssin alussa.

1. Hakonen, N., Hakonen, A., K. Hulkko-Nyman & A. Ylikorkala (2014). Palkitse taitavammin. Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Sanoma Pro.
2. Hakonen, A. & Nylander, M. (2015). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS Kustannus.
3. Palkitsemista koskevat tieteelliset raportit, jotka saatavissa sähköisesti.
4. Tieteelliset artikkelit
5. Muu mahdollinen materiaali (esim. Youtube-videot ja muu nettimateriaali).

Edeltävät opinnot: Henkilöstöjohtaminen.

Arviointi: Työpaketit arvioidaan ja niistä kertyvät pisteet ratkaisevat arvosanan.

Vastuhenkilö: Riitta Viitala.

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen opiskelijat.

Tutkielmatyöskentely

Master's Thesis Including Seminars

Koodi: JOHT3990

Laajuus: 30 op

Ajankohta: Pro gradu -ohjausryhmiä käynnistetään sekä syyskuussa että tammikuussa. Niihin ilmoittaudutaan WebOodissa juuri ennen ryhmien käynnistymistä.

Sisältö: Opiskelija laatii pro gradu-tutkielman, joka on pienimuotoinen tutkimus jostakin johtamisen ja organisaatioiden teemasta. Suositeltavaa on, että hän jatkaa ja syventää kandidaatintutkielmansa aiheen tutkimista. Laajennus voi olla esimerkiksi empiirinen tutkimus teoreettisen kandidaatin tutkielman jatkoksi. Tutkielma voi olla myös teoreettinen, esimerkiksi käsiteanalyttinen työ. Opiskelija valitsee aihealueen itse omien kiinnostustensa mukaan johtamisen aihealueilta. Opiskelija voi valita myös sellaisen tutkimusaiheen, joka samalla palvelee johtamisen yksikön meneillään olevia tutkimushankkeita. Aiheesta ja tutkimusmetodologiasta sovitaan ohjaajan kanssa.

Osaamistavoite: Opiskelija saa pro gradu -tutkielmansa laadukkaasti ja tehokkaasti valmiiksi ja hän osaa prosessin päätyttyä laatia itsenäisesti pienimuotoisen tieteellisen tutkimuksen.

Opetusmenetelmät: Pro gradu -tutkielmatyöskentely edellyttää ohjausprosessiin osallistumista. Ohjaajan tulee voida seurata prosessin etenemistä. Ohjaajalle varataan jokaista hänen ohjausryhmäänsä hyväksytyä opiskelijaa kohden tietty työpanos. Jos opiskelija ei käytä hänelle varattua ohjausaikaa, hän saa seuraavana vuonna uuden ohjausresurssin siinä tapauksessa, että ryhmässä on tilaa. Onkin tärkeää, että opiskelija hyödyntää ohjausresurssin sinä vuonna, kun hän on ryhmään ilmoittautunut ja hänelle on varattu paikka ohjausryhmässä. Jos tutkielman tekemiselle tulee este, on asiasta ilmoitettava selvästi ohjaajalle, jotta vapautuva paikka voidaan antaa jollekin toiselle.

Suoritustapa: Opinnäyte laaditaan yksilötyönä. Se voi olla suomen- tai englanninkielinen tutkimusraportti (ns. monografia) tai tieteellinen artikkeli.

Oppimateriaali: Tutkimusmetodologinen kirjallisuus ja tutkielman aihepiiriä käsittelevä kirjallisuus. Siihen tulee sisältyä muun muassa tuoreita tieteellisiä artikkeleita kansainvälisistä tieteellisistä aikakauslehdistä.

Edeltävät opinnot: Kandidaatintutkielma (JOHT2016 tai vastaava).

Arviointi: 1-5.

Vastuhenkilö: Riitta Viitala, ohjaajat (nimetään tutkimusryhmen käynnistyessä).

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen pääaineopiskelijat

Lisätiedot: Opintopisteet annetaan prosessin kuluessa seuraavasti: Tutkimusasetelma laadittuna ja teoreettinen viitekehys kirjoitettuna 10 op (osa I JOHT3991); Menetelmäosa kirjoitettuna ja empiirinen aineisto kerättynä 10 op (osa II JOHT3992); Pro Gradu työ valmiina 10 op (JOHT3993). Pro gradu -tutkielmat tarkistetaan Turnitin-plagiaatintunnistusjärjestelmällä.

Tutkimusprojekti

Research Project

Koodi: JOHT3076

Laajuus: 1-5

Ajankohta: Järjestetään mahdollisten tutkimusprojektien aikataulun mukaan

Sisältö: Osallistuminen tutkimusprojektiin. Sisältö riippuu meneillään olevasta tutkimusprojektista. Tehtävät liittyvät pääsääntöisesti aineistonkeruuseen ja aineiston analysointiin ja / tai muihin vastuhenkilön osoittamiin tehtäviin tutkimusprojektissa.

Osaamistavoite: Opintojakso tarjoaa mahdollisuuden lisätä ymmärrystä aineiston keräämiseen ja / tai aineiston analysointiin liittyvissä menetelmissä. Tehtävät kehittävät myös itsensä johtamisen taitoja sekä taitoja toimia tutkimusryhmässä.

Opetusmenetelmät: Vastuhenkilön osoittamat tehtävät tutkimusprojektiin liittyen. Opiskelijan on laadittava refleктоiva raportti, jossa pohditaan oppimistuloksia tutkimusprojektissa toimimisesta.

Oppimateriaali: kirjallisuus soveltuvin osin tutkimusprojektiin liittyen

Edeltävät opinnot: kandidaatin opinnot

Arviointi: Hyväksytty / hylätty

Vastuhenkilö: Riitta Viitala

Osallistumisoikeus: Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelman opiskelijat.

Lisätiedot: Toteutuu tutkimusprojektien mukaan.

Viestintä organisaatioissa

Communication in Organizations

Laajuus: 5 op

Koodi: VIMA3005

Ajoitus: syksy

Edeltävät opinnot: –

Osaamistavoite: Kurssin suoritettuaan opiskelija osaa kuvata viestinnän roolia organisaation kokonaisuudessa, eritellä organisaatioviestinnän eri osa-alueita, hahmottaa viestinnän strategista suunnittelua, pohtia verkkoviestinnän roolia organisaatioiden viestinnän kokonaisuudessa ja kertoa organisaatioviestinnän tutkimuksesta.

Sisältö: Luentoja organisaatioviestinnän teorioista ja sovelluksista. Soveltavia verkkotehtäviä.

Suorituskieli: Suomi.

Opetus: Luennot 20 tuntia.

Suoritustapa: Luennot, verkkotyöskentely ja tentti

Kirjallisuus:

1. Miller, Katherine: Organizational Communication: Approaches and Processes. 2006 tai uudempi.
2. Artikkeleita opettajan ohjeiden mukaan.

Arviointi: 1-5 / hylätty.

Pakollisuus:

Lisätiedot: Henkilöstöjohtamisen opiskelijat (enintään 5 opiskelijaa) voivat osallistua kurssille kiinnostuksen ja opintomenestyksen perusteella.