HR-toiminta: hyvä hallinnointi ja työhyvinvointi - osaamiskokonaisuus II

Osaamiskokonaisuus II:een voidaan ottaa enimmillään 20 osallistujaa. Paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä.

HR-toiminta: hyvä hallinnointi ja työhyvinvointi - osaamiskokonaisuus II (30 op)

on tarkoitettu työelämän kehittämistehtävissä työskenteleville, joilla on jo korkeakoulututkinto. Haluatko syventää osaamistasi henkilöstöjohtamisen, työntekijöiden palkitsemisen, työnantajakuvan rakentamisen ja työhyvinvoinnin alalla? Tule mukaan!

Osaamiskokonaisuuden esittely

Osaamiskokonaisuudessa keskitytään HR-toiminnan operatiiviseen rooliin yrityksessä ja perehdytään monipuolisesti keskeisiin HR-toimintoihin. Sisällöllisinä painopisteinä ovat toiminnan eettisyys, hyvän hallinnoinnin periaatteet ja toimintatavat, suorituksen johtaminen sekä työhyvinvoinnin kehittämisen keskeinen merkitys yrityksen toiminnassa. Lisäksi opiskelija voi halutessaan suorittaa työhyvinvointikortin ja opintokokonaisuuteen liittyviä tehtäviä voi kytkeä osaksi oman työn tai oman yrityksen toiminnan kehittämistä.

Toteutus ja sisältö

Opetus sisältää lähiopetusta Helsingin Haagassa. Se toteutetaan suurelta osin integroituna yhdessä YP-työyhteisön kehittäjä - profiilin tutkintoryhmän kanssa. Lähipäivät ovat teorian ja työelämä-kokemuksen vahvaa vuoropuhelua. Opintoryhmän monipuolinen työelämätausta ja -kokemus tuo keskusteluun aineksia eri aloilta ja sektoreilta.

Tule mukaan!

Tervetuloa mukaan löytämään inspiroivia yhteisiä ammatillisen reflektion hetkiä!

Opintokokonaisuus koostuu kolmesta kymmenen (10) opintopisteen laajuisesta opintojaksosta, joissa jokaisessa 2-3 lähipäivää opetusta.

Lähipäivien osoite: Humakin Helsingin TKI-keskus (Ilkka), Ilkantie 4, 00400 HELSINKI. Lähiopetus ajoittuu pääsääntöisesti klo 9:15-16:00. Aikataulut näet verkkokaupasta.

Osaamiskokonaisuus II - opintojaksojen osaamistavoitteet opiskelijalle

SUORITUKSEN JOHTAMINEN JA PALKITSEMINEN (10 OP)

- osaa perustella suorituksen johtamisen strategian merkityksen
- osaa mallintaa ja implementoida tavoite-, tulos- ja kehityskeskusteluprosessin
- osaa kehittää työsuorituksen arvioitimalleja ja urasuunnitelmia
- osaa laatia osaamiskartoituksen ja tuntee työn vaativuuden arvioinnin perusteet
- osaa tehdä operatiivisen tason henkilöstötutkimuksia
- hallitsee palkitsemisen kokonaisuuden ja perusteet
- osaa perustella palkitsemisen merkityksen motivoinnissa ja sitouttamisessa sekä yrityksen tuloksellisuudessa
- osaa rakentaa eettisesti kestävän palkitsemisen kokonaisuuden

HYVÄ HALLINNOINTI JA TYÖNANTAJAKUVAN RAKENTAMINEN (10 OP)

- tuntee eri toimijoiden hallinnollisen ja taloudellisen perustan ja rahoitusrakenteet
- osaa perustella hyvän hallinnoinnin (CG) ja liiketoiminnan eettisen koodin merkityksen
- hallitsee asiakaslähtöisen palvelumuotoilun ja tuotteistamisen periaatteita ja käytäntöjä
- tuntee HR-palveluiden tuotteistamisprosessit ja osaa analysoida, arvioida ja kehittää tuote- ja palveluprosesseja
- tuntee ulkoisen ja sisäisen työnantajakuvan muodostumisen ja hallitsee työnantajabrändin rakentamisen
- tuntee rekrytoinnin kanavat, menetelmät ja taustaselvitykset
- osaa rakentaa perehdyttämisen kokonaisuuden työpaikan toimintakulttuurin lähtökohdista

TYÖTERVEYS JA TYÖHYVINVOINTI (10 OP)

- hallitsee lakisääteiseen ja vapaaehtoiseen työterveyshuoltoon liittyvän kokonaisuuden sekä työterveyshuollon roolin HR:n ja johtamisen näkökulmasta
- ymmärtää työterveyden ja työhyvinvoinnin merkityksen yksilön ja organisaation tuottavuudelle erityisesti muutostilanteissa
- hallitsee työhyvinvoinnin kokonaisuuden ja työkykyjohtamisen merkityksen tuloksellisuuteen
- osaa rakentaa työhyvinvoinnin prosesseja strategian näkökulmasta
- tuntee työterveyshuollon ja työhyvinvoinnin mittareita ja osaa perustella mittaamisen merkityksen tuloksellisuudelle
- on suorittanut työhyvinvointikorttikoulutuksen
- osaa rakentaa mittareita ja raportoida niiden antamia tuloksia erilaisten prosessien tarpeisiin
- osaa tulkita mittaamisen tuloksia henkilöstön tuottavuuden ja toiminnan tehokkuuden ja henkilöstökustannusten näkökulmasta