

JOHTAMISEN OPINNOT

JOHTAMISEN PÄÄAINEOPINNOT

Yrityksen tuloksellisuus on kiinni ihmisistä. Johtaminen on ihmisten ajattelun osaamisen ja toiminnan suuntaamista siten, että syntyy kannattavaa yritystoimintaa ja tehokkaita organisaatioita. Johtaminen jaetaan perinteisesti kahtalle: managementiin ja leadershipiin. Edellisessä on kyse yrityksen liiketoiminnan, strategioiden, rakenteiden ja järjestelmien kehittämisestä ja johtamisesta. Jälkimmäisessä taas ihmisten motivoinnista yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen.

Johtamisen pääaine tarjoaa monipuolisen liike-taloudellisen osaamispohjan. Uran eri vaiheissa useimmat päätyvät esimiehiksi ja johtajiksi, mutta opintojen tavoitteena on ennen kaikkea tuottaa sellaisia tietoja ja taitoja, joiden varassa yritysten ja muiden organisaatioiden toimintaa pystyy kehittämään ja hoitamaan hyvin monen tyyppisissä tehtävissä. Pääaineen opiskelijat ovatkin sijoittuneet laajalle alueelle työelämässä: yleisjohtamisen, markkinoinnin, taloushallinnon, henkilöstöjohtamisen ja tuotannon tehtäviin vastuuhenkilöiksi, kehittäjiksi, kouluttajiksi ja konsulteiksi, päälliköiksi ja johtajiksi. Sekä yksityiset yritykset että julkiset organisaatiot ovat työllistäneet johtamisen pääaineopiskelijoita. Opinnot tarjoavat hyvän pohjan myös yrittäjyyteen ja tutkimusalalle.

Tulevaisuuden työpaikka edellyttää luovuutta, ihmissuhdetaitoja, vuorovaikutustaitoja, johtajuustaitoja, tiimityötaitoja, kulttuurisensitiivisyyttä ja organisaatiokokonaisuuksien hallintaa. Pääaine johtaminen ja organisaatiot vastaa näihin opiskeluhaasteisiin ja vaatimuksiin.

MAHDOLLISUUS VALITA

Johtamista voi opiskella neljällä eri tavalla:

1. Valiten pääaineesta kiinnostavia kursseja ilman erikoistumissuuntaa omana johtamisen ohjelmanaan.
2. Suuntautuen Henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueeseen.
3. Suuntautuen Strategisen liikkeenjohtamisen erikoistumisalueeseen.
4. Hakeutuen kansainvälisen yritystoiminnan koulutusohjelmaan pääaineena johtaminen.

Johtamisen opinnot yleensä luovat erinomaiset, rajattomat uramahdollisuudet sekä yleisjohtollisiin että muihin yritysten ja julkisorganisaatioiden johtamisen asiantuntijatehtäviin.

Henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueen opinnot painottuvat organisaation henkilöstönäkökulmaan ja leadershipiin ja **strategisen liikkeenjohtamisen erikoistumisalueen** opinnot managementin suuntaan. Opiskelijalla on myös mahdollisuus luoda omavalintainen yhdistelmä niistä molemmista. **Kansainvälisen yritystoiminnan koulutusohjelma** painottuu johtamiseen kansainvälisessä toimintaympäristössä.

Aineopinnot aloitetaan opintojaksolla *Itsetuntemus ja urasuunnittelu*. Tämän 2 opintoviikon laajuisen opintojakson tarkoituksena on opiskelijan itsetuntemuksen lisääminen ja tämän kautta oman kehityspolun hahmottaminen. Ammatillisessa kehittämisessä ja oman elämän suunnittelussa hyvä itsetuntemus on keskeinen perusta.

Yleisenä periaatteena on, että perusopinnot tulee olla suoritettuna ennen aineopintoja ja aineopinnot puolestaan ennen syventäviä opintoja.

I HENKILÖSTÖJOHTAMISEN ERIKOISTUMISALUE

Johtamisen pääaineessa on mahdollista erikoistua henkilöstöjohtamiseen. Organisaatioiden kyvykkyyden merkitys strategisesti tärkeimpänä kilpailukeinona on nostanut henkilöstöjohtamisen kriittisen tärkeään asemaan kaikilla aloilla. Asiakkaiden vaatimuksiin ja kovenevan kilpailun haasteisiin voidaan vastata vain riittävän, osaavan ja motivoituneen henkilöstön avulla. Perinteiset henkilöstötyön alueet kuten henkilöstön hankinta, perehdyttäminen ja kehittäminen, palkitseminen sekä hyvinvoinnista huolehtiminen ovat kestävän kilpailuedun kannalta tärkeitä investointikohteita. Henkilöstöä innostava ja strategiaa tukeva johtajuus, organisaatiokulttuuri ja arvot ovat tärkeä edellytys jatkuvasti kehittyvälle toiminnalle. Henkilöstöön liittyvistä kysymyksistä on tullut kilpailukyvyyn strategista ydintä, mutta työntekijän kannalta asia näyttäytyy ennen kaikkea työn ja työympäristön mielekkyyden lisäämisen haasteena. Vain hyvinvoiva ja osaava työntekijä voi tuoda hyvän työ- ja kehittämisspanoksen organisaatioon.

Henkilöstökentällä tarvitaan nyt erityisen vahvaa akateemista asiantuntemusta. Henkilöstöammattilaisten ikärakenteesta johtuva tarve lähivuosina, kasvualojen henkilöstöpula, työntekijöiden ikääntyminen, teknologian kehityksestä johtuva työn muutos, organisaatiokentän rakenteellinen käymistila, kansainvälistyminen ja monet muut muutokset edellyttävät organisaatioissa henkilöstökysymyksiin erikoistuneita osajia. Henkilöstöammattilaiset ovat ydinprosesseista vastaavan johdon tärkeitä yhteistyökumppaneita ja muutoksen tukijoita organisaatioissa. He ovat keskeisessä asemassa strategian edellyttämän osaamisen turvaamisessa. Henkilöstöammattilaisten nimikkeitä voivat olla esimerkiksi henkilöstösuunnittelija, henkilöstöasioiden hoitaja, koulutussuunnittelija, koulutuspäällikkö, henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö, hallintopäällikkö, Knowledge Manager, kompetenssipäällikkö ja kompetenssisuunnittelija, henkilöstökonsultti ja kouluttaja.

Henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueeksi valinneille suositellaan sivuaineiksi yritysjohtamisen laskentatoimen perus- tai aineopintoja, aikuiskasvatusta tai psykologiaa. Myös oikeus-

tiede erityisesti työlainsäädännön osalta sopii henkilöstöjohtamiseen erikoistuville.

ERIKOISTUMISALUEEN SISÄLTÖ

A. Aineopinnot

Henkilöstöjohtamisen alueen työtehtäviin erikoistavat opinnot (aineopinnot) koostuvat joukosta opintojaksoja, joista kukin keskittyy tarkastelemaan syvällisesti henkilöstöjohtamisen eri teemoja niin teorian kuin käytännönkin tasolla. *Itsetuntemus ja urasuunnittelu* -opintojakso tarjotaan kaikille **pääaineen valinneille**. Opintojaksot *Osaamisen johtaminen, Työmotivaatio ja palkitseminen, Organisaatiaviestintä, Työn, toimintojen ja prosessien organisointi, Leadership ja Strateginen johtaminen* syventävät osaamista eri henkilöstöprosesseissa. Ne sisältävät keskeisiä teoreettisia malleja ja tutkimuksia sekä tutustumista käytännön toimintaan työelämässä. Työoikeuden (Taloustieteiden tutkimuskeskuksen) opintojaksoa suositellaan henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueen valinneille opiskelijoille. Aineopintoja tulee olla yhteensä vähintään 20 ov, jolloin opiskelija voi valita vapaasti valittavien opintojen joukosta esimerkiksi Johtamisen pääaineesta *Tiimivalmentajakurssin, Asiantuntija- ja palveluorganisaation johtamisen, kurssin Henkilöstön hankinta tai Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi* ja Kansainvälisen yritystoiminnan koulutusohjelmasta *Kansainvälisen henkilöstöjohtamisen tai Cross-Cultural Management* -opintojakson. Myös muut johtamisen pääaineen aineopintotason opintojaksot ovat valittavissa henkilöstöjohtamisen erikoistumisalueen opiskelijoille.

B. Syventävät opinnot

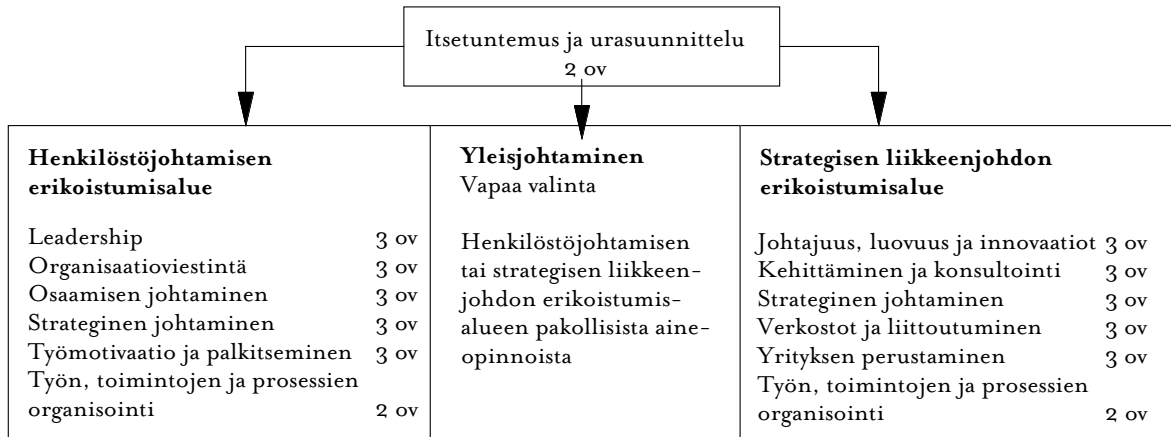
Syventävissä opinnoissa suositellaan henkilöstöjohtamisen osaamisen syventämistä opintojaksoilla *Organisaatiopsykologia, Katsaus persoonallisuusteorioihin, Strateginen henkilöstöjohtaminen ja Työmarkkinamekanismit*. Kansainvälisen yritystoiminnan koulutusohjelmasta suositeltavia syventäviä opintojaksoja ovat *Global Leaders: Competencies and Development Methods* ja *Project Management in an International Environment*.

JOHTAMISEN OPINTO-OHJELMA

Perusopinnot (yht. 15 ov)

Johtaminen ja organisaatiot
5 ovHenkilöstöjohtaminen
5 ovOrganisaation kehittäminen
5 ov

A. Pakolliset aineopinnot (min. 20 ov)



Vapaasti valittavat aineopinnot

Asiantuntija- ja palveluorganisaation johtaminen	3 ov
Henkilöstön hankinta	2 ov
Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi	2 ov
Miten tutkimme tulevaisuutta	5 ov
Tiimivalmentajakurssi	7 ov
Yrityksen visionäärinen johtaminen	5 ov
Yrittäjyyden ulottuvuudet	3 ov
Venture Cup – Liiketoiminnan kehittäminen	2 ov

A. Pakolliset syventävät opinnot

Organisaatiotutkimus ja tutkimuksen suunnittelu 5 ov

B. Vapaasti valittavat syventävät opinnot (min. 10 ov)

Työmarkkinamekanismit	2 ov
Organisaatiopsykologia	3 ov
Katsaus persoonallisuusteorioihin	3 ov
Johtamisen ja organisaatioiden klassikot	3 ov
Valta ja etiikka organisaatiossa	3 ov
Strategisen johtamisen kehitys	3 ov
Strateginen henkilöstöjohtaminen	3 ov
Strateginen ohjausjärjestelmä	3 ov

Tutkimusmatkailu 20 ov

II STRATEGISEN LIIKKEENJOHDON ERIKOISTUMISALUE

Strategisen liikkeenjohdon erikoistumisalue johtamisessa kehittää opiskelijassa osaamisprofiilia, jolle on luonteenomaista yritystoiminnan kokonaisuuden hallinta, ”bisnes”-orientoitunut ajattelu ja organisaation prosessien ja järjestelmien hallinta. Kun tähän yhdistyy riittävä määrä leadership-opintoja ihmistuntemuksen ja hyvän esimiestoiminnan rakentamiseksi, syntyy yhdistelmä, joka toimii hyvänä perustana uralle erilaisissa liike-elämän tehtävissä. Johtamiseen erikoistuneet opiskelijat ovat sijoittuneet esimerkiksi yritys suunnittelijoiksi, ryhmäpäälliköiksi, projektipäälliköiksi, talouspäälliköiksi, yritystutkijoiksi, tavaratalojohtajiksi, hallintopäälliköiksi, toimitusjohtajiksi ja itsenäisiksi asiantuntijayrittäjiksi.

A. Aineopinnot

Strategisen liikkeenjohdon keskeisimpiä tehtäviä ovat kannattavan liiketoiminnan – ”bisneksen” – löytäminen, käynnistäminen ja johtaminen. Uuden kannattavan liiketoiminnan löytämiseen tähtäviä valmiuksia pyritään kehittämään erityisesti kurssilla *Johtajuus, luovuus ja innovaatiot*. Tämän kurssin looginen jatko on opintojakso *Yrityksen perustaminen*, jossa perehdytään liikeidean jalostamiseen, liikeidean kannattavuuden arviointiin, markkinoilletulostrategiaan ja yrityksen käynnistämistoimenpiteisiin. Uuden liiketoiminnan kehittämistä voi syventää vielä työskentelypainotteisessa opintokokonaisuudessa *Venture Cup – liiketoiminnan kehittäminen*. *Strateginen johtaminen* -opintojakso puolestaan keskittyy strategisen päätöksenteon ja strategianmuodostuksen teorioihin erilaisten analyysien, strategiavaihtoehtojen ja strategisen ajattelun työkalujen kautta. *Kehittäminen ja konsultointi* -kurssilla tarkastellaan yrityksen ulkoisen asiantuntijan erilaisia rooleja ja vaikuttamistapoja. Näkökulmana on erityisesti asiantuntijaosaamisen tuotteistaminen. *Verkostot ja liittoutuminen* -opintojaksolla perehdytään yritysten monenkeskisiin yhteistyösuhteisiin, kahdenvälisiin verkostosuhteisiin, yritysklustereihin ja strategiaan alliansseihin. Verkostoituminen on kuuma teema tämän päivän liike-elämässä. Tämä kurssi tarjoaa eväitä tähän keskusteluun osallistumiseen.

B. Syventävät opinnot

Syventävät opinnot valitaan vapaasti valittavien syventävien opintojen joukosta. Opiskelija voi valita esimerkiksi kurssin *Strateginen ohjausjärjestelmä*, jonka tarkoituksena on terävöittää tavoitteellisen toiminnan ja toiminnan seurannan merkitystä yrityksen johtamisessa.

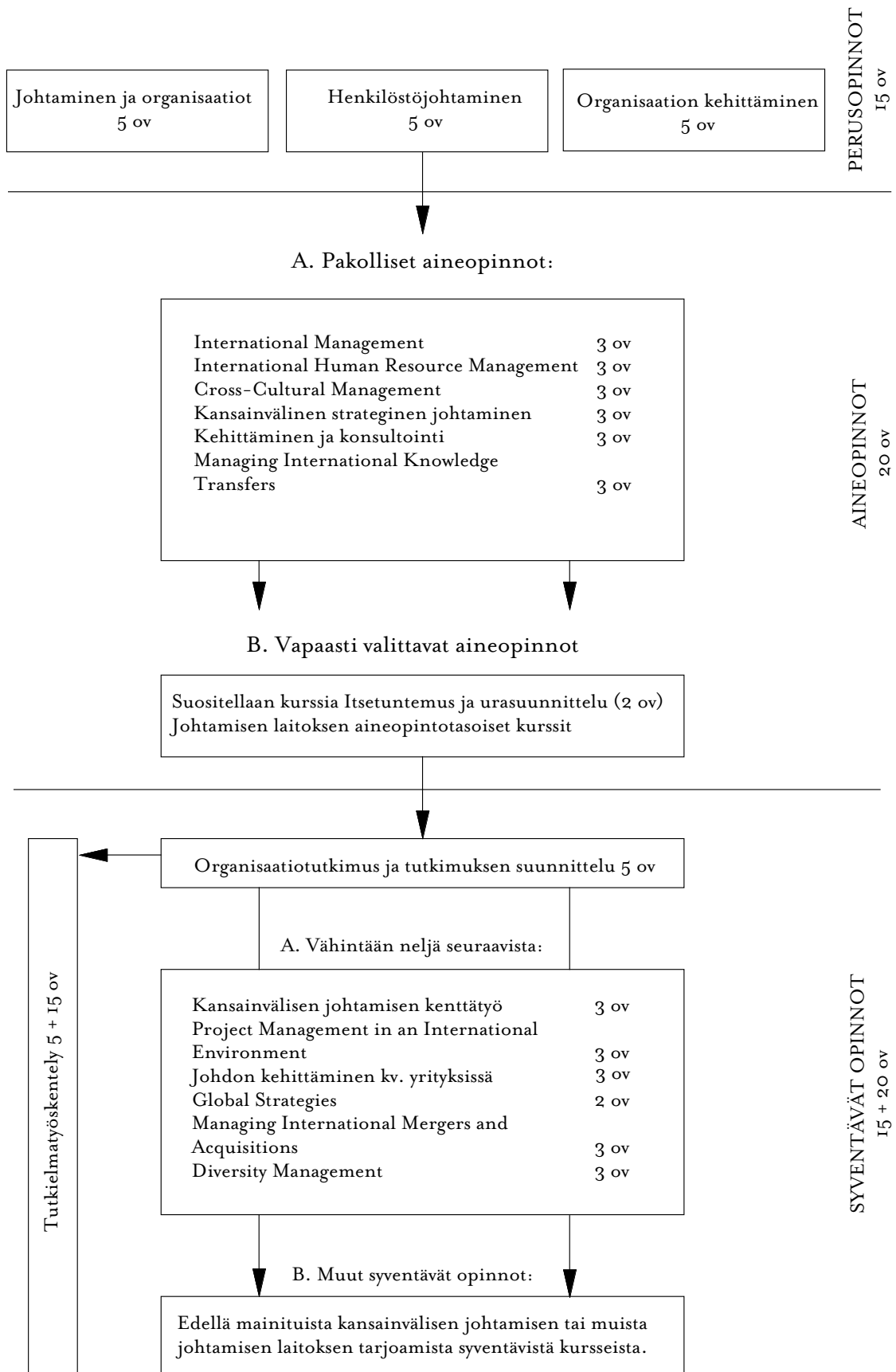
KANSAINVÄLISEN YRITYSTOIMINNAN KOULUTUSOHJELMA (PÄÄAINEENA JOHTAMINEN)

Johtaminen on pääaineena kansainvälisen yritystoiminnan koulutusohjelman opinnoissa.

Kansainvälisen johtamisen tavoitteena on tarjota opiskelijalle ammatillinen valmius toimia kansainvälisissä ja kansainvälistyvissä yrityksissä johtamis- ja asiantuntijatehtävissä. Kansainvälisyydestä on tullut normaali osa suomalaista yritystoimintaa ja siten kansainväliset valmiudet korostuvat tulevaisuuden johtajien ja asiantuntijoiden osaamisvaatimuksissa. Tämä koulutusohjelma on tarkoitettu niille opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita kansainvälisyydestä sekä vieraista liiketoimintakulttuureista ja haluavat oppia ymmärtämään kansainvälisen yritystoiminnan erityispiirteitä sekä kansainvälisten organisaatioiden toimintaa. Opinnoissa perehdytään kansainväliseen toimintaympäristöön ja siitä aiheutuviin erityishaasteisiin toiminnan suunnittelulle, organisoinnille ja johtamiselle. Opetusmenetelmiä monimuotoistamalla on pyritty luomaan sekä mielenkiintoisia että haastavia oppimistilanteita. Lisäksi yhteistyö kansainvälistä toimintaa harjoittavien yritysten kanssa tarjoaa käytännön näkökulman oppimiseen.

Perusopinnot (15 ov) ovat kaikille johtamisen opiskelijoille samat. Näillä opinnoilla halutaan luoda perustietämys yritystoiminnan suunnitteluun ja organisointiin, ihmisten käyttäytymiseen työyhteisöissä, henkilöstöjohtamiseen sekä organisaatioiden kehittämiseen ja johtamistyöhön.

KANSAINVÄLISEN YRITYSTOIMINNAN KOULUTUSOHJELMA



A. Aineopinnot

Aineopinnoissa tarkastelun pääpaino siirretään kansainvälistymisen vaikutuksiin. Erikoistavat opinnot aloitetaan *International management* -opintojaksolla, jossa perehdytään kansainväliseen toimintaympäristöön ja siitä aiheutuviin haasteisiin yritysten johtamiselle ja kehittämislle. *International Human Resource Management* -opintojaksolla puolestaan tarkastellaan kansainvälistymisen vaikutuksia henkilöstön osaamisvaatimuksiin, henkilöstön kehittämiseen sekä muihin henkilöstöjohtamisen osa-alueisiin. *Cross-Cultural Management* -kurssilla perehdytään kulttuureiden vaikutuksiin ihmisiin, työyhteisöihin ja johtamiskäytäntöihin. *Kehittäminen ja konsultointi* -kurssilla käsitellään kehittämisen ja konsultoinnin luonnetta ja haasteita kansainvälisissä yrityksissä. Näkökulmana on erityisesti asiantuntijaosaamisen tuotteistaminen. Opintojaksolla *Managing International Knowledge Transfers* paneudutaan osaamisen siirtämiseen ja parhaiden käytäntöjen kehittämiseen kansainvälisen yrityksen sisällä.

Kansainvälinen strateginen johtaminen -opintojaksolla perehdytään strategisen johtamisen prosessiin erityisesti kansainvälisen yritystoiminnan näkökulmasta. Lisäksi opiskelijat voivat hyödyntää muuta johtamisen laitoksen opintotarjontaa vapaavalintaisten kurssien muodossa.

B. Syventävät opinnot

Syventävän tason opinnot sisältävät *organisaatio-tutkimuskurssin*, 10 opintoviikkoa syventävästä opintotarjonnasta sekä tutkielmatyön kansainvälisestä johtamisesta. Kansainvälisen johtamisen tarjonta sisältää lukupaketin *Global Strategies*, kurssin *Project Management in an International Environment*, joka käsittelee projektijohtamista kansainvälisessä kontekstissa, kurssin *Johdon kehittäminen kansainvälisissä yrityksissä*, jossa syvennetään osaamista liittyen globaalin johdon kompetenssi-vaatimuksiin, kehittämismenelmiin ja urasuunnitteluun. *Kansainvälisen johtamisen kenttätyössä* syvennetään tietämystä eri kulttuuri- ja toimintaympäristöjen ominaispiirteistä sekä kartoitetaan suomalaisyritysten kokemuksia yritystoiminnan johtamisesta näillä alueilla. Opintojaksolla *Diversity Management* käsitellään henkilöstön monimuotoistamisen haasteita or-

ganisaatioissa. Opintojaksolla *Managing International Mergers and Acquisitions* käsitellään kansainvälisten yritystojen ja fuusioiden hallintaa. Lisäksi opiskelijat voivat hyödyntää muuta johtamisen laitoksen opintotarjontaa vapaavalintaisten kurssien muodossa.

Kansainvälisen johtamisen ohjelmaan sisältyy myös kielten opintoja sekä kansainvälisen markkinoinnin sivuainekokonaisuus, jossa käsitellään mm. vientimarkkinointia sekä eri markkina-alueisiin liittyviä ominaispiirteitä. Näin pyritään varmistamaan laaja-alainen valmius toimia erilaisissa tehtävissä kansainvälisissä yrityksissä.

JOHTAMINEN (PÄÄAINEENA)

I. Henkilöstöjohtamisen erikoistumisalue

Perusopinnot (15 ov)

- Johtaminen ja organisaatiot 5 ov
- Henkilöstöjohtaminen 5 ov
- Organisaation kehittäminen 5 ov

Aineopinnot (22 ov)

Pakolliset aineopinnot:

- Itsetuntemus ja urasuunnittelu 2 ov
- Työmotivaatio ja palkitseminen 3 ov
- Organisaatioviestintä 3 ov
- Työn, toimintojen ja prosessien organisointi 2 ov
- Osaamisen johtaminen 3 ov
- Strateginen johtaminen 3 ov
- Leadership 3 ov

Vapaasti valittavat aineopinnot:

- Yrittäjyyden ulottuvuudet 3 ov
- Asiantuntija- ja palveluorganisaation johtaminen 3 ov
- Henkilöstön hankinta 2 ov
- Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi 2 ov
- Tiimivalmentajakurssi 7 ov
- Yrityksen visionäärinen johtaminen (ei järjestetä vuonna 2005–2006) 5 ov
- Miten tutkimme tulevaisuutta? (ei järjestetä vuonna 2005–2006) 5 ov
- Venture Cup – Liiketoiminnan kehittäminen 2 ov

Kandidaatin tutkinnon pääainesuoritus on vähintään 40 opintoviikkoa. Opintoihin sisältyy pääaineen perus- ja aineopinnot sekä kandidaatin tutkielma. Opiskelijalla on mahdollisuus laatia pro gradu -tutkielman yhteydessä kandidaatin tutkielma, joka on laajuudeltaan 5 opintoviikkoa. Tarkemmat ohjeet tutkielmatyöskentelystä kohdassa tutkielmatyöskentely.

Syventävät opinnot (35 ov)

Pakollinen syventävä opintojakso:

- Organisaatiotutkimus ja tutkimuksen suunnittelu 5 ov

Vaihtoehtoiset opintojaksot (min. 10 ov):

- Johtamisen ja organisaatioiden klassikot 3 ov
- Valta ja etiikka organisaatiossa 3 ov
- Katsaus persoonallisuusteorioihin 3 ov
- Organisaatiopsykologia 3 ov
- Työmarkkinamekanismit 2 ov
- Strateginen henkilöstöjohtaminen 3 ov
- Strateginen ohjausjärjestelmä (ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006) ... 3 ov

Pro gradu -tutkielma 20 ov

Pääaineopinnot yhteensä 72 ov

2. Strategisen liikkeenjohdon erikoistumisalue

Perusopinnot (15 ov)

- Johtaminen ja organisaatiot 5 ov
- Henkilöstöjohtaminen 5 ov
- Organisaation kehittäminen 5 ov

Aineopinnot (22 ov)

Pakolliset aineopinnot:

- Itsetuntemus ja urasuunnittelu 2 ov
- Johtajuus, luovuus ja innovaatiot 3 ov
- Yrityksen perustaminen 3 ov
- Strateginen johtaminen 3 ov
- Kehittäminen ja konsultointi 3 ov
- Verkostot ja liittoutuminen 3 ov
- Työn, toimintojen ja prosessien organisointi 2 ov

Vapaasti valittavat aineopinnot:

- Yrittäjyyden ulottuvuudet 3 ov
- Asiantuntija- ja palveluorganisaation johtaminen 3 ov
- Tiimivalmentajakurssi 7 ov
- Yrityksen visionäärinen johtaminen (ei järjestetä vuonna 2005–2006) 5 ov
- Venture Cup – Liiketoiminnan kehittäminen 2 ov
- Henkilöstön hankinta 2 ov
- Henkilöstön kehittäminen ja hyvinvointi 2 ov
- Miten tutkimme tulevaisuutta (ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006) ... 5 ov

Kandidaatin tutkinnon pääainesuoritus on vähintään 40 opintoviikkoa. Opintoihin sisältyy pääaineen perus- ja aineopinnot sekä kandidaatin tutkielma. Opiskelijalla on mahdollisuus laatia pro gradu -tutkielman yhteydessä kandidaatin tutkielma, joka on laajuudeltaan 5 opintoviikkoa. Tarkemmat ohjeet tutkielmatyöskentelystä kohdassa tutkielmatyöskentely.

Syventävät opinnot (35 ov)

Pakollinen syventävä opintojakso:

- Organisaatiotutkimus ja tutkimuksen suunnittelu 5 ov

Vaihtoehtoiset opintojaksot (min. 10 ov):

- Johtamisen ja organisaatioiden klassikot 3 ov
- Valta ja etiikka organisaatiossa 3 ov
- Katsaus persoonallisuusteorioihin 3 ov
- Organisaatiopsykologia 3 ov
- Strateginen ohjausjärjestelmä 3 ov
- Strategisen johtamisen kehitys 3 ov
- Työmarkkinamekanismit 2 ov
- Strateginen henkilöstöjohtaminen 3 ov

Pro gradu -tutkielma 20 ov

Pääaineopinnot yhteensä 72 ov

KANSAINVÄLISEN YRITYS-
TOIMINNAN KOULUTUSOHJELMA
(PÄÄAINEENA JOHTAMINEN JA
ORGANISAATIOT)

Perusopinnot (15 ov)

- Johtaminen ja organisaatiot 5 ov
- Henkilöstöjohtaminen 5 ov
- Organisaation kehittäminen 5 ov

Aineopinnot (20 ov)

Pakolliset aineopinnot:

- International Management 3 ov
- International Human Resource
Management 3 ov
- Cross-Cultural Management 3 ov
- Kansainvälinen strateginen
johtaminen 3 ov
- Kehittäminen ja konsultointi 3 ov
- Managing International Knowledge
Transfer 3 ov

Vaihtoehtoiset opintojaksot (min. 2 ov):

Suosittelaa kursssia

- Itsetuntemus ja urasuunnittelu 2 ov
- Muut johtamisen aineopintotasoiset
kurssit

Kandidaatin tutkinnon pääainesuoritus on vähintään 40 opintoviikkoa. Opintoihin sisältyy pääaineen perus- ja aineopinnot sekä kandidaatin tutkielma. Opiskelijalla on mahdollisuus laatia pro gradu -tutkielman väliraportista kandidaatin tutkielma, joka on laajuudeltaan 5 opintoviikkoa. Tarkemmat ohjeet tutkielmatyöskentelystä kohdassa tutkielmatyöskentely.

Syventävät opinnot (35 ov)

Pakollinen syventävä opintojakso:

- Organisaatiotutkimus ja tutkimuksen
suunnittelu 5 ov

Vaihtoehtoiset opintojaksot:

A. Vähintään neljä seuraavista:

- Global strategies 2 ov
- Johdon kehittäminen kansainvälisissä
yrityksissä 3 ov
- Kansainvälisen johtamisen kenttätyö .. 3 ov
- Project Management in an Inter-
national Environment 3 ov

- Managing International Mergers and
Acquisitions 3 ov
- Diversity Management 3 ov

B. Muut syventävät opinnot (min. 2 ov): edellä mainituista kansainvälisen johtamisen tai muista johtamisen laitoksen tarjoamista syventävistä kursseista

Pro gradu -tutkielma 20 ov

Pääaineopinnot yhteensä 70 ov

Pakollinen sivuaine: kv-markkinoinnin perusopinnot (16 ov).

Suosittelavia sivuainekokonaisuuksia: 15 ov kieliä pakollisten kieliopintojen lisäksi sekä jokin seuraavista sivuainekokonaisuuksista: East-West Business Studies, Itä- ja Kaakkois-Aasia liiketoiminta-alueena tai Kansainväliset taloussuhteet.

Lisäksi suositellaan suorittamaan osa opinnoista ulkomaisissa vaihtoyliopistoissa.

OPINTOJAKSOKUVAUKSET

PERUSOPINNOT

■ HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Human Resource Management

Koodi: HAL.I51

Laajuus: 5 ov

Sisältö: Opintojakso antaa ensinnäkin yleiskuvan ihmisten johtamisen eri alueiden keskeisistä teorioista aina motivaatiosta leadershipiin. Toiseksi käsitellään henkilöstöjohtamisen merkitystä ja roolia organisaation toiminnassa ja sen eri prosesseja pääpiirteissään: henkilöstösuunnittelua ja -hankintaa, palkitsemista, kehittämistä, hyvinvoinnista huolehtimista ja kannustavaa ohjausta. Opiskelijalle hahmottuu kurssin aikana yrityksen henkilöstötyön kentän kokonaisuus.

Lisätietoja: Opintojakso on tutkintorakenteen uudistumisen vuoksi muuttunut suoritettavaksi kirjallisuustenttinä. Puuttuvan opintojakson voi

myös suorittaa omalla kustannuksella Vaasan yliopiston avoimessa yliopistossa. Tarkempia tietoja löytyy osoitteesta: www.uwasa.fi/avoin/.

Kirjallisuus:

1. AHONEN (1998). Yrityksen henkilöstötilinpäätös. Yrityksen ikkuna menestykselliseen tulevaisuuteen. Yrityksen tietokirjat.
2. HERSEY – BLANCHARD (1990). Tilannejohtaminen: Tuloksiin ihmisten avulla. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
3. VIITALA (1999). Henkilöstöjohtaminen. Edita, Helsinki.
4. Artikkelikooste.

■ JOHTAMINEN JA ORGANISAATIOT

Management and Organizations

Koodi: HAL.104

Laajuus: 5 ov

Sisältö: Opintokokonaisuus tarjoaa perustiedot organisaatioiden toiminnan ymmärtämiseen. Organisaatioiden toiminnan keskeiset alueet ja prosessit sekä yhteydet ympäristöönsä. Johtamisen ja esimiestyön perusteet. Organisaatioita koskevat käsitykset eri aikoina. Katsaus organisaatiotutkimukseen.

Lisätietoja: Opintojakso on tutkintorakenteen uudistumisen vuoksi muuttunut suoritettavaksi kirjallisuustenttinä. Puuttuvan opintojakson voi lukuvuonna 2005–2006 suorittaa omalla kustannuksella Vaasan yliopiston avoimessa yliopistossa. Tarkempia tietoja löytyy osoitteesta: www.uwasa.fi/avoin/.

Kirjallisuus:

1. JAHNUKAINEN (1992). Uudistuva pienyritys. Weilin+Göös, Espoo.
2. VANHALA – LAUKKANEN – KOSKINEN (1997). Liiketoiminta ja johtaminen, KY-palvelu, Helsinki (288 s.).
3. VIITALA – JYLHÄ (2001). Menestyvä yritys. Edita, Helsinki

tai

- JYLHÄ – PAASIO – STRÖMMER (1998). Menestyvä yritys. Edita, Helsinki (217 s.).
4. Opetusmoniste Johtaminen ja organisaatiot. Näkökulmia johtamiseen. Johtamisen laitos.

■ ORGANISAATION

KEHITTÄMINEN

Organizational Development

Koodi: HAL.106

Laajuus: 5 ov

Sisältö: Organisaation arviointi ja kehittäminen; muutosprosessin johtaminen ja muutosagenttina toimiminen; yksilöiden, prosessien, rakenteiden, strategioiden ja johtamisen/johdon työn kehittäminen.

Opetus: Luennot ja sovellutukset 40 h. Tenti.

Kirjallisuus:

1. MARTOLA – SANTALA (1997). Liike-toimintaprosessit – BPR – muutoksen johtaminen. WSOY; Porvoo.
2. HANNUS – LINDROOS – SEPPÄNEN (1999). Strateginen uudistuminen osamisen ajan toimintaympäristössä. Haka-paino.
3. Luentomoniste.

AINEOPINNOT

■ ASIAANTUNTIJA- JA PALVELU- ORGANISAATION JOHTAMINEN

Management of Expert and Service Organization

Koodi: HAL.137

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Asiantuntija- ja palveluorganisaatioiden luonne ja toiminta sekä asiantuntija- ja palvelujohtamisen puitteet ja osa-alueet. Kursilla perehdytään sekä teoreettisesti että soveltaen asiantuntija- ja palveluorganisaation johtamisen puitteisiin ja osa-alueisiin. Tavoitteena on kehittää nykyajan tieto- ja palveluyrityksessä tarvittavia perusvalmiuksia, kehittää projektityö- ja johtamisosaamista sekä lisätä asiantuntija- ja palvelutoiminnan ominaispiirteiden ja luonteen ymmärrystä.

Suoritustapa: Aloitus- ja palauteluento, tentti.

Kirjallisuus:

1. GRÖNROOS (1990). Nyt kilpaillaan palveluilla. Ekonomia-sarja. Weilin & Göös, Espoo.
2. SIPILÄ (1991) Asiantuntija ja johtaja – Miten hallitsen nämä kaksi roolia? Ekonomia-sarja. Weilin & Göös, Espoo.

- HOPE & HOPE (1998). Kolmannen aalon kilpailu – Kymmenen avainluetta tietojen yritysten johtamisessa. WSOY, Helsinki.

■ CROSS-CULTURAL MANAGEMENT

Code: HAL.I66

Credit units: 3 cr

Contents: The impact of cultural background on individuals, organizations and management; dimensions discriminating national cultures, cross-cultural interaction, specific features of organizational and management cultures in selected cultural areas (West Europe, East Europe, North and South America, and Asia).

Teaching: Lectures/visitors max. 24 h; a learning diary on lectures, book exam, and a country case report.

Literature:

HOFSTEDE (1997): Cultures and Organizations. McGraw Hill Company.

■ HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA HYVINVOINTI

Koodi: HAL.I78

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Opintokokonaisuudessa tarkastellaan kahta keskeistä näkökulmaa ja henkilöstöjohtamisen prosessia, jotka liittyvät henkilöstötoimintakykyisyyteen ja sen edistämiseen yrityksessä. Toinen on henkilöstön kehittäminen ja toinen työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävä sekä edistävä toiminta. Tarkastelussa ovat henkilöstön ammattitaidon osatekijät ja muodostuminen, kehittämisen keinot, kehittämistoimenpiteiden organisointi ja vaikuttavuuden arviointi. Tarkastelussa korostuvat käytännön näkökulman ohella teoreettiset lähestymistavat ja tutkimus. Tarkastelussa ovat lisäksi työhyvinvoinnin teorit ja mallit, käsitykset työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisen keinoista ja alueen viimeisimmät tutkimukset. Ikäjohtamisen näkökulma on tarkastelussa mukana.

Opetus: Luennot ja work shop -työskentely. Kurssille otetaan enintään 30 opiskelijaa.

Kirjallisuus:

- TUOMI (2000). Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslai-

tos. Työ ja ihminen – Tutkimusraportti 15. Helsinki 2000.

- VIITALA (2005). Johda osaamista. Soveltuvien osien. Edita.
- Muu opettajan ilmoittama materiaali.

■ HENKILÖSTÖN HANKINTA

Recruitment and Staffing

Koodi: HAL.I61

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Organisaation henkilöstövoimavarojen säätelyn vaihtoehdot: strategialähtöinen henkilöstösuunnittelu, sisäinen ja ulkoinen rekrytointi, henkilöstövuokraus, outsourcing, joustavat työsuhteet ja -ajat, irtisanominen ja outplacement. Työvoimamarkkinointi, rekrytointiprosessin vaiheet, hankintakanavat ja valintamenettely. Henkilöstöresurssoinnin prosessien organisointi yrityksissä. Tutkimusnäkökulma teemoihin.

Opetus: Workshop ja harjoitustyöt. Kurssille otetaan enintään 30 opiskelijaa.

Kirjallisuus: Ilmoitetaan kurssin alussa.

■ INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Kansainvälinen henkilöstöjohtaminen

Code: HAL.I65

Credit units: 3 cr

Contents: Special issues regarding human resource management in companies operating in an international environment. Topics of the workshops include, for example, effects of internationalization on human resource management, human resource management's association with strategic management, managing expatriate assignments, identifying and developing the competencies of international managers, and human resource management in foreign business units.

Teaching: Course requires participation in workshops (ca. 12 hours) in which different aspects of internationalization's effects on human resource management will be analysed, based on the literature and guest speakers' presentations (ca. 8 hours).

Assessment: Participation in workshops and guest speaker presentations plus written learning assignments.

Literature:

1. BRISCOE (1996). *International Human Resource Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
2. Collection of articles related to workshop themes.

■ INTERNATIONAL MANAGEMENT

Code: HAL.I62

Credit units: 3 cr

Contents: The objective of the course is to introduce the international business environment from a managerial viewpoint. The course focuses on the implementation of international strategies and the development of organisational structures. Amongst others, the key issues to be covered include the following: environmental scanning; entry strategies; global versus local approaches; organisation design; subsidiary strategies; and the management of business functions across borders.

Teaching: Lectures and group work, max. 30 hours.

Literature:

1. GRIFFIN & PUSTAY (1996; 1998; 2003). *International Business: A Managerial Perspective*.
2. HUMES (1993). *Managing the Multinational: Confronting the Global-Local Dilemma*.
3. Additional reading package to be provided.

■ ITSETUNTEMUS JA

URASUUNNITTELU

Self-Awareness and Career-Management

Koodi: HAL.I63

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Nimensä mukaisesti kurssilla pyritään itsetuntemuksen kautta auttamaan ja selkiyttämään opiskelijan omia uraan ja opiskeluun liittyviä suunnitelmia. Tavoitteena on samalla tukea opiskelijan opiskelu- ja kurssivalintoja. Uraajattelua tarkastellaan myös organisaatioiden näkökulmasta.

Suoritustapa: Ennakkotehtävä, luennot, workshop, oppimispäiväkirja, kehityssuunnitelman laadinta ja tentti. Kurssi on tarkoitettu johtamisen pääaineopiskelijoille.

Ilmoittautuminen: Ilmoittautuminen tapahtuu siten, että opiskelija toimittaa ennakkotehtävän kurssivastaavalle sähköpostin liitetiedostona IO päivää ennen ensimmäistä luentokertaa. Ilman ennakkotehtävän ajallaan palauttamista kurssille ei voi osallistua. Ennakkotehtävän tehtävänanto, palautusosoite ja -päivämäärä löytyvät Johtamisen laitoksen ilmoitustaululta viikosta 9/06 lähtien.

Kirjallisuus:

1. DUNDERFELT (1988). *Elämänkaari-psykologia*. WSOY, Porvoo.
2. ARNOLD (1997): *Managing careers into the 21st century*. Chapman, London.
3. Artikkeleita luennoitsijan ilmoituksen mukaan.

■ JOHTAJUUS, LUOVUUS JA

INNOVAATIOT

Leadership, Creativity, and Innovations

Koodi: HAL.I64

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen yrityksessä. Luovan ongelmanratkaisun välineet ja luovan ilmapiirin kehittäminen.

Opetus: Intensiivivorkshop, luennot ja sovellutukset 20 h. Suoritus edellyttää 100 % aktiivista osallistumista workshopiin ja alkukuklusterin suoritusta, kirjallisuus, kohdat 1–2.

Kirjallisuus:

1. HEIKKILÄ & HEIKKILÄ (2000). *Luovuus ja innovatiivisuus selviytymisstrategiana muutoksen maailmassa*, www.yrittajakoulu.com/ykoulu/yrittajyyden-oppia.
2. HEIKKILÄ-LAAKSO, K. & J. HEIKKILÄ (1997 tai uudempi). *Innovatiivisuutta etsimässä: irtiotta keskinkertaisuudesta*. Turku, Turun opettajankoulutuslaitos.
3. Artikkelikooste: Näkökulmia luovuuteen.

Lisätiedot: Max. 24 osallistujaa. Mahdollinen karsinta alkukuklusterin perusteella. Johtamisen ja organisaatioiden perusopinnot edellytetään suoritetuksi.

■ KEHITTÄMINEN JA

KONSULTOINTI

Management Consulting

Koodi: HAL.I55

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Kurssilla perehdytään yrityksen ulkopuolisen asiantuntijan eri rooleihin ja vaikuttamisen välineisiin. Aihetta lähestytään asiantuntijaosaamisen tuotteistamisen näkökulmasta, jolloin kyse on siitä, millä tavoin asiantuntija voi tuottaa asiakkaalle lisäarvoa ja samalla harjoittaa itse kannattavaa liiketoimintaa. Kurssilla käsiteltäviä teemoja ovat mm. seuraavat. Asiantuntijayrityksen ja -yrittäjän erilaiset toimintamuodot: Konsulttiroolit, kouluttajana ja palvelututkijana toimiminen. Muutoksen, kehityksen ja oppimisen työkalut sekä asiakkaalle tuotettavan lisäarvon määrittely. Asiantuntijayrityksen liiketoiminnan suunnittelu ja osaamisen tuotteistaminen. Kansainvälistä näkökulmaa painotetaan eri teemojen käsittelyssä. Kansainvälisessä osuudessa on mukana kv-kentän asiantuntijoita vierailijoina. Kv-opiskelijat painottavat harjoitustyön kansainväliseen näkökulmaan.

Opetus: Kirjallisuus. Luennot ja sovellutukset 30 h. Oman asiantuntijaosaamisen ohjattu tuotteistaminen. Tunti ja oman asiantuntijaosaamisen tuotteistaminen -raportti.

Kirjallisuus:

1. SCHEIN (1999). *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. Addison-Wesley Publishing.
- tai
- MARKHAM (1999). *The top consultant: Developing your skills for greater effectiveness*. London: Kogan Page (opettajan ilmoituksen mukaan).
 2. SIPILÄ (1996). *Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen*. *Ekonomia-sarja*. WSOY. Porvoo.
 3. Artikkelikooste

■ LEADERSHIP

Koodi: HAL.I69

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Johtajuuden tutkimuksen keskeiset näkökulmat ja suuntauksat. Johtamistyyli, johtajan roolit ja tehtävät. Esimies-alaisvuorovaikutustilanteet johtajan haasteina. Johtajana kasvaminen ja johtajuuden kehittäminen. Johtajuuden tulevaisuuden haasteet.

Opetus: Luennot, harjoitukset ja/tai tentti. Kurssilla on vaihtoehtoiset suoritustavat, joissa lähityöskentelyn määrä vaihtelee.

Alkukuulustelu:

1. YUKL (1994). *Leadership in organizations* (3rd ed. tai uudempi) Englewood Cliffs New York, Prentice Hall. (Kirja-analyysi kurssin yhteydessä.)
2. Artikkelikooste.

■ MANAGING INTERNATIONAL KNOWLEDGE TRANSFERS

Tietämyksen siirtäminen monikansallisessa yrityksessä

Code: HAL.I77

Credit units: 3 cr

Contents: The course aims to place knowledge management in an international context. In particular, the focus will be on how multinationals can facilitate the transfer of knowledge across borders to and from their foreign affiliates. The course will address, amongst others, the following key issues: the characteristics of knowledge and its organisational forms; factors that affect knowledge transferability, types of organisational transfer mechanisms; and foreign subsidiary perspectives on knowledge transfers.

Teaching: Lectures and workshop sessions, max. 25 hours.

Literature: Reading package to be provided.

■ MITEN TUTKIMME TULEVAISUUTTA?

Koodi: KTM.III

Laajuus: 5 ov

Tavoite ja sisältö: Opintojakson tavoitteena on tarjota perustietoa tulevaisuudentutkimuksen tiedonalasta.

Opetus: Opiskelu tapahtuu monimuoto-opiskeluna, joka muodostuu lähi- ja etäopiskelusta. Pääpaino on opintoryhmätyöskentelyssä (36 h), joka tarkoittaa opiskelijoiden viikoittaisia koontumisia ryhmissä.

Lisätietoja: Ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006.

■ ORGANISAATIOVIESTINTÄ

Organizational Communication

Koodi: HAL.I25

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Perehtyminen työyhteisön viestintään ja viestinnän rooliin organisaatiotutkimuksessa. Viestinnän organisointi, järjestelmät ja johtaminen.

Opetus: Luennot ja ryhmätyö.

Kirjallisuus:

1. ÅBERG (1989): Viestinnän johtaminen. Keuruu: Inforviestintä.
2. EISENBERG & GOODALL Jr. (2004). Organizational Communication. Balancing Creativity and Constraint. Boston: Bedford/St. Martin's.

■ OSAAMISEN JOHTAMINEN

Knowledge Management

Koodi: HAL.170

Laajuus: 3ov

Sisältö: Organisaation tarvitseman osaamisen määrittely ja suunnittelu sekä kehittämisen keinot. Osaamisen jakamisen ja luomisen prosessi organisaatiossa keskeisten teorioiden valossa. Osaamiskartoitukset ja kehityskeskustelut. Kehittämishjelmien ja -suunnitelmien laadinta. Kehittämisen eri keinot (työssä kehittyminen, mentor-toiminta, järjestetty koulutus jne.) Aikuisen oppimisen perusteet (mm. kokemuksellinen oppiminen työssä oppimisen perustana). Opetus: Workshopit, joissa luentoja, case-kuvia ja tehtäviä. Tunti.

Kirjallisuus:

1. VIITALA, R. (2005). Johda osaamista. Osaamisen johtamisessa teoriasta käytäntöihin. Edita.
2. Artikkelikooste.

■ STRATEGINEN JOHTAMINEN

Strategic Management

Koodi: HAL.133

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Strategisen johtamisen käsitteistö ja historia, strategisen johtamisen tasot, strategisen prosessin vaiheet, strateginen analyysi, strategiovaihtoehtojen tuottaminen, arviointi ja valinta sekä implementointi. Sovellusosa koostuu ryhmätyönä tehtävästä yrityksen strategista analyysistä, joka painottuu erityisesti henkilöstöresurssien strategiseen johtamiseen.

Opetus: Luennot ja sovellukset 30 h. Aktiivinen osallistuminen sovellustyöhön (yritys-analyysi) sekä sovellus-työskentelyä tukevaan ja täydentävään luento-opetukseen. Hyväksyttävän sovellusraportin tuottaminen. Arvosana määräytyyleisosan tentin ja sovellustyön perusteella.

Kurssin luento-osa on yhteinen Kansainvälinen strateginen johtaminen -opintojakson suorittavien kanssa. Näistä kahdesta opintojaksosta opiskelija voi suorittaa vain toisen.

Kirjallisuus:

1. JOHNSON – SCHOLLES (1993, tai uudempi). Exploring Corporate Strategy. Prentice-Hall, New York, 3rd ed. tai uudempi.
2. Artikkeleita luennoitsijan määräyksen mukaan.

■ KANSAINVÄLINEN STRATEGINEN JOHTAMINEN

International Strategic Management

Koodi: HAL.154

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Strategisen johtamisen perusteet ja työkalut: analyysi, valinta ja toteuttaminen sekä kansainvälisen yritystoiminnan strategian erityispiirteet.

Opetus: Luennot, vierailuluennot ja sovellukset, yhteensä 30 h.

Kirjallisuus:

1. JOHNSON & SCHOLLES (1993, 3rd ed. tai uudempi): Exploring Corporate Strategy. Prentice Hall. New York.
2. Artikkeleita luennoitsijan ilmoituksen mukaan.

■ TIIMIVALMENTAJA-KURSSI

Team Trainer -course

Koodi: HAL.150

Laajuus: 7 ov

Työskentely: Kurssin keskeisin työtapana on tiiminvetäjänä toimiminen periodeilla 2–4. Osallistuja vastaa yhden opiskelijatiimin projektin ohjaamisesta. Kurssin aikana jokainen tiiminvalmentaja saa valmennusta tehtävänsä sekä teoriaopetuksena että tutoristunnoissa, joissa käsitellään esille tulleita käytännön tilanteita.

Osallistujat saavat esimiestoiminnastaan erillisen todistuksen.

Teoriaopetuksen sisältö: Tiimi työmuotona. Tiimin na työryhmien dynamiikka. Roolit tiimityössä. Eri tiimityypit, tiimien vastualueet ja tiimin kehitysvaiheet. Tehokkaan tiimityön edellytykset ja esteet. Erilaisuus tiimissä. Esimiestyö. Motivointi. Ongelmatilanteiden ratkaisu tiimissä. Kehityskeskustelut.

Tiimin valmentajana työskentely: Oman tiimin ohjaaminen, valmentaminen ja sen toiminnan arviointi. Kirjallinen analyysi oman tiimin toiminnasta ja omasta tiimivalmentajuudesta. Tiimivalmentajareportissa tulee osoittaa kyky soveltaa ja hallita kurssimateriaali. Tiimivalmentaja saa palautetta toiminnastaan tiimiltä.

Kurssin suorittaminen: Hyväksytty suoritus edellyttää osallistumista teoriaopetukseen, hyväksyttyä loppuraporttia, osallistumista tiimikokouksiin sekä hyväksyttävää tiimipalautetta.

Opetus: Luennot, ryhmätapaamiset, tiimien vetämiseen liitetyt analysointi- ja kehittämistehtävät.

Kirjallisuus:

1. HEIKKILÄ (2002). Tiimit – avain uuden luomiseen. Kauppakaari.
2. JÄRVINEN (1998). Esimiestyö ongelmatilanteissa – konfliktien tuomat haasteet työyhteisössä. WSOY.

■ TYÖMOTIVAATIO JA

PALKITSEMINEN

Motivation and Reward Systems

Koodi: HAL.172

Laajuus: 3ov

Sisältö: Perehtyminen työmotivaatioon keskeisten motivaatioteorioiden näkökulmasta. Työstä palkitsemisen merkitys yksilön motivaatiolle ja motivaation merkitys työsuorituksille. Erilaiset palkitsemisen tavat. Palkitsemispolitiikka ja järjestelmät yrityksen johtamisen välineenä

Opetus: Luennot ja tentti, yksilötehtävä, vierailijat.

Kirjallisuus:

1. RUOHOTIE & HONKA (1999). Palkitseva ja kannustava johtaminen. Edita, Helsinki.
2. VARTIAINEN & KAUKANEN (toim.) (2005). Palkitseminen globaalissa Suomes-

sa. WSOY.

3. Mahd. artikkelit opettajan ilmoituksen mukaan.

■ TYÖN, TOIMINTOJEN JA PROSESSIEN ORGANISOINTI

Organizing Work, Functions and Processes

Koodi: HAL.173

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Organisaation kasvu, rakentuminen ja nykyaikaiset organisaatiot (mm. tiimiorganisaatio). Työn organisoimisen muodot. Prosessi-johtaminen. Työn muotoilu. Organisaatiotekniikoiden vaikutus ihmisiin ja tuloksiin.

Opetus: Opintojakso suoritetaan monimuoto-kurssina lukuvuonna 2005–2006. Opintojakson suorittaminen edellyttää, että johtamisen ja organisaatioiden perusopinnot (15 ov) ovat suoritettuina.

Suoritustapa: Luennot ja tehtävät.

Kirjallisuus:

1. ROUTAMAA (2001). Yrityksen kasvu ja organisoituminen, www.yrittajakoulu.com/yrittajyyden_oppia.
2. Muu opettajan ilmoittama materiaali.

■ VENTURE CUP – LIIKE-TOIMINNAN KEHITTÄMISPROSESSI

Venture Cup – New Business Creation Process

Koodi: HAL.179

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Liiketoimintasuunnitelman kehittämisen venture cupin kautta.

Opetus: Venture cupin järjestämät virtuaaliset luennot (n. 20 h).

Ajoitus: Kurssi alkaa syyskuussa ja jatkuu huhtikuulle.

Kurssin suorittaminen: Osallistuminen Venture cupin kolmanteen vaiheeseen. Osallistuminen tapahtuu jättämällä 3. vaiheeseen liiketoimintasuunnitelma ja osallistumalla venture cupin järjestämille virtuaalisille luennoille (luennoille ja kilpailuun osallistumispakko).

Lisätietoa: www.venturecup.fi.

■ VERKOSTOT JA LIITTOUMINEN *Networking and Alliances*

Koodi: HAL.174

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Opintojaksolla tarkastellaan verkostoitumista 1) verkostotalouden, 2) vertikaalisten lisäarvoa tuottavien ketjujen, 3) monenkeskisen yhteistyöryhmien ja 4) henkilökohtaisten verkostosuhteiden näkökulmista. Verkostoituminen nähdään sekä talouselämän ilmiönä että yrityksen strategisena vaihtoehtona. Tavoitteena on kehittää opiskelijan kykyä analysoida, kehittää ja johtaa verkostoja ja yritystä verkostoituvassa liike-elämässä.

Opetus: Luennot 30 h.

Suoritustapa: Pakollinen harjoitustyö ja tentti.

Kirjallisuus:

1. VESALAINEN (2002): Kaupankäynnistä kumppanuuteen. MET-julkaisuja 9/2002. Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
2. MÖLLER, RAJALA & SVAHN (2004). Tulevaisuutena liiketoimintaverkot: johtaminen ja arvonluonti. Helsinki: Teknologiaateollisuus.
3. Artikkelikooste

■ YRITYKSEN PERUSTAMINEN *New Venture Planning*

Koodi: HAL.128

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Kurssilla rakennetaan liiketoimintasuunnitelma liikeidealle eli liikeideaa lähde-tään kehittämään liiketoimintasuunnitelman laatimisen kautta. Luennoilla käydään läpi liiketoimintasuunnitelman keskeiset osa-alueet.

Opetus: Luennot n. 20 h sekä työpajat.

Kirjallisuus:

McKINSEY & COMPANY (2000): Ideasta kasvuyritykseksi. WSOY. Helsinki.

Ajoitus: Syys–marraskuu.

Kurssin suorittaminen: Kurssi suoritetaan laatimalla 4 hengen ryhmissä liiketoimintasuunnitelma valitulle liikeidealle ja esittelemällä koko ryhmälle.

■ YRITYKSEN PERUSTAMINEN – JATKOKURSSI

Koodi: HAL.128.I, osa I

Laajuus: 3 ov

Prosessiin voivat osallistua yrityksen perustamiskurssin suorittaneet opiskelijat erillisen karsinnan mukaan (max 10 henkilöä). Edellytyksenä on aito liikeidea.

Sisältö: Prosessissa tarkennetaan ja syvennetään liiketoimintasuunnitelmaa ryhmä- ja yksilöohjauksen tuella.

Työskentely: Liiketoimintasuunnitelman kehittäminen ja raportointi. Tiedonhankinta-tehtävät ja tiedon prosessointi. Orientaatio-luennot. Tiimi- ja yksilötyöskentely.

Kirjallisuus: Ilmoitetaan prosessin alussa.

■ YRITYKSEN VISIONÄÄRINEN JOHTAMINEN

Visionary Management

Koodi: HAL.175

Laajuus: 3 ov

Ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006.

■ YRITTÄJYYDEN ULOTTUVUUDET *Dimensions of Entrepreneurship*

Koodi: HAL.127

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Yrittäjyyden kuvaus ja selittäminen monitahoisena ja -tieteisenä ilmiönä. Tarkastelu nojautuu neljän näkökulman (ulottuvuuden) varaan. Makroulottuvuuden kohdalla tarkastellaan yrittäjyyden yhteiskunnallista merkitystä ja ilmenemistä. Liiketoimintaulottuvuus osalla pureudutaan yrittäjyyden yhteen perustehtävään: uuden liiketoiminnan aikaansaamiseen, mahdollisuuksiin tarttumiseen ja innovatiivisuuteen. Organisaatioulottuvuus nostaa esiin erilaisia yrittäjyyden organisoitumismuotoja, kuten sisäinen yrittäjyys ja perheyrittäjyys. Yksilöulottuvuuden näkökulmasta katsottuna yrittäjyys nähdään henkilöön liittyvänä ilmiönä, jolloin esimerkiksi yrittäjäominaisuudet ja yrittäjämotivaatiot ovat tarkastelun kohteina.

Opetus: Luennot (10 h) ja kirjatentti. Johdantoluennon tarkoituksena on ohjata kirjallisuuden

lukemista niin, että opiskelijan olisi mahdollisimman helppo muodostaa itselleen opiskelua tukeva teoreettinen viitekehys.

Kirjallisuus:

1. WICKHAM (2001): Strategic Entrepreneurship. Second Edition. Prentice Hall.
2. Artikkelikooste.
3. Yrittäjäkoulu.com.

SYVENTÄVÄT OPINNOT

■ DIVERSITY MANAGEMENT

Code: HAL.336.3

Credit units: 3 cr

Contents: 1) Extant research on diverse workforce; 2) implications for organizations; 3) intrapersonal relations; and 4) cases.

Teaching: Lectures, student-led workshops.

Course literature:

1. KANTOLA & FULLERTON (2004). Diversity in Action. London: CIPD House.
2. KIRTON & GREENE (2005). The dynamics of managing diversity: A critical approach. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
3. Articles.

■ GLOBAL STRATEGIES

Code: HAL.347

Credit units: 2 study weeks (ECTS 3,0)

Contents: The course offers students the opportunity to study in depth the meaning and application of the term 'global' in international business. The reading package will focus predominantly on the following key themes: the impact of globalisation on the strategic management process; strategic implications of operating in a global marketplace; and management dilemmas involved in the analysis, selection and implementation of a global business strategy.

Teaching: Introductory lecture (4 hours) and student self-learning based on an extensive reading package.

Literature: Reading package to be provided.

■ JOHDON KEHITTÄMINEN

KANSAINVÄLISISSÄ YRITYKSISSÄ

Management Development in International Firms

Koodi: HAL.348.1

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Strateginen johdon kehittäminen globalisoituvissa yrityksissä, kompetenssipohjainen johdon kehittäminen, kansainvälisen johdon kompetenssi viitekehukset, johdon kehittämismenetelmät ja palkitseminen, ja globaalien työurien erityispiirteet.

Suoritustapa: Luennot max. 20 h ja casepohjainen oppimistehtävä.

Kirjallisuus:

1. MORGAN-HOLLENBECK (2002). Developing global executives: The lessons of international experience. Boston, MA: Harvard Business School.
2. Artikkelikooste.

Lisätiedot: Ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006.

■ JOHTAMISEN JA

ORGANISAATIOIDEN KLASSIKOT

Organizational Classics

Koodi: HAL.340

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Johtamisen ja organisaatioiden klassikoiden alkuperäinen tuotanto.

Suoritustapa: Seminaari + essee.

Kirjallisuus: Perehtyminen johtamisen ja organisaatioiden klassikoiden alkuperäiseen tuotantoon.

Edeltävät opinnot: Johtamisen aineopinnot.

Lisätiedot: Vaihtoehtoinen opintojakso johtamisen jatko-opintojen vaatimuksissa.

■ KANSAINVÄLISEN JOHTAMISEN

KENTTÄTYÖ

Field Work on International Management

Koodi: HAL.349

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Tavoitteena on syventää tietämystä kansainvälisen johtamisen erityispiirteistä ja/tai eri maissa vallitsevien toimintaympäristöjen ominaispiirteistä monikansallisen yrityksen tai ul-

komaisen yksikön johtamisen näkökulmasta sekä kartoittaa suomalaisten yritysten/johtajien kokemuksia kansainvälisessä toimintaympäristössä toimimisesta.

Opetus: Ohjattu kenttätöskentely, joka sisältää perehtymisen valittuun kansainvälisen johtamisen erityisteemaan sekä kansainvälisiin yrityksiin/kansainvälisissä johtotehtävissä toimineiden henkilöiden kokemuksiin perustuvan analyysin tekemisen. Työskentely aloitetaan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tekemisellä (nykyinen osaaminen sekä siihen pohjautuva työsuunnitelma), joten opintojakson lopullinen sisältö muodostuu yhteenvetona osallistujien suunnitelmista.

Suoritustapa: Kenttätöön tekeminen sekä purkutilaisuuksiin osallistuminen.

■ KATSAUS PERSOONALLISUUS- TEORIOIHIN

Introduction to Personality Theories

Koodi: HAL.343

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Perehdytään persoonallisuusteorioihin (erityisesti Jungin analyttinen psykologia), persoonallisuustutkimuksen lähestymistapoihin ja käyttömahdollisuuksiin johtamisen ja organisaatioiden kehittämisessä. Sovellusalueina mm. johtajuus, luovuus, tiimit, strategia ja uraorientaatiot.

Opetus: Workshop-työskentely. 100 % läsnäolo.

Suoritustapa:

1. Alkukuulustelu, kirjallisuus, kohta 1.
2. Max. 24 osallistujaa. Mahdollinen karsinta alkukuulustelun menestyksen perusteella.

Edeltävät opinnot: Johtamisen perus- ja aineopinnot pitkällä.

Kirjallisuus:

1. ROUTAMAA & HAUTALA (2005). Katse naamion taa.
2. Tutkimuksia (Johtamisen laitos) luennoilla ilmoitetun mukaan.

■ MANAGING INTERNATIONAL Mergers and Acquisitions

Kansainvälisten fuusioiden ja yritysostojen johtaminen

Code: HAL.336.2

Credit units: 3 cr

Contents: The course will focus predominantly on the management of post-merger integration. The key issues to be covered will include: strategic perspectives on international mergers and acquisitions; the due diligence process; approaches to post-deal integration: the role of HRM; acculturation; communication; common determinants of success and failure; and the role of the Integration Manager.

Teaching: Lectures workshop sessions, max. 25 hours.

Literature: Reading package to be provided.

■ ORGANISAATIOPSYKOLOGIA

Organization Psychology

Koodi: HAL.351

Laajuus: 3ov

Sisältö: Perustiedot yksilön käyttäytymisen psykologisesta ja sosiaalipsykologisesta perustasta ajatellen työyhteisöissä toimivien tiedollisia tarpeita.

Suoritustapa: Kirjallisuuteen perustuva tentti.

Kirjallisuus:

1. KUMMEROW – BARGER – KIRBY (1997). Work types. Warner Books, New York.
2. SCHEIN (1988). Organizational psychology. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
3. STEPHEN P. ROBBINS (1997). Essentials of Organizational Behavior. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Tenttimismahdollisuus: Tentti järjestetään kolme kertaa lukuvuoden aikana.

■ ORGANISAATIOTUTKIMUS JA TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU

Organization Research and Research Planning

Koodi: HAL.317

Laajuus: 5 ov

Sisältö: Tieteellinen tutkimus erityisesti johtamisen ja erilaisten organisaatioiden piirissä, valmiin tutkimustiedon hyödyntäminen, itseenäinen käytännöllinen tutkimus- ja selvitystyö sekä välineet ja edellytykset suunnitella ja aloittaa oma opinnäytetutkimus. Kurssi jakautuu seuraaviin kolmeen osaan, jotka kaikki suoritetaan pääsääntöisesti 3. lukuvuoden kevät-lukukauden aikana.

1. Organisaatio- ja johtamistutkimus – johdantoluennot: Tieteellinen lähestymistapa, ongelmanasettelut, empiirisen tutkimuksen suunnittelu ja kulku, perehtyminen tutkimuksellisiin näkökulmiin pienryhmätöinä.

2. Yhteistutkimusprojekti: Ohjattu empiirinen harjoitustutkimus, jossa viedään läpi tutkimusprosessi kokonaisuudessaan. Ryhmä (2–4 henkeä) suunnittelee itse tutkimuksen, kokoaa itse tutkimukseen vaadittavan viitekehäyksen ja kerää ja analysoi suunnitelman mukaisen aineiston. Raportti arvostellaan osana koko kurssi-suoritusta.

3. Tutkielmatyöskentelyyn valmistautuminen: Kurssin aikana kukin opiskelija aloittaa tutkielman aiheen kartoittamisen valmistamalla kaksi (2) kirjallisuuskatsausta työpapereina sekä tutkimustyön suunnitteluraportin. Ennen kurssin päättymistä tapahtuu tutkielmaryhmiin ilmoittautuminen.

Opetus: Kokonaistuntimäärä n. 60 h. Ryhmätyö- ja harjoitustutkimusprojektit edellyttävät itsenäistä työskentelyä. Eri prosessit ohjelmoidaan tukemaan toisiaan, minkä vuoksi niiden opetus limittyy kevätlukukauden aikana. Kurssiin menestyksellinen suorittaminen edellyttää tiivistä ja koko keston aikaista mukanaoloa alusta pitäen. Ennen kurssille osallistumista on tentittävä hyväksyttävästi teos Hirsjärvi et al. 'Tutki ja kirjoita' (I uusintakuulustelu voidaan järjestää). Alkutentti, työpaperit, tutkimusraportit, luentojen aikana tehdyt analyysit sekä lopputentti muodostavat yhdessä koko kurssin arvosanan.

Kirjallisuus:

1. Alkukuulustelu: HIRSJÄRVI – REMES – SAJAVAARA (1997). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä. 432 s.
2. Muu kirjallisuus: GHOURI – GRONHAUG – KRISTIANSLUND (1995). Research Methods in Business Studies. A Practical Guide. Prentice Hall. 160 s.

3. HEIKKILÄ (2001). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Edeltävät opinnot: Kurssille osallistuminen on mahdollista, kun aineopinnot on pääosin suoritettu sekä ”Tilastollinen tietojenkäsittely” -kurssi (TIL.122) suoritettu.

■ PROJECT MANAGEMENT IN AN INTERNATIONAL ENVIRONMENT

Code: HAL.352

Credit units: 3 ov

Contents: The objective is to introduce the world of international projects and to offer skills to participate in the project work in an international context. The features of international project activities, project management and the multicultural working environment will be given special attention in the course.

Teaching: Lectures, guest lectures, and group work.

Literature:

JESSEN (2001): Practical project leadership. Oslo.

■ STRATEGINEN

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Strategic Human Resource Management

Koodi: HAL.357

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Kirjallisuuspaketti johdattelee hahmotamaan yrityksen henkilöstöjohtamisen merkityksen osana strategista johtamista. Sisältöalueina ovat muun muassa henkilöstöjohtamisen roolin ja tehtäväkentän muutossuunnat, johtajien ja esimiesten rooli henkilöstöjohtamisessa, henkilöstöjohtajien muuttuva rooli ja henkilöstöjohtamisen vaikutusten arviointi ja mitaaminen. Tavoitteena on syvällisen kokonaiskuvan muodostuminen.

Kirjallisuus:

1. ULRICH (1997). Human resource champions. Harvard Business School Press.
2. BECKER, HUSELID & ULRICH (2001), The HR Scorecard. Linking people, strategy, and performance. Harvard School Press.
3. Artikkelikooste.

Suoritustapa: Tentti.

■ STRATEGINEN OHJAUS- JÄRJESTELMÄ

Strategic Control System

Koodi: KTM.301

Laajuus: 3 ov

Tavoite: Saada syvälinen käsitys yrityksen strategiaa toteuttavasta ohjausjärjestelmästä ja sen kehittämistä sekä siihen liittyvän mittariston ja laskentajärjestelmän rakentamisesta.

Sisältö: Yrityksen vision suuntaisen strategian laadinta, kriittisten menestystekijöiden identifiointi, strategisen kartan luominen, suorituskyky mittariston rakentaminen, mittariston jalkauttaminen, kannustusjärjestelmän rakentaminen, strategian toteutumisen valvonta ja ohjaus.

Opetus: Luennot ja sovellutukset 40 h.

Kirjallisuus:

1. LIUKKONEN. (2000). Laaja-alainen toiminnan seuranta. Edita.
2. SIMMONS. (2000). Performance Measurement & Control Systems for Implementing Strategy. Text & Cases. Prentice Hall. New Jersey.

Lisätiedot: Ei järjestetä lukuvuonna 2005–2006.

■ STRATEGISEN JOHTAMISEN KEHITYS

Advances in Strategic Management

Koodi: HAL.356

Laajuus: 3 ov

Tavoite: Saada syventävä perehtyneisyys strategisen johtamisen alueen tutkimukseen ja kehitykseen. Soveltuu Kansainvälinen strateginen johtaminen ja Strateginen johtaminen luentosarjojen jatkoksi.

Sisältö: Strategisen johtamisen kentän tausta ja kehitys, tutkimuksen näkökulmat, uudet suuntauksukset, muutoksen strategiat, tulevaisuuden näkymät.

Opetus: Luennot, lukemisseminaari, kirjalliset artikkelireferaatit. Seminaarialustukset ja referaatit sovitaan opiskelijan suuntautumisvaihtoehdon mukaan.

Kirjallisuus:

1. PETTIGREW & WHITTINGTON (2002). Handbook of Strategy and Management. Sage Publications. (valittuja artikkeleita)

2. BUCKLEY & GHOURI (1993). The Internationalization of the firm. A Reader. (valittuja artikkeleita)
3. Strategic Management Journalin artikkeleita valinnan mukaan.

■ TUTKIELMATYÖSKENTELY

Thesis (including seminars)

Koodi:

HAL.300, 5 ov, Kandidaatintutkielma

HAL.381, 20 ov, Pro gradu -tutkielma

Sisältö: Pro gradu -tutkielma: 1. Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet. 2. Kirjallisuuskatsaus ja viitekehysten muodostaminen. 3. Tutkimusasetelma ja metodit. 4. Aineiston keruu ja analyysisuunnitelma. 5. Tutkimuksen tulosten analysointi ja raportointi. 6. Johtopäätökset. 7. Loppuraportti ja palautekeskustelu

Suoritustapa: Pro gradu -tutkielma: Tieteellisen tiedon hankkiminen ja soveltaminen tieteellisiin ja ammatillisiin ongelmiin. Itsenäisen tutkielmatyöskentely sekä työn edistymisen esittely pienryhmissä. Seminaari-istuntoja järjestetään 1–2 kertaa kuukaudessa ja niissä käsitellään ohjaajan johdolla tutkielman tekemiseen liittyviä keskeisiä teemoja edellä esitetyn rakenteen mukaisesti. Istunnoissa opiskelijan tulee esittää hyväksyttävä paperi kustakin osa-alueesta ja osallistua aktiivisesti aiheesta käytävään keskusteluun. Hyväksytyistä suorituksista saa opintoviikkoja tutkielmatyöskentelyn aikana. Loppuraportista saatava 10 ov kirjataan opintorekisteriin valmiin tutkielman hyväksymisen jälkeen. Kandidaatintutkielma suoritetaan pro gradu -työskentelyn yhteydessä. Mikäli opiskelija on tehnyt kandidaatintutkielman, sisältyy se pro gradu -tutkielmasta saatavaan 20 opintoviikkoon.

Edeltävät opinnot: Aineopinnot tulee olla pääosin suoritettuina samoin kuin osallistuminen Organisaatiotutkimus ja tutkimuksen suunnittelu -opintojaksoon.

Ajoitus: Tutkielmaryhmien muodostaminen (III vsk): Huhti–toukokuu. I. seminaari-istunto (IV vsk): Syys–lokakuu. Loppuraportti ja palautekeskustelu (IV vsk): Huhti–toukokuu

■ TYÖMARKKINAMEKANISMIT

Industrial Relations

Koodi: HAL.353

Laajuus: 2 ov

Sisältö: Työelämän suhteita säätelevä järjestelmä Suomessa: työmarkkinajärjestelmä, työehtosopimukset ja työehtojen valvonta organisaatioissa. Paikallinen sopiminen. Kytkennät eurooppalaiseen järjestelmään.

Opetus: Ennakkotentti, johdantoluento ja seminaari, joihin pakollinen osallistuminen. Kirjallisuuteen, artikkeleihin ja internetiä hyödyntäviin tietolähteisiin perustuva tehtävä.

Kirjallisuus:

1. KAUPPINEN (2005). Suomen työmarkkinamalli. WSOY.
2. Artikkelikooste.

■ VALTA JA ETIIKKA

ORGANISAATIOSSA

Power and Ethics in Organizations

Koodi: HAL.321

Laajuus: 3 ov

Sisältö: Vallan ja politiikan käsitteistö, vallan lähteet, poliittinen päätöksenteko, eettiset kysymykset organisaatioissa sekä johtamisen etiikka ja moraali. Kurssilla perehdytään vallan ja poliittisuuden sekä etiikan näkökulmista organisaation johtamiseen ja päätöksentekoon. Tavotteena on täsmentää johtamisen eettisten kysymysten sekä organisatorisen vallankäytön ja politikoinnin luonnetta ja merkitystä sekä kehittää kykyä arvioida ja analysoida näiden tekijöiden vaikutuksia organisaation toiminnassa.

Suoritustapa: Luennot ja seminaarityöskentely 25 h. Tenti.

Kirjallisuus:

1. GUSTAFSSON (1988). Om företag, moral och handling. Studentlitteratur, Lund (soveltuvien osien, luku 3: Etiska strukturer, s. 44–86).
2. KRAMER & NEALE (1998). Power and Influence in Organizations. Sage Publications, Thousand Oaks. (398 s.)
3. FERRELL & FRAEDRICH (2000). Business Ethics – Ethical Decision Making and Cases. Houghton Mifflin Company, Boston. (313 s.) – caset poislukien
4. AALTONEN & JUNKKARI (2000). Yrityksen arvot ja etiikka. WSOY, Helsinki (308). Sovellukset poislukien.