

## CM HRM kompetenceprofil:

For at blive en alsidig, kvalificeret HRMer skal den færdige kandidat besidde flere forskellige typer af kompetencer. Disse kompetencer kan opdeles i to kategorier - generelle og HRM-specifikke kompetencer. De generelle kompetencer gør kandidaten i stand til teoretisk baseret at kunne analysere komplekse forhold, der ser anderledes ud fra forskellige perspektiver og udgangspunkter, samt formulere forskellige tiltag, (kommunikations)strategier for og/eller implikationerne af deres gennemførelse. De HRM-specifikke kompetencer giver kandidaten indsigt og et solidt fundament for at forstå og anvende både traditionelle og innovative metoder til at håndtere historiske og aktuelle HR-udfordringer og viden til at udvikle metoder og værktøjer til identificere, formulere og imødegå fremtidige udfordringer, inklusive de udfordringer der kan være med til at omdefinere HRM.

Ved uddannelsens afslutning er den studerende i stand til at:

- Identificere grundlæggende HR udfordringer, problemstillinger og muligheder
- Se HR problemstillinger og potentielle løsninger fra en række forskellige perspektiver (f.eks. strategiske, økonomiske, juridiske, samarbejde, organisatoriske, etiske og ledelsesmæssige perspektiver)
- Forstå og kunne arbejde i og med en HRM forretningsmæssig kontekst
- Arbejde med medarbejdermotivation og -udvikling på flere forskellige niveauer
- Tilrettelægge medarbejderes og ledes generelle- og kompetencemæssige udvikling
- Udvikle og lede HR arbejde