

Modul	Personalmanagement Human Resource Management
Modulnummer	W894 [BWM 3.2.2 (2. FS, PF)] Version: 2
Fakultät	FWW: Fakultät Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsingenieurwesen
Niveau	Master
Dauer	1 Semester
Turnus	Sommersemester
Modulverantwortliche	Prof. Dr. oec. Peter M. Wald peter.m.wald@htwk-leipzig.de
Dozierende	Prof. Dr. oec. Peter M. Wald peter.m.wald@htwk-leipzig.de
Sprache(n)	Deutsch
ECTS-Leistungspunkte	5 ECTS-Punkte
Workload	150 Stunden
Lehrveranstaltungen	4 SWS (2 SWS Vorlesung 2 SWS Seminar)
Selbststudienzeit	90 Stunden
Prüfungsvorleistung(en)	Keine
Prüfungsleistung(en)	Prüfung Klausurarbeit Prüfungsdauer: 90 Minuten Wichtigung: 75% nicht kompensierbar Prüfung Präsentation Prüfungsdauer: 10 Minuten Wichtigung: 25% nicht kompensierbar
Lehr- und Lernformen	Vorlesungen/Flipped Classrooms mit begleiteten Übungen/Fallbeispielen, eigenständige Beleganfertigung mit Konsultationsmöglichkeiten, Aufgaben zum Selbststudium, interaktive Lernformen zur Wiederholung bzw. zur Selbstprüfung des Verständnisses
Medienform	Präsentationen mit Powerpoint/Keynote, Tafelbilder, interaktive Präsentationswerkzeuge, Voting-Tools, Werkzeuge zum Wissenstest, Videos
Lehrinhalte/Gliederung	<p>Einführend: Intensivkurs Kernprozesse/Aktivitäten des Personalmanagements</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalmanagement und Unternehmenserfolg – eine Verbindung mit Perspektive? (Rollen und Funktionen des Personalmanagements) - Die Verknüpfung zwischen Unternehmens- und Personalstrategie am Beispiel ausgewählter Kernprozesse des Personalmanagements (v. a. Personalmarketing/-auswahl, Personalentwicklung, Personalbindung, Personalerhalt) - Personalmanagement sowie direkte und indirekte Führung – aktuelle Führungsmodelle und ihre Anwendung in deutschen und internationalen Unternehmen - Organisationsfragen des Personalmanagements (Prozessmanagement, Shared Service Center, Center of Expertise, Einbeziehung von Personaldienstleistern) - Personalmanager als Change Agents - Grundlagen und Anforderungen des Change Managements sowie der Einfluss des Personalmanagements auf die Unternehmenskultur - Aktuelle Managementsysteme/-konzepte und ihre Entwicklung sowie Implementierung durch das Personalmanagement (Performance Management, Diversity Management) - Gerechtigkeit, Vertrauen und Personalmanagement <p>Es wird nachvollziehbar und anhand von Beispielen dargestellt, wie mit Hilfe des Personalmanagements Unternehmensstrategien implementiert und realisiert werden. Dabei werden aktuelle Kenntnisse zu Instrumenten der Mitarbeiterführung bzw. des Personalmanagements vermittelt. Mit Hilfe von Gruppendiskussionen, einer systematischen Fallstudienarbeit und Publikationsbesprechungen soll den Studierenden ein aktives Lernen ermöglicht werden.</p>

Qualifikationsziele	<p>Fachkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Studierenden verfügen über anwendungsorientierte Kenntnisse zur strategischen Rolle, zu den Wirkungen und zur Organisation des Personalmanagements in modernen Unternehmen und Organisationen. - Die Studierenden erlangen aktuelles Wissen zu den wissenschaftlichen Grundlagen und zur Anwendung moderner Instrumente des Personalmanagements im strategischen Kontext. - Die Studierenden können übergreifende Aufgaben mit Bezug zum Personalmanagement (v. a. zur zielgerichteten Gestaltung und Implementierung von Führungssystemen) initiieren und erfolgreich übernehmen. - Die Studierenden sind in der Lage, anspruchsvolle Aufgaben im Personalmanagement eigenständig auszuführen, d.h. Mitarbeitende bzw. Teams zu entwickeln und zu führen. <p>Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Studierenden können komplexe Sachverhalte des Personalmanagements und Führungsfragen mit einschlägigen Methoden analysieren, bewerten und auf dieser Basis gestalterisch nachhaltigen Einfluss ausüben. - Die Studierenden sind in der Lage ihr umfassendes Wissen zur Führung von Mitarbeitern und zu den Wirkungen eines modernen Personalmanagements im jeweiligen Kontext praxisorientiert umzusetzen. - Die Studierenden sind befähigt, die Umsetzung von Vorgaben der Unternehmen in Personalmanagement-Systeme zu gestalten, zu organisieren und ggf. kritisch zu begleiten. <p>Sozial-/Selbstkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Studierenden können Führungsaufgaben (z. B. im Rahmen von Projekten) und dabei Entscheidungen treffen und durchsetzen. - Die Studierenden sind befähigt, erfolgreich im Team zu arbeiten, dabei sachlich zu kommunizieren und zu entscheiden sowie die Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. - Die Studierenden sind in der Lage, komplexe Situationen zu erfassen, sich mit Partnern im betrieblichen Kontext dazu auf wissenschaftlicher Basis auszutauschen sowie den eigenen Standpunkt zu vertreten und zu reflektieren.
Zulassungsvoraussetzung	-
Empfohlene Voraussetzungen	-
Literaturhinweise	<ul style="list-style-type: none"> - BÖHMER, N./SCHINNENBURG, H./STEINERT, C. Fallstudien im Personalmanagement. - HOLTBRÜGGE, D., Personalmanagement, Berlin Heidelberg. - NEUBERGER, O., Führen und Führen lassen, Stuttgart. - NORTHOUSE, P. G., Leadership. Theory and Practice, Thousand Oaks. - SCHOLZ, Personalmanagement, München. - STOCK-HOMBURG, R., Personalmanagement, Wiesbaden. - STAEHLE, W. H., Management, München. - TORRINGTON, D., Fundamentals of human resource management, Harlow. - WERTHER, S./BRUCKNER, L, Arbeit 4.0 aktiv gestalten - Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung, Berlin Heidelberg. <p>Jeweils in aktueller Auflage.</p> <p>Zeitschriften: Harvard Business Review, Harvard Business Manager, Human Resource Management, Personalwirtschaft, Personalführung, Personalmagazin, Personal Quarterly (in der Bibliothek z.T. online verfügbar)</p>
Aktuelle Lehrressourcen	-
Hinweise	Keine Angabe
Verwendbarkeit	In betriebswirtschaftlich orientierten Masterprogrammen
Link zu Kurs/Lernressourcen im OPAL/Moodle/etc.	