

BWA 401 Grundlagen des Personalmanagement

| | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------------------|----------------------|---|------------------|----------------------|
| Studiengang | Betriebswirtschaft (BW) | | | | | |
| Akademischer Grad | B.A. | | | | | |
| Modulbezeichnung lt. SPO | Grundlagen des Personalmanagement | | | | | |
| Modulbezeichnung engl. | Principles of Human Resource Management | | | | | |
| Modul Nr. | BWA 401 | | | | | |
| Modul Gruppe | Funktionen | | | | | |
| Veranstaltungssprache | deutsch | | | | | |
| Modulverantwortliche(r) | Prof. Dr. Valentina Speidel | | | | | |
| Dozent(in) | Prof. Dr. Sebastian Pautz | | | | | |
| Studienabschnitt | 2. Studienjahr | | | | | |
| Semester | 4. Semester | | | | | |
| Häufigkeit des Angebotes | Sommersemester | | | | | |
| Dauer | 1 Semester | | | | | |
| Modultyp | Pflichtmodul | | | | | |
| Credits nach ECTS | 5 ECTS | | | | | |
| Arbeitsaufwand (h) | Gesamt | Lehrveranstaltung | Selbststudium | geplante Gruppengröße | | |
| | 150 Stunden | 60 Stunden | 90 Stunden | 2 Gruppen à ca. 60 – 90 Studierende; | | |
| Lehrformen (SWS) | Gesamt | Seminaristischer Unterricht | Seminar | Übung | Praktikum | Projektarbeit |
| | 4 SWS | 3,5 SWS | - | 0,5 SWS | - | - |
| Teilnahmevoraussetzungen | Formal: keine | | | | | |
| | Inhaltlich: keine | | | | | |
| Prüfungsleistung | Schriftliche Prüfung, 60 min. | | | | | |
| Prüfungsvorleistung | keine | | | | | |
| Bewertung der Prüfungsleistung | endnotenbildend | | | | | |
| Bestehenserblich | ja | | | | | |

| | |
|--|--|
| <p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p> | <p>Die Studierenden haben folgende Kenntnisse und Kompetenzen erworben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Bewusstsein für die strategische Ausrichtung des Personalmanagements und dessen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen, • einen Überblick über personalwirtschaftlichen Instrumente und deren Anwendung im Unternehmen, • grundlegende Kenntnisse des Führungsmanagements sowie der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Personal. |
| <p>Inhalte</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Personalgewinnung: Bedarfs- und Einsatzplanung, Beschaffungsmöglichkeiten und Auswahlverfahren • Personalentwicklung: strategische Ausrichtung, Handlungsfelder, Instrumente, Bildungsbedarfs- und Potenzialanalysen, Kompetenzmanagement, Führungskräfteentwicklung • Bildungscontrolling: Ebenen und Kennziffern, Transfermanagement • Beurteilungs- und Zielvereinbarungssysteme • Vergütungssysteme: Beitrag der Vergütungspolitik zur Erfüllung der Unternehmensziele, Vergütungskomponenten • Arbeitsorganisation und Zeitwirtschaft: Grundprinzipien, Bestimmungsfaktoren, flexible Arbeitszeitmodelle • Personaldatenverwaltung und Personalinformationssysteme • Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen • Demografische Entwicklung – Handlungsfelder der Personalarbeit, Gesundheitsmanagement • Personal und Führung: Impuls- und Koordinationsfunktion des Personalmanagements zur Unterstützung der Arbeit von Führungskräften • Führung, Motivation, Führungsinstrumente, Managementtools |
| <p>Medien</p> | <p>Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand</p> |

| | |
|------------------|---|
| Literatur | <p>DGFP (Hrsg.): Erfolgsorientiertes Personalmarketing in der Praxis, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2006;</p> <p>DGFP (Hrsg.): Integriertes Personalmanagement in der Praxis: Prozesse und professionelle Standards, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2008;</p> <p>DGFP: Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter: Grundlagen – Handlungshilfen – Praxisbeispiele, Düsseldorf: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. 2002, Band 74, 2004;</p> <p>DGFP (Hrsg.): Unternehmenserfolg durch Gesundheitsmanagement, Düsseldorf: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., Band 71, 2004;</p> <p>Fempel, Kurt / Reichmann, Lars / Böhm, Hans: Ganzheitliche Vergütungspolitik – Baustein einer wertorientierten Unternehmensführung, Düsseldorf: Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., Band 68, 2002;</p> <p>Meifert, Matthias: Strategische Personalentwicklung – Ein Programm in acht Etappen, Springer Verlag, Berlin, 2. überarb. u. aktualisierte Auflage, 2010;</p> <p>Nicolai, Christiana: Personalmanagement, Stuttgart: Lucius und Lucius, UTB Verlag, 2. Auflage, 2009;</p> <p>Oppermann-Weber, Ursula: Handbuch Führungspraxis, Cornelsen Verlag, Berlin, 2001;</p> <p>Pinnow, Daniel F.: Führen – worauf es wirklich ankommt, Gabler Verlag, Stuttgart, 6. Auflage, 2012;</p> <p>Rosenstiel, Lutz von / Regnet, Erika / Domsch, Michel E.: Führung von Mitarbeitern, Schäffer-Poeschel Verlag, 6. Auflage, Stuttgart, 2009</p> |
|------------------|---|