

Modulbeschreibung
für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie allgemeines Wahlmodul „Human Resource Management“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien- semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	Sommer- semester	in der Regel jeweils im Sommersemester	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Studierende sollen sich folgende Kompetenzen aneignen: <ul style="list-style-type: none"> • Den Wandel und die Vielfalt von Arbeitssystemen und Arbeitsbeziehungen verstehen und deren Einfluss auf das Personalmanagement deuten können • Aus dem Wandel resultierende Anforderungen an das Personalmanagement ableiten und differenzieren können (Fokus: Flexibilität, Stabilität, Vielfalt und Internationalität in Organisationen) • Theoretische Konzepte, Methoden und Instrumente des Personalmanagements vor dem Hintergrund von Wandel und Vielfalt beurteilen können (Themen: z.B. Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalabbau) • Beispiele aus der Unternehmenspraxis sowie die Organisation der Personalarbeit im Unternehmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit beurteilen können • Basierend auf den erlernten Inhalten, das Personalkonzept eines Praxispartners in einem ausgewählten Themenfeld analysieren und weiterentwickeln können 				
3	Inhalte Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt kommt dem Human Resource Management (HRM) eine wichtige Bedeutung zu, um die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen zu erhalten. Das Personalmanagement ist gefragt, die Organisation flexibel für den Wandel aufzustellen, gleichzeitig aber notwendige Stabilität in Prozessessen und Beschäftigung zu wahren. Dabei kann es nicht mehr auf „one-size-fits-all“ Konzepte zurückgreifen, sondern muss sich mit der Pluralität von und in Arbeitssystemen auseinandersetzen. Im Rahmen des Moduls, reflektieren die Studierenden den Wandel von Arbeitssystemen und -beziehungen und diskutieren die Gestaltung von Personalmanagement vor diesem Hintergrund. Schlüsselthemen sind Personalbeschaffung, -entwicklung und -abbau, das Management von Vielfalt und Internationalität und die Organisation der Personalarbeit. Es wird besonderer Wert auf die Verknüpfung wissenschaftlicher Erkenntnisse mit unternehmerischer Praxis gelegt. Die Lerninhalte im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an das Human Resource Management vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitssysteme und Arbeitsbeziehungen 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung der Rekrutierung im Spannungsfeld aus Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen • Personalentwicklung und sozialverträglicher Personalabbau als Antworten auf veränderte Arbeitsanforderungen • Inklusive Gestaltung von Human Resource Management zur Gewinnung, Bindung und Förderung diverser Beschäftigtengruppen • Strategische Gestaltung von Human Resource Management vor dem Hintergrund international verschiedener Arbeitssysteme
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppenübung und Moderation, praktische Übungen, komplexe Fallbearbeitung, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen
5	Teilnahmevoraussetzungen Es sind praktische Erfahrungen im Bereich des Personalmanagements wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen oder durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs • Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none"> • Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Strategische Unternehmensführung, Change Management / Organisationaler Wandel, Kompetenzmanagement sowie Personalführung und Führungskräfteentwicklung.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Dr. Christian Riese, Britta Holzberg
11	Sonstige Informationen Es steht ein umfassender Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten aktuellen Zeitschriftenbeiträgen bereit. Als Grundlagenwerk wird empfohlen: Holtbrügge, D. (2018): Personalmanagement, 7. Aufl., Berlin: Springer Gabler