

## Human Resource Management

Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt kommt dem Personalmanagement eine wichtige Bedeutung zu, um die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen zu erhalten. Schlüsselthemen bilden dabei veränderte Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Flexibilisierung der Arbeit sowie Veränderungen in der Ausrichtung betrieblichen Talentmanagements. Da der Wandel ganz unterschiedliche Arbeitssysteme hervorgebracht hat, die nebeneinander existieren, hängt die Ausgestaltung der Personalarbeit in all diesen Schlüsselthemen im hohen Maß vom betrieblichen Kontext ab. Um praktische Implikationen für die Ausgestaltung des Personalmanagements abzuleiten, müssen daher die konkreten Erwartungen und die Perspektive der Praxis berücksichtigt werden. Im Rahmen des Moduls sollen praktische Lösungen anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse zu zentralen Zukunftsthemen im Personalbereich erarbeitet werden.

	Thema	Inhalt
Einführung	<b>Aufgaben und Rollen des HRM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wandel der Erwartungen, Aufgaben und der Rolle des Personalmanagements</li> </ul>
Gecoachtes Selbststudium	<b>Flexibilisierung des HRM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management des Spannungsfeldes von Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen: Bindungsmanagement und Steuerung von Fluktuation</li> <li>Neue Ansätze der Arbeitskräftepolitik</li> </ul>
	<b>Weichenstellungen beim Talentmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetenzorientierung in der Rekrutierung und Personalentwicklung</li> <li>Vielfalt als Chance: Diversity-Management als Bestandteil der Personalstrategie</li> <li>Wissensmanagement und Nachfolgeplanung</li> </ul>
	<b>Arbeitsbeziehungen im Wandel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management der psychologischen Vertragsbeziehung</li> <li>Implikationen für das HRM im Kontext gewandelter Vertragsbeziehungen</li> </ul>
	<b>Personalmanagement als strategischer Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzept des HR-Businesspartner Modells: Positionierung des Personalmanagements als strategischer Partner in der Organisation</li> </ul>
Praxiswoche	<b>Praktische Anwendung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überführen der erarbeiteten Konzepte, Methoden und Instrumente auf einen HRM-Anwendungsfall für einen Praxispartner</li> </ul>