

**Modul 31454**  
**Grundlegende Probleme des Personalmanagements**

Modul-Nr./ Code	31454
Modulbezeichnung	Organisation/Personalmanagement I: Grundlegende Probleme des Personalmanagements
Semester/Trimester	4. Semester
Dauer des Moduls	ein Semester
Art der Lehrveranstaltung (Pflicht, Wahl, etc.)	Pflichtwahlfach
Ggfs. Lehrveranstaltungen des Moduls	
Häufigkeit des Angebots der Lehrveranstaltung	Jedes Semester
Zugangsvoraussetzung	Erfolgreicher Abschluss des Grundstudiums (2 Prüfungen des Grundstudiums können fehlen)
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge	Studiengang Business Administration Modul 41655
Modulverantwortlicher/ Modulverantwortliche	Prof. Dr. Thorsten Petry
Name des Hochschullehrers	Prof. Dr. Thorsten Petry
Unterrichts-/Lehrsprache	Deutsch
Zahl der zugeteilten ECTS-Credits	5
Workload und ihre Zusammensetzung (z.B. Selbststudium + Kontaktzeit)	150 Stunden (60 Stunden Vorlesungen, 90 Stunden Selbststudium, Fallausarbeitung, Klausurvorbereitung)
SWS	4
Art der Prüfung/ Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten	Schriftliche oder mündliche Prüfung oder Hausarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	4,902 % (= 5/102)
<b>Qualifikationsziele des Moduls</b>  Die Qualifikationsziele der Veranstaltung werden wie folgt charakterisiert: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Studierenden erwerben Instrumentarium, welches strukturiertes, kritisches Denken unterstützt und die Erarbeitung von selbständigen, analytischen Lösungen für Probleme des internationalen Personalmanagements ermöglicht.</li> <li>- Die Studierenden kennen die Elemente und Funktionen von theoretischen Ansätzen. Sie sind in der Lage, diese Ansätze kritisch zu würdigen und deren praktische Implikationen für</li> </ul>	

das internationale Personalmanagement darzustellen sowie alleine Fragestellungen und Hypothesen zu formulieren.

- Die Studierenden erwerben grundlegende Kenntnisse bezüglich der Organisation der internationalen Personalarbeit und der Personalinformationswirtschaft. Sie kennen Vor- und Nachteile verschiedener Lösungsalternativen und sind imstande selbständig, neue Vorschläge zu erarbeiten.
- Die Studierenden lernen entscheidungsunterstützende Techniken kennen und werden befähigt, diese anzuwenden. Sie reflektieren Vor- und Nachteile einzelner Methoden.
- Die Studierenden erwerben grundlegende Kenntnisse bezüglich der Personalpolitiken (Arbeitsgestaltung, Personalbeschaffung, Personalmarketing, Kompensationspolitik) sowie bezüglich des Personalprozesses. Sie erkennen die wichtigsten Probleme der einzelnen Bereiche – insb. auch im internationalen bzw. interkulturellen Kontext – und können eigenständig Lösungsvorschläge erarbeiten.
- Die Studierenden lernen geeignete Lernstrategien anwenden und/oder entwickeln.
- Die Studierenden sind imstande, die Sachverhalte mit Hilfe grundlegender Präsentationstechniken zu visualisieren.
- Bei der Vorbereitung der Präsentationen lernen sie Informationen beschaffen und einer kritischen Analyse unterziehen.
- Während der Gruppendiskussionen üben die Studierenden ihre Team- und Moderationsfähigkeit und verbessern ihr Ausdrucksvermögen.

#### Inhalte des Moduls

##### Einführung

- Ziele des Personalmanagements
- Historische Perspektive
- Grundpostulate für das Personalmanagement
- Personalmanagementfelder

##### Theoretische Fundierung des Personalmanagements

- Verhaltenswissenschaftliche Ansätze
- Institutionenökonomische Ansätze
- Ressourcenorientierter Ansatz
- Strategieorientierte Ansätze
- Systemtheoretische Ansätze
- Mikropolitische Ansätze

##### Personalmanagementprozess und zugehörige Instrumente

- Personalbeschaffung
- Personalgestaltung
- Personalmarketing
- Kompensationspolitik

##### Organisation und IT des Personalmanagements

- Organisation der Personalarbeit
- Personalinformationswirtschaft

##### Personalpolitisches Instrumentarium

- Personal-Portfolio
- Balanced Scorecard
- Benchmarking
- Individueller Lebenszyklus

##### Internationale Personalführung

##### Vertiefung (Vorträge der Studierenden)

##### Gastvorträge (Referenten aus der Praxis)

##### Klausurvorbereitung

- Wiederholung
- Lernstrategien

• Fallstudien	
Lehr- und Lernmethoden	Vortrag, Fallstudien, Diskussionsrunden, Übungen, Mind Mapping, Präsentationen der Studierenden
Besonderes (z.B. Online-Anteil, Praxisbesuche, Gastsprecher etc.)	Gastvorträge (Referenten aus der Wirtschaft)
Empfohlene Literaturliste (Lehr- und Lernmaterialien, Literatur)	(Auswahl) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berthel, J. / Becker, J. (2007): Personalmanagement, 8. Aufl.</li> <li>▪ Clermont, A. / Schmeisser, W. / Krimphove, D. (Hrsg.) (2001): Strategisches Personalmanagement in Globalen Unternehmen</li> <li>▪ Dowling P. J. / Festing, M. / Engele, A. D. (2007): International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context, 5. Aufl.</li> <li>▪ Gaugler, E. / Oechsler, W. A. / Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl.</li> <li>▪ Scholz, C. (2000): Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 5. Aufl.</li> <li>▪ Stock-Homburg, R. (2008): Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente</li> <li>▪ Weber, W. / Festing, M. / Dowling, P.J. / Schuler, R. S. (2001): Internationales Personalmanagement, 2. Aufl.</li> <li>▪ Weitere in der Vorlesung angegebene Literatur</li> </ul>