

Modul 31554

Strategisches Personalmanagement

Modul-Nr./ Code	31554
Modulbezeichnung	Organisation/Personalmanagement II: Strategisches Personalmanagement
Semester/Trimester	5. 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
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge	Studiengang Business Administration Modul 41656
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)
Qualifikationsziele des Moduls Die Qualifikationsziele der Veranstaltung werden wie folgt charakterisiert: <ul style="list-style-type: none"> - Die Studierenden gewinnen ein grundlegendes Verständnis für die Bedeutung der Unternehmenskultur. Sie erwerben Kenntnisse bezüglich der Grundelemente von Unternehmenskulturen und der unterschiedlichen Kulturtypen. Ferner sind sie vertraut mit 	

<p>der Problematik der Kulturmessung und sind imstande, Auswirkungen von Unternehmenskultur – insb. im internationalen Kontext – kritisch zu reflektieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Studierenden kennen die wichtigsten Arten der Personalkosten und verstehen die Problematik der Personalkostengestaltung. Sie sind in der Lage, diesbezüglich Lösungsvorschläge zu erarbeiten. - Sie beherrschen die Grundlagen des Personalcontrollings und sind in der Lage, verschiedene Instrumente des Personalcontrollings einzusetzen. - Die Studierenden lernen das Konzept des Humankapitals kennen und gewinnen Einblicke in die Messproblematik. Sie werden in die Lage versetzt, sich an den aktuellen Diskussionen zu diesem Thema zu beteiligen. - Die Studierenden verstehen, welchen Einfluss verschiedene Umfeldfaktoren auf das Personalmanagement haben. - Die Studierenden kennen die besonderen Herausforderungen und Lösungsansätze im internationalen Personalmanagement. - Die Studierenden entwickeln Einsicht in die Kulturabhängigkeit des menschlichen Denkens, Handelns und Verhaltens und der daraus resultierenden Unterschiede zwischen Kulturen. Sie sind imstande, ihre Tendenz zur Kategorisierung und Diskriminierung sowie zu positiven und negativen Vorurteile und Klischees gegenüber Fremdheit und Andersartigkeit (Diversity) zu reflektieren. - Die Studierenden beschäftigen sich mit aktuellen Themen des internationalen Personalmanagements. - Die Studierenden kennen die Bedeutung und Aufgaben von Organisation und Personalmanagement im Rahmen der (internationalen) Unternehmensentwicklung bzw. des Unternehmenswandels - Die Studierenden sind imstande, die Sachverhalte mit Hilfe grundlegender Präsentationstechniken zu visualisieren. - Während der Vorbereitung von Präsentationen lernen sie Informationen beschaffen und einer kritischen Analyse unterziehen. - Die Studierenden werden befähigt, (kurze) wissenschaftliche Arbeiten zu verfassen. - Während der Gruppendiskussionen üben die Studierenden ihre Team- und Moderationsfähigkeit und verbessern ihr Ausdrucksvermögen. 	
<p>Inhalte des Moduls Einführung Umfeldfaktoren des Personalmanagements Normative Ebene des Personalmanagements (Unternehmenskultur) Ökonomische Aspekte des Personalmanagements Internationales Personalmanagement Diversity Management Sonstige aktuelle Herausforderungen des internationalen Personalmanagements Organisation und Personalmanagement im Unternehmenswandel Vertiefung (Vorträge der Studierenden) Praxisvorträge</p>	
Lehr- und Lernmethoden	Vortrag, Fallstudien, Diskussionsrunden, Übungen, Mind Mapping, Präsentationen der Studierenden, Seminar
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"> ▪ Berthel, J. / Becker, J. (2007): Personalmanagement, 8. Aufl. ▪ Claßen, M. (2008): Change Management aktiv gestalten ▪ Clermont, A. / Schmeisser, W. / Krimphove, D.

	<p>(Hrsg.) (2001): Strategisches Personalmanagement in Globalen Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dowling P. J. / Festing, M. / Engele, A. D. (2007): International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context, 5. Aufl. ▪ Gaugler, E. / Oechsler, W. A. / Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl. ▪ Krüger, W. (Hrsg.) (2009): Excellence in Change: Wege zur strategischen Erneuerung, 4. Aufl. ▪ Scholz, C. (2000): Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 5. Aufl. ▪ Scholz C. et al. (2004): Human Capital Management: Wege aus der Unverbindlichkeit ▪ Stock-Homburg, R. (2008): Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente ▪ Weber, W. / Festing, M. / Dowling, P.J. / Schuler, R. S. (2001): Internationales Personalmanagement, 2. Aufl. ▪ Weitere in der Vorlesung angegebene Literatur
--	--