

BA-WM I - S 165 - Human Resources & Personal- und Organisationspsychologie

BA-WM I - S 165 - Human Resources & Personnel- and Organizational-Psychology

| Allgemeine Informationen | |
|--|---|
| Modulkürzel oder Nummer | BA-WM I - S 165 |
| Eindeutige Bezeichnung | |
| Modulverantwortlich | Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de) |
| Lehrperson(en) | Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de) |
| Wird angeboten zum | Sommersemester 2024 |
| Moduldauer | 1 Fachsemester |
| Angebotsfrequenz | Regelmäßig |
| Angebotsturnus | In der Regel jedes Semester |
| Lehrsprache | Deutsch |
| Empfohlen für internationale Studierende | Ja |
| Ist als Wahlmodul auch für andere Studiengänge freigegeben (ggf. Interdisziplinäres Modulangebot - IDL) | Ja |

| Studiengänge und Art des Moduls (gemäß Prüfungsordnung) |
|--|
| Studiengang: B.A. - BWL Online TZ - Betriebswirtschaftslehre Online Teilzeit Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5 |
| Studiengang: B.A. - BWL Online - Betriebswirtschaftslehre Online Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5 |
| Studiengang: B.Sc. - WINF - Wirtschaftsinformatik (6 Sem.) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5 |
| Studiengang: B.A. - BWL - Betriebswirtschaftslehre (letzte Aufnahme SoSe 2024) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 4 , 5 , 7 |

| Kompetenzen / Lernergebnisse |
|--|
| <i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i> |
| Siehe Lehrveranstaltung |
| Siehe Lehrveranstaltung |
| Siehe Lehrveranstaltung |
| Siehe Lehrveranstaltung |

| Angaben zum Inhalt | |
|---------------------------|--|
| Lehrinhalte | Siehe Lehrveranstaltung #leadership #führung #personalführung #hrbusinesspartner #agilepersonalmanagement #employerbrandmanagement #humancapitalreporting #diniso30414 #eignungsdiagnostik #din33430 #talentmanagement #kompetenzmanagement #vollzeitnaheteilzeit #karriere #teilzeit #genderpraxis #beschäftigungsfähigkeit #employability #dualeausbildung |
| Literatur | Siehe Lehrveranstaltung |

| Lehrveranstaltungen |
|--|
| Pflicht-Lehrveranstaltung(en) Für dieses Modul sind sämtliche in der folgenden Auflistung angegebenen Lehrveranstaltungen zu belegen. 32 - Human Resource Management & Personalpsychologie - Seite: 3 |

| Arbeitsaufwand | |
|------------------------|----------------------|
| Anzahl der SWS | 4 SWS |
| Leistungspunkte | 5,00 Leistungspunkte |
| Präsenzzeit | 48 Stunden |
| Selbststudium | 102 Stunden |

| Modulprüfungsleistung | |
|--|---|
| Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung gemäß PO | Keine |
| BA-WM I - S 165 - Präsentation | Prüfungsform: Präsentation Dauer: 90 Minuten Gewichtung: 100% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja |

| Sonstiges | |
|-----------------------------------|---|
| Empfohlene Voraussetzungen | Erfolgreiche Teilnahme an den Pflichtmodulen "ABWL" und "Organisational Behaviour" |
| Sonstiges | Dieses ist der erneuerte Nachfolger des Moduls "Personalpolitik und Ausbildungswesen". Der Schwerpunkt "Ausbildung" bleibt erhalten. In Verbindung mit dem Bestehen der Module "Grundlagen "Organisation & Führung" sowie "Arbeits- und Sozialrecht" kann nach erfolgreichem Abschluss des Studiums die Ausbildereignungs-Befähigung durch die IHK-SH anerkannt werden. |

Lehrveranstaltung: Human Resource Management & Personalpsychologie

| Allgemeine Informationen | |
|-----------------------------|--|
| Veranstaltungsname | Human Resource Management & Personalpsychologie Human Resources Management & Personnel Psychology |
| Veranstaltungskürzel | 32 |
| Lehrperson(en) | Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de) |
| Angebotsfrequenz | Regelmäßig |
| Angebotsturnus | In der Regel jedes Semester |
| Lehrsprache | Deutsch |

| Kompetenzen / Lernergebnisse |
|---|
| <i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i> |
| Die Studierenden - verstehen verschiedene Konzepte des Begriffs Human Resource Managements (HRM), der Personalpsychologie sowie die verschiedene Theorien, Konzepte und Instrumente einschliesslich der Digitalisierung im HRM sowie des Einsatzes von KI - überblicken und verstehen zentrale operative und strategische Funktionen/Instrumente eines wirksamen Personalmanagements, - haben ein Verständnis für die erforderlichen Kompetenzen von Führungskräften und Personaler |
| Die Studierenden. - können in ausgewählten Teilfunktionen des HRM Gestaltungsempfehlungen geben - sind in der Lage, Ausbildung im betrieblichen Kontext zu begleiten, - können Themen erarbeiten und verständlich vermitteln - verstehen die Grundlagen wissenschaftlich en Arbeitens - können relevante praktische Fragen formulieren, dazu wissenschaftliche Methoden begründet auswählen, diese anwenden (Recherche) und zentrale Erkenntnisse zielgruppen-spezifisch zur Veröffentlichung aufbereiten (z.B. Bericht, Portfolio, Präsentation). - können ihren Lern- und Arbeitsprozess reflektieren und daraus Schussfolgerungen für ihre Handlungsweisen ziehen. |
| Die Studierenden - können in Unterrichtsbeiträgen komplexe fachbezogene Probleme des Personalmanagements erläutern, theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen für eigene Lösungsvorschläge aufbauen sowie hochschulöffentlich und vor Laien vorstellen und argumentativ vertreten. - können differenziert Feedback geben und annehmen. - können aus Feedback lernen und als Basis für die eigene Entwicklung nutzen |
| Die Studierenden - reflektieren eigenes fachbezogenes Handeln und eigene Kompetenzen mit theoretischem und methodischem Wissen auf der Grundlage von Rahmendaten und ausgewähl-ten Konzepten des Personalmanagements. - können Aufgabenstellungen selbstständig bearbeiten. - reflektieren die eigene professionelle strategische Identität als (künftige) Akteurer*innen im Personalmanagement oder als Führungskräfte, in der sie zielgerichtet unter organisationalen Bedingungen HR-Ziele formulieren können |

| Angaben zum Inhalt | |
|---------------------------|---|
| Lehrinhalte | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitarbeiterführung <ol style="list-style-type: none"> a. Was macht Personalführung wirksam? b. MbO/Zielvereinbarungen als übergeordnetes Führungsmodell/-instrument 2. Personalarbeit im organisatorischen Kontext: Aufgaben (operativ, strategisch), Organisation, Rolle; integrierte Modelle; Business-Partner-Konzept, Human Capital Management, ... 3. Employer Branding (Feel-Good-Management, Live-Balance, Gesundheitsmanagement,...) 4. Kompetenzmanagement 5. Talentmanagement 6. Diversity Management (Genderpraxis in Organisationen, Karriere in Teilzeit (2/3 bis 3/4 der Normal-AZ), Work-Live-Balance, Topsharing ...) 7. Changemanagement (Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Mitarbeiterbefragungen,...) 8. Personalarbeit und Unternehmenskultur (Flexibilisierungsstrategien: in- und externe Arbeitsmärkte, flexible Beschäftigungsformen, Employability) 9. Ausbildung: Handlungsfelder der Ausbildungsbefähigung nach der Ausbildungsverordnung. Handlungsfelder: <ul style="list-style-type: none"> • 1.: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen • 2.: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken • 3.: Ausbildung durchführen • 4.: Ausbildung abschließen |
| Literatur | Basisliteratur: Bartscher et al. 2017: Personalmanagement, Pearson Kauffeld, S. 2011: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, Heidelberg. Scholz, C. 2014: Personalmanagement, München. |

| Lehrform der Lehrveranstaltung | |
|---------------------------------------|------------|
| Lehrform | SWS |
| Seminar | 4 |

| Prüfungen | |
|-------------------------------------|------|
| Unbenotete Lehrveranstaltung | Nein |