

## HRMOL.01 - Human Resource Management und Personalpsychologie

## HRMOL.01 - Human Resource Management und Personnel-Psychology

<b>Allgemeine Informationen</b>	
<b>Modulkürzel oder Nummer</b>	HRMOL.01
<b>Eindeutige Bezeichnung</b>	HumResMgmtPe-01-BA-M
<b>Modulverantwortlich</b>	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
<b>Lehrperson(en)</b>	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
<b>Wird angeboten zum</b>	Sommersemester 2026
<b>Moduldauer</b>	1 Fachsemester
<b>Angebotsfrequenz</b>	Regelmäßig
<b>Angebotsturnus</b>	In der Regel jedes Semester
<b>Lehrsprache</b>	Deutsch
<b>Empfohlen für internationale Studierende</b>	Ja
<b>Ist als Wahlmodul auch für andere Studiengänge freigegeben (ggf. Interdisziplinäres Modulangebot - IDL)</b>	Nein

<b>Studiengänge und Art des Moduls (gemäß Prüfungsordnung)</b>
Studiengang: B.A. - BWL Online TZ - Betriebswirtschaftslehre Online Teilzeit Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 10 , 9
Studiengang: B.Sc. - WINF 7 Sem. - Wirtschaftsinformatik (7 Sem.) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5 , 7
Studiengang: B.A. - BWL BA - Betriebswirtschaftslehre Schwerpunkt: Human Resource Management, Organization & Leadership Modulart: Verpfl. Wahlmodul, PVO §3 Fachsemester: 5
Studiengang: B.A. - BWL Online - Betriebswirtschaftslehre Online Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5
Studiengang: B.A. - BWL - Betriebswirtschaftslehre (letzte Aufnahme SoSe 2024) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 4 , 5 , 7
Studiengang: B.Sc. - WINF Online - Wirtschaftsinformatik Online Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5

<b>Kompetenzen / Lernergebnisse</b>
<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

<b>Lehrinhalte</b>	Siehe Lehrveranstaltung  #leadership #führung #personalführung #hrbusinesspartner #agilepersonalmanagement #employerbrandmanagement #humancapitalreporting #diniso30414 #eignungsdiagnostik #din33430 #talentmanagement #kompetenzmanagement #vollzeitnaheteilzeit #karriere #teilzeit #genderpraxis #beschäftigungsfähigkeit #employability #dualeausbildung
<b>Literatur</b>	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

<b>Anzahl der SWS</b>	4 SWS
<b>Leistungspunkte</b>	5,00 Leistungspunkte
<b>Präsenzzeit</b>	48 Stunden
<b>Selbststudium</b>	102 Stunden

### Modulprüfungsleistung

<b>Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung gemäß PO</b>	Keine
<b>HRMOL.01 - Portfolioprüfung</b>	Prüfungsform: Portfolioprüfung Gewichtung: 10% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja
<b>HRMOL.01 - Präsentation</b>	Prüfungsform: Präsentation Dauer: 90 Minuten Gewichtung: 90% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja

### Sonstiges

<b>Empfohlene Voraussetzungen</b>	Erfolgreiche Teilnahme an den Pflichtmodulen "ABWL" und "Organisational Behaviour"
<b>Sonstiges</b>	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 erfolgreichen Abschluss des Studiums die Ausbildereignungs-Befähigung durch die IHK-SH anerkannt werden.

## Lehrveranstaltung: Human Resource Management & Personalpsychologie

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

<b>Angaben zum Inhalt</b>	
<b>Lehrinhalte</b>	1. Mitarbeiterführung 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"> <li>• 1.: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen</li> <li>• 2.: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken</li> <li>• 3.: Ausbildung durchführen</li> <li>• 4.: Ausbildung abschließen</li> </ul>
<b>Literatur</b>	Basisliteratur: Bartscher et al. 2017: Personalmanagement, Pearson Kauffeld, S. 2011: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, Heidelberg. Scholz, C. 2014: Personalmanagement, München.

<b>Lehrform der Lehrveranstaltung</b>	
<b>Lehrform</b>	<b>SWS</b>
Seminar	4

<b>Prüfungen</b>	
<b>Unbenotete Lehrveranstaltung</b>	Nein