

MA-WM I - Personal- und Führungskräfteentwicklung

MA-WM I - Personnel and Leadership Development

Allgemeine Informationen	
Modulkürzel oder Nummer	MA-WM I
Eindeutige Bezeichnung	PersFKEntw-01-MA-M
Modulverantwortlich(e)	Prof. Dr. Wiechern, Rob (rob.wiechern@haw-kiel.de)
Lehrperson(en)	N., N. (N.N@haw-kiel.de)
Wird angeboten zum	Sommersemester 2025
Moduldauer	1 Fachsemester
Angebotsfrequenz	Regelmäßig
Angebotsturnus	In der Regel im Sommersemester
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: M.A. - BWL Lehre NB - Betriebswirtschaftslehre für Nicht-Betriebswirt*innen Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 3
Studiengang: M.A. - DBM - Digital Business Management (Aufnahme bis SoSe 25) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 2
Studiengang: M.Sc. - WIW - Wirtschaftsingenieurwesen (Aufnahme bis SoSe 25) Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 2, 3

Kompetenzen / Lernergebnisse
<i>Kompetenzbereiche: Wissen und Verstehen; Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen; Kommunikation und Kooperation; Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität.</i>
Absolvent*innen - kennen und verstehen die Bedeutung der Personal- und Führungskräfteentwicklung im Kontext des Human Resource Managements für die Steuerung und Entwicklung der Ressource Mensch - können Vor- und Nachteile sowie Grenzen und Möglichkeiten verschiedener Ansätze, Modelle und Methoden der Personal- und Führungskräfteentwicklung benennen und voneinander abgrenzen - können alternative Ansätze, Modelle und Methoden der Personal- und Führungskräfteentwicklung für ein konkretes praktisches Problem oder Fragestellung kontextbezogen gegeneinander abwägen und entsprechend auswählen

Absolvent*innen

- können eigene Fragestellungen zur Gestaltung von Personal- und Führungskräfteentwicklung aufwerfen und unter Verwendung geeigneter wissenschaftlicher Methoden erforschen und bearbeiten
- können im „Real Case“ eines Fallstudienunternehmens unter Anwendung fachwissenschaftlicher Methoden und der Grundregeln wissenschaftlichen Arbeitens ein unternehmensspezifisches Personal- und Führungskräfteentwicklungsprogramm ausarbeiten
- können beurteilen, welche Regeln, Methoden und/oder Modelle im Kontext der Personal- und Führungskräfteentwicklung für die Bearbeitung des „Real Cases“ am besten geeignet sind und ihre Wahl begründen
- können weiterführende fallbezogene Lösungen erarbeiten und auf dem Stand der Wissenschaft (weiter-) entwickeln und realisieren

Absolvent*innen

- können in Vorträgen und Präsentationen ihre Arbeitsergebnisse hochschulöffentlich und vor Laien vorstellen und verteidigen
- vertreten in Diskussionen argumentativ komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber anderen Fachvertreter*innen
- können innerhalb einer Fachdiskussion im Kontext der Personal- und Führungskräfteentwicklung bzw. des HRM theoretisch und methodisch fundierte Argumentationen aufbauen

Absolvent*innen

- begründen das eigene berufliche Handeln im Kontext von HRM und (Menschen) Führung mit theoretischem und methodischem Wissen
- können selbständig offene Aufgabenstellungen im Kontext von Personal- und Führungskräfteentwicklung bzw. HRM bearbeiten
- reflektieren die eigenen Einstellungen, Befindlichkeiten, Werte und Überzeugungen auf Basis von theoretischem und methodischem Wissen im Kontext der Personal- und Führungskräfteentwicklung

Angaben zum Inhalt	
Lehrinhalte	Das Modul befasst sich mit den zentralen Fragen und Herausforderungen der Personal- und Führungskräfteentwicklung als Teil des Human Resource Managements von Unternehmen und Organisationen. Vor dem Hintergrund des „war for talents“ und einer stetig abnehmenden Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung werden zentrale Aspekte der Personal- und Führungskräfteentwicklung gleichermaßen theoretisch fundiert und praktisch erprobt. Die folgenden Fragestellungen sollen Beachtung finden (u.a.): - Was verbirgt sich hinter den Begriffen Personal- und Führungskräfteentwicklung und welche Bedeutung haben diese im unternehmerischen Kontext ? - Welchen Einfluss hat die Personal- und Führungskräfteentwicklung auf MitarbeiterInnen und Führungskräfte ? - Was ist „gute“ Personalentwicklung und woran kann das gemessen werden ? - Wie ist der Prozess der Personal- und Führungskräfteentwicklung idealtypisch strukturiert ? - Welche Methoden und Instrumente stehen für die Personal- und Führungskräfteentwicklung zur Verfügung und haben sich praktisch bewährt ? - Welchen Stellenwert hat Personal- und Führungskräfteentwicklung im Rahmen der Unternehmensstrategie ? - Wie beeinflusst die Personal- und Führungskräfteentwicklung die Kultur eines Unternehmens ? Welchen Stellenwert haben Unternehmenswerte umgekehrt für die Personal- und Führungskräfteentwicklung ? - Worauf ist bei der Einführung eines Konzepts der Personal- und Führungskräfteentwicklung im Unternehmen zu achten ? #Human-Ressource-Management #Personal #Personalentwicklung #Führung #Führungskräfteentwicklung #Personalstrategie #Unternehmensstrategie #Unternehmenskultur #war-for-talents #Fachkräftemangel
Literatur	Becker, M. (2023): Personal-Entwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, Schäffer-Poeschel, 7. Auflage Berthel, J./Becker, F.G. (2022): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, Schäffer-Poeschel, 12. Auflage Weitere während der Veranstaltung !

Lehrformen der Lehrveranstaltungen	
Lehrform	SWS
Seminar	2

Arbeitsaufwand	
Anzahl der SWS	2 SWS
Leistungspunkte	5,00 Leistungspunkte
Präsenzzeit	24 Stunden
Selbststudium	126 Stunden

Modulprüfungsleistung	
Voraussetzung für die Teilnahme an der Prüfung gemäß PO	keine
MA-WM I - Portfolioprfung	Prüfungsform: Portfolioprfung Gewichtung: 100% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja

Sonstiges	
Empfohlene Voraussetzungen	Erfolgreiche Teilnahme am Kurs "Unternehmensführung 1" bzw. "Management 1"