

## BWB 401 Grundlagen Personalmanagement

<b>Studiengang</b>	Betriebswirtschaft (BW)				
<b>Akademischer Grad</b>	B.A.				
<b>Modulbezeichnung lt. SPO</b>	Grundlagen Personalmanagement				
<b>Modulbezeichnung engl.</b>	Principles of Human Resource Management				
<b>Modul Nr.</b>	BWB 401				
<b>Modul Gruppe</b>	Funktionen				
<b>Veranstaltungssprache</b>	deutsch				
<b>Modulverantwortliche(r)</b>	Prof. Dr. Valentina Speidel				
<b>Dozent(in)</b>	Prof. Dr. Sebastian Pautz				
<b>Studienabschnitt</b>	2. Studienjahr				
<b>Semester</b>	4. Semester				
<b>Häufigkeit des Angebotes</b>	Sommersemester				
<b>Dauer</b>	1 Semester				
<b>Modultyp</b>	Pflichtmodul				
<b>Verwendung des Moduls</b>	B.A. BW				
<b>Credits nach ECTS</b>	5 ECTS				
<b>Arbeitsaufwand (h)</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Lehrveranstaltung</b>	<b>Selbststudium</b>	<b>geplante Gruppengröße</b>	
	150 Stunden	60 Stunden	90 Stunden	2 Gruppen à ca. 60 – 90 Studierende;	
<b>Lehrformen (SWS)</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Seminaristischer Unterricht</b>	<b>Seminar</b>	<b>Übung</b>	<b>Projektarbeit</b>
	4 SWS	3,5 SWS	-	0,5 SWS	-
<b>Teilnahmevoraussetzungen</b>	<b>Formal:</b> keine				
	<b>Inhaltlich:</b> keine				
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Prüfung, 60 min.				
<b>Prüfungsvorleistung</b>	keine				
<b>Geht in die Endnote ein</b>	ja				
<b>Bestehenserblich</b>	ja				

<p><b>Lernergebnisse / Kompetenzen</b></p>	<p><u>Wissen und Verstehen</u></p> <p>Die Studierenden kennen die Vielfalt der personalwirtschaftlichen Instrumente und können entsprechend der strategischen Ausrichtung des Personalmanagements über deren effizienten Einsatz entscheiden.</p> <p><u>Können (Wissenserschließung)</u></p> <p>Die Studierenden haben ein Bewusstsein erworben für die strategische Ausrichtung des Personalmanagements und dessen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen. Sie können die Handlungsfelder von Personal zur Umsetzung der Digitalisierung unter den Bedingungen von Arbeitswelten 4.0 im Personalbereich sowie für die anderen Unternehmensbereiche ableiten.</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, grundlegende Zusammenhänge und Abläufe im Führungsmanagement sowie in der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und dem Personalmanagement zu reflektieren.</p>
<p><b>Inhalte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalgewinnung: Bedarfs- und Einsatzplanung, Beschaffungsmöglichkeiten und Auswahlverfahren unter Berücksichtigung von Employer Branding und Social Media</li> <li>• Personalentwicklung: strategische Ausrichtung, Handlungsfelder, Instrumente, Bildungsbedarfs- und Potenzialanalysen, Kompetenzmanagement, Führungskräfteentwicklung und Bildungscontrolling</li> <li>• Performancemanagement: Beurteilungs- und Zielvereinbarungssysteme, Mitarbeitergespräche</li> <li>• Vergütungssysteme: Beitrag der Vergütungspolitik zur Erfüllung der Unternehmensziele, Vergütungskomponenten</li> <li>• Arbeitsorganisation und Zeitwirtschaft: Grundprinzipien, Bestimmungsfaktoren, flexible Arbeitszeitmodelle</li> <li>• Personaldatenmanagement</li> <li>• Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> <li>• Führung, Motivation, Führungsinstrumente, Managementtools</li> </ul>
<p><b>Medien</b></p>	<p>Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand</p>
<p><b>Literatur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maier; Norbert: Erfolgreiche Personalgewinnung und Personalauswahl, Zürich: Praxium-Verlag, 2016</li> <li>• Meifert, Matthias: Strategische Personalentwicklung – Ein Programm in acht Etappen, Springer Verlag, Berlin, 2013, 3. Auflage</li> <li>• Nicolai, Christiana: Personalmanagement, Konstanz: utb-Verlag, 2018, 5. Auflage</li> <li>• Weißenrieder, Jürgen: Nachhaltiges Leistungs- und Vergütungsmanagement, Wiesbaden: SpringerGabler, 2014.</li> <li>• Werther, Simon / Bruckner, Laura: Arbeit 4.0 aktiv gestalten, Springer-Verlag, 2018</li> </ul>