

HRMOL.01 - Human Resource Management und Personalpsychologie

HRMOL.01 - Human Resource Management und Personnel-Psychology

Allgemeine Informationen	
Modulkürzel oder Nummer	HRMOL.01
Eindeutige Bezeichnung	HumResMgmtPe-01-BA-M
Modulverantwortlich	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
Lehrperson(en)	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
Wird angeboten zum	Wintersemester 2026/27
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)	Nein

Studiengänge und Art des Moduls (gemäß Prüfungsordnung)
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.A. - BWL Online TZ - Betriebswirtschaftslehre Online Teilzeit Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 10 , 9
Studiengang: B.Sc. - WINF Online - Wirtschaftsinformatik Online Modulart: Wahlmodul Fachsemester: 5
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

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
HRMOL.01 - Portfolioprüfung	Prüfungsform: Portfolioprüfung Gewichtung: 10% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: Nein Benotet: Ja
HRMOL.01 - Präsentation	Prüfungsform: Präsentation Dauer: 90 Minuten Gewichtung: 90% 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 erfolgreichen 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