

## Course: Human Resource Management & Personalpsychologie

---

General information	
<b>Course Name</b>	Human Resource Management & Personalpsychologie Human Resources Management & Personnel Psychology
<b>Course code</b>	32
<b>Lecturer(s)</b>	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
<b>Occurrence frequency</b>	Regular
<b>Module occurrence</b>	In der Regel jedes Semester
<b>Language</b>	Deutsch

Qualification outcome	
<i>Areas of Competence: Knowledge and Understanding; Use, application and generation of knowledge; Communication and cooperation; Scientific self-understanding / professionalism.</i>	
Die Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- überblicken und verstehen zentrale operative und strategische Funktionen/Instrumente eines wirksamen Personalmanagements,</li> <li>- haben ein Verständnis für die erforderlichen Kompetenzen von Führungskräften und Personaler</li> </ul>
Die Studierenden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- können in ausgewählten Teilfunktionen des HRM Gestaltungsempfehlungen geben</li> <li>- sind in der Lage, Ausbildung im betrieblichen Kontext zu begleiten,</li> <li>- können Themen erarbeiten und verständlich vermitteln</li> <li>- verstehen die Grundlagen wissenschaftlich en Arbeitens</li> <li>- 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).</li> <li>- können ihren Lern- und Arbeitsprozess reflektieren und daraus Schussfolgerungen für ihre Handlungsweisen ziehen.</li> </ul>
Die Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- können differenziert Feedback geben und annehmen.</li> <li>- können aus Feedback lernen und als Basis für die eigene Entwicklung nutzen</li> </ul>
Die Studierenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reflektieren eigenes fachbezogenes Handeln und eigene Kompetenzen mit theoretischem und methodischem Wissen auf der Grundlage von Rahmendaten und ausgewähl-ten Konzepten des Personalmanagements.</li> <li>- können Aufgabenstellungen selbstständig bearbeiten.</li> <li>- 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</li> </ul>

<b>Content information</b>	
<b>Content</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>Literature</b>	Basisliteratur: Bartscher et al. 2017: Personalmanagement, Pearson Kauffeld, S. 2011: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, Heidelberg. Scholz, C. 2014: Personalmanagement, München.

<b>Teaching format of this course</b>	
<b>Teaching format</b>	<b>SWS</b>
Seminar	4

  

<b>Examinations</b>	
<b>Ungraded Course Assessment</b>	No