

HRMOL.01 - Human Resource Management und Personalpsychologie

HRMOL.01 - Human Resource Management und Personnel-Psychology

General information	
Module Code	HRMOL.01
Unique Identifier	HumResMgmtPe-01-BA-M
Module Leader	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
Lecturer(s)	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
Offered in Semester	Wintersemester 2026/27
Module duration	1 Semester
Occurrence frequency	Regular
Module occurrence	In der Regel jedes Semester
Language	Deutsch
Recommended for international students	Yes
Can be attended with different study programme	No

Curricular relevance (according to examination regulations)
Study Subject: B.A. - BWL Online - Betriebswirtschaftslehre Online Module type: Wahlmodul Semester: 5
Study Subject: B.A. - BWL - Betriebswirtschaftslehre (letzte Aufnahme SoSe 2024) Module type: Wahlmodul Semester: 4 , 5 , 7
Study Subject: B.A. - BWL Online TZ - Betriebswirtschaftslehre Online Teilzeit Module type: Wahlmodul Semester: 10 , 9
Study Subject: B.Sc. - WINF Online - Wirtschaftsinformatik Online Module type: Wahlmodul Semester: 5
Study Subject: B.Sc. - WINF 7 Sem. - Wirtschaftsinformatik (7 Sem.) Module type: Wahlmodul Semester: 5 , 7
Study Subject: B.A. - BWL BA - Betriebswirtschaftslehre Study Focus: Human Resource Management, Organization & Leadership Module type: Verpfl. Wahlmodul, PVO §3 Semester: 5

Qualification outcome
<i>Areas of Competence: Knowledge and Understanding; Use, application and generation of knowledge; Communication and cooperation; Scientific self-understanding / professionalism.</i>
Siehe Lehrveranstaltung
Siehe Lehrveranstaltung
Siehe Lehrveranstaltung
Siehe Lehrveranstaltung

Content information	
Content	Siehe Lehrveranstaltung #leadership #führung #personalführung #hrbusinesspartner #agilepersonalmanagement #employerbrandmanagement #humancapitalreporting #diniso30414 #eignungsdiagnostik #din33430 #talentmanagement #kompetenzmanagement #vollzeitnaheteilzeit #karriere #teilzeit #genderpraxis #beschäftigungsfähigkeit #employability #dualeausbildung
Literature	Siehe Lehrveranstaltung

Courses
<p>Mandatory Courses</p> <p>For this module all specified courses in the following table have to be taken.</p> <p>32 - Human Resource Management & Personalpsychologie - Page: 3</p>

Workload	
Number of SWS	4 SWS
Credits	5,00 Credits
Contact hours	48 Hours
Self study	102 Hours

Module Examination	
Examination prerequisites according to exam regulations	None
HRMOL.01 - Portfolioprüfung	Method of Examination: Portfolioprüfung Weighting: 10% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: No Graded: Yes
HRMOL.01 - Präsentation	Method of Examination: Präsentation Duration: 90 Minutes Weighting: 90% wird angerechnet gem. § 11 Absatz 2 PVO: No Graded: Yes

Miscellaneous	
Recommended Prerequisites	Erfolgreiche Teilnahme an den Pflichtmodulen "ABWL" und "Organisational Behaviour"
Miscellaneous	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.

Course: Human Resource Management & Personalpsychologie

General information	
Course Name	Human Resource Management & Personalpsychologie Human Resources Management & Personnel Psychology
Course code	32
Lecturer(s)	Prof. Dr. Schütte, Carl (carl.schuette@haw-kiel.de)
Occurrence frequency	Regular
Module occurrence	In der Regel jedes Semester
Language	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"> - 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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

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

Teaching format of this course	
Teaching format	SWS
Seminar	4

Examinations	
Ungraded Course Assessment	No