

Strategisches Personalmanagement

Kurzzeichen:	Workload:	Studiensemester:
MSPM	180 h	2. Sem.
Credits:	Dauer:	Häufigkeit des Angebots:
6	1 Semester	Sommersemester
Selbststudium:	Anzahl Studierende:	Kontaktzeit:
120 h	30	4 SWS / 60 h
Modulnummer:	Prüfungsnummer:	Anteil Abschlussnote [%]:
7816	9999	MMU: 5, IL: 6,67
Unterrichtssprache:	Stand BPO/MPO min.:	
deutsch	MPO-2017	299

Lehrveranstaltungen:

Seminaristische Vorlesung: 2 SWS/ 30 h, Übung: 2 SWS/ 30 h

Lernergebnisse/Kompetenzen:

Die Studierenden erkennen die strategische Bedeutung des Personalmanagements für den Erfolg von mittelständischen Unternehmen. Sie verstehen, welchen Einfluss externe Rahmenbedingungen und die Organisationsmerkmale auf die Gestaltung des strategischen Personalmanagements haben. Sie kennen die zentralen Gestaltungsfelder des strategischen Personalmanagements mit ihren spezifischen Instrumenten und Praktiken und begreifen die Notwendigkeit, dass diese Instrumente und Praktiken zueinander und zu den externen Rahmenbedingungen passen. Sie kennen die Unterschiede zwischen kontroll-, qualifikations- und bindungsorientierten Personalmanagementsystemen. Auf der Grundlage von Personalmanagement-Theorien und empirischen Studien sind die Studierenden in der Lage, Personalmanagementsysteme und ihre Wirkungen kritisch zu reflektieren. Durch die Auseinandersetzung mit Fallbeispielen aus der Unternehmenspraxis, die in Teamarbeit

erfolgt, können die Studierenden gemeinsam Lösungsstrategien für zentrale Herausforderungen des Personalmanagements im Mittelstand entwickeln.

Inhalte:

- Bedeutung des strategischen Personalmanagements
- Interne und externe Rahmenbedingungen des strategischen Personalmanagements
- Zentrale Gestaltungsfelder des strategischen Personalmanagements
 - Employer Branding: Mitarbeitergewinnung, -auswahl und -bindung
 - Personalentwicklung
 - Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitmanagement
 - Materielle und immaterielle Anreize
 - Downsizing und Outsourcing
- Idealtypische Personalmanagementsysteme: kontroll-, qualifikations- oder commitent-orientiert

Lehrformen:

Seminaristische Vorlesung mit dem Einsatz von DV-gestützte Präsentation, Beamer, Tafel, Präsentationsfolien, Flipchart, Fallstudien, Gruppenarbeit

Teilnahmevoraussetzungen:

Formal: keine

Inhaltlich: Inhalte des Moduls BWL für mittelständische Unternehmen

Prüfungsformen:

Ausarbeitung

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Verwendung des Moduls: (in Semester-Nr.)

(2) Master Management mittelständischer Unternehmen

(2) Master International Logistics Management (vorauss. ab WS 2109/2020)(WP)

Stellenwert für die Endnote:

6/ 120: Master MMU

6/ 90: Master International Logistics Management

Modulbeauftragte/r und Hauptamtlich Lehrende:

Prof. Dr. Anja Iseke

Sonstige Informationen:

Literatur (Auswahl):

- Baron, J.N./Kreps, D.M. (1999): Strategic Human Resources – Frameworks for General Managers. New York.
- Gmür, M/Thommen, J.-P. (2011): Human Resource Management: Strategien für Führungskräfte und das Personalmanagement. Zürich.
- Kolb, M. (2010): Personalmanagement. Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements. 2. Aufl., Wiesbaden