

BWL-Spezialisierung:

„HRM & Employment Relations in Service Industries“

Professuren: Muehlfeld und Goerke

Kurzcharakterisierung und Einordnung:

Die BWL-Spezialisierung „*HRM & Employment Relations in Service Industries*“ ist die einzige Spezialisierungsmöglichkeit im Bereich Personal und Organisation. Im Vordergrund dieser Spezialisierung steht das Management humaner Ressourcen im organisationalen und gesellschaftlichen Kontext mit dem Schwerpunkt Dienstleistungsarbeit. Die betrachteten Methoden, Instrumente, Entscheidungsfelder und Strategien des Human Resource Management (HRM) werden insbesondere aus der Perspektive personalökonomischer und organisationstheoretischer Ansätze diskutiert. Darüber hinaus wird ausführlich auf den institutionellen und kulturellen Kontext von HRM eingegangen und dessen Relevanz für die Herausbildung nationaler HRM-Praktiken herausgestellt. Eine eingehende Beachtung erhalten hierbei die Konvergenz und Divergenz von HRM-Praktiken und Industriellen Beziehungen im europäischen Kontext. Schwerpunkt der anwendungsbezogenen und vergleichenden Analyse des HRM ist personenbezogene Dienstleistungsarbeit (Human Service). Diese beinhaltet zum Beispiel Beratungs-, Bildungs-, Vermittlungs- und Care-Dienstleistungen. Ein weiteres Anwendungsfeld stellt kreative Arbeit in den Creative & Cultural Industries dar.

**Modulname: Management von Dienstleistungsarbeit
(Managing Service Work)**

BWL-Spezialisierung: HRM & Employment Relation in Service Industries (A)

Kennummer		Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
		300 h	10	1. Semester	jedes Wintersem.	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	a) Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte (Human Service and Employment Contracts)	2 SWS / 30 h	120 h	150 Studierende		
	b) Arbeit und Organisation in der Wissensökonomie (Organizing Work in the Knowledge Economy)	4 SWS / 60 h	90 h	150 Studierende		
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen am Ende des Moduls einen Überblick über zentrale personalökonomische, kontrakttheoretische und organisationstheoretische Analysemethoden und Theorien erlangt haben und in der Lage sein, Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Methoden und Ansätze herauszuarbeiten sowie ihre Stärken und Schwächen kritisch zu reflektieren. Zudem sollen sie in der Lage sein, vertiefte Methoden- und Theoriekenntnisse im Bereich Human Resource Management und Organisation auf praktische Problemfelder und Anwendungsfälle insbesondere personenbezogener und wissensintensiver Dienstleistungsarbeit zu übertragen und Ansätze eines Management von Dienstleistungsarbeit sowie beobachtbare Personal- und Organisationspraktiken im Dienstleistungssektor kritisch zu beurteilen.					
3	Inhalte Das Modul vermittelt einen Überblick über neuere Entwicklungen der ökonomischen und sozialwissenschaftlichen Personal- und Organisationsforschung und bezieht die behandelten Forschungsperspektiven auf ausgewählte Problemfelder des Human Resource Management mit dem Schwerpunkt Dienstleistungsarbeit, insbesondere personenbezogene Dienstleistungen und Creative Industries. Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte (Human Service and Employment Contracts) Die Veranstaltung analysiert Dienstleistungs- und Arbeitskontrakte aus ökonomischer Perspektive. Ausgangspunkt für diese Analyse stellt die Vermittlung vertiefter Kenntnisse der Personal- und Organisationsökonomie (z.B. Humankapitaltheorie, Matchingtheorie, Signaling-Theorie, Principal-Agent-Theorie, Property-Rights-Theorie) dar. Ausgewählte personalwirtschaftliche Entscheidungsfelder (z.B. Anreizgestaltung, Rekrutierung, Bildungsinvestitionen) werden mit dem Schwerpunkt personenbezogene Dienstleistungsarbeit, wie z.B. Beratungs-, Bildungs-, Vermittlungs- sowie und Care- und					

	Gesundheitsdienstleistungen, behandelt. Bestandteil dieser anwendungsbezogenen Betrachtung sind auch Personaldienstleistungen (Personalberatung, Zeitarbeit, Arbeitsvermittlung). Die zentralen Themen des Moduls werden anhand von konkreten Beispielen aus Wissenschaft und Praxis erläutert und mittels geeigneter Übungen und ggf. Fallstudien vertieft. Arbeit und Organisation in der Wissensökonomie (Organizing Work in the Knowledge Economy) In der Veranstaltung werden ausgewählte Praktiken des Human Resource Management (z.B. Personalbeurteilung, Vertragsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung, Wissensmanagement, Talent Management) sowie die sich wandelnden Beziehungen zwischen Individuen und Organisationen (Organisationsgrenzen, projektbasierte Organisationsformen, Arbeits- und Beschäftigungsformen) in der wissensbezogenen Dienstleistungsarbeit (Beratung, IT Services, Creative Industries etc.) analysiert und reflektiert. Den Ausgangspunkt für diese Analyse liefert ein Überblick über aktuelle Entwicklungen der sozialwissenschaftlichen Arbeits- und Organisationsforschung (z.B. Soziologischer Institutionalismus, Mikropolitik, Organizational Sensemaking, Systemtheorie, soziologische Praxistheorien, Poststrukturalismus). Besonderer Wert wird hierbei auf den Vergleich der Theorien und die Diskussion der jeweiligen Stärken und Schwächen im Hinblick auf ihr Erklärungspotential für Arbeit, HRM und Organisation in der Wissensökonomie gelegt. Die Veranstaltung thematisiert außerdem den Einfluss (expliziter und impliziter) theoretischer Annahmen auf die Gestaltung von Methoden und Instrumenten des Management von wissensintensiver Dienstleistungsarbeit.
4	Lehrformen Lehrveranstaltung a) Vorlesung mit Lektürekurs und ggf. Fallstudien, Übungen sowie Gastvorträgen Lehrveranstaltung b): „Übung/Seminar mit Aufgaben“ oder „Übung/Seminar mit Hausarbeit“, Referate und ggf. Gruppenarbeiten
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: keine
6	Prüfungsformen Klausur (120 Min.) <i>oder</i> Hausarbeit mit Präsentationen Die jeweils gültige Prüfungsform wird zu Beginn eines Moduls durch den Veranstalter bekannt gegeben.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestehen der Modulklausur bzw. der Hausarbeit Prüfungsvorleistung: Erfolgreiche Teilnahme an Lehrveranstaltung b)
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Pflichtmodul im Master Européen en Sciences du Travail (MEST) (siehe auch Anmerkungen unter Sonstige Informationen). Exportmodul der BWL an die Masterstudiengänge der Fächer Mathematik, Wirtschaftsinformatik, Soziologie und Volkswirtschaftslehre, Psychologie.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 10/120

10	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Univ.-Prof. Dr. Laszlo Goerke und Mitarbeiter/innen; Prof. Dr. Katrin Muehlfeld und Mitarbeiter/innen ggf. Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte und Gastreferenten
11	Sonstige Informationen Studierende, die am Master Européen en Sciences du Travail (MEST) teilnehmen, studieren innerhalb der Spezialisierung HRM und Organization Studies eines der beiden Module an einer der Partneruniversitäten des MEST-Netzwerks in europäischen Ausland. Die Veranstaltungen dieses Moduls werden in deutscher oder englischer Sprache gehalten.

Modulname: International Human Resource Management and European Labour Studies

BWL-Spezialisierung: HRM & Employment Relation in Service Industries (B)

Kennummer		Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
		300 h	10	2. Semester	jedes Sommersem.	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	a) International Human Resource Management and Comparative Industrial Relations		2 SWS / 30 h	120 h	150 Studierende	
	b) European Labour Studies		2 SWS / 30 h	120 h	150 Studierende	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Zentrales Lernziel ist es, dass die Studierenden am Ende des Moduls auf der Basis vertiefter Kenntnisse des institutionellen Kontextes ausgewählter Länder ein Grundverständnis für die institutionelle Einbettung und die daraus resultierenden nationalen Unterschiede des Human Resource Management und der Industriellen Beziehungen erlangen. Einen besonderen Schwerpunkt stellt hierbei der europäische Wirtschaftsraum dar. Studierende sollen in der Lage sein, die institutionellen Kontexte ausgewählter Länder sowie Entwicklungen auf europäischer Ebene zu erläutern und zu vergleichen, diese Kenntnisse auf praktische Anwendungsfälle des internationalen Human Resource Managements zu übertragen und Lösungsansätze kritisch zu beurteilen sowie aktuelle Konvergenz- und Divergenztendenzen von Human Resource Management-Praktiken und Industrial Relations-Systemen kritisch zu reflektieren.					
3	Inhalte International Human Resource Management and Comparative Industrial Relations Die Veranstaltung erläutert die Relevanz des nationalen institutionellen Kontext (Business Systems, Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Arbeits- und Sozialrecht, Industrielle Beziehungen) für das HRM und vergleicht systematisch die institutionellen Rahmenbedingungen des HRM in ausgewählten Ländern. Daneben wird diskutiert, inwiefern sich nationale HRM Praktiken und Institutionen durch Globalisierungstendenzen und dominante Akteure angleichen und inwiefern sich lokale bzw. nationale Lösungen behaupten. Ausgehend von dieser komparativen Betrachtung werden Ansatzpunkte und Kernprobleme eines Management multinationaler Unternehmen herausgearbeitet, wie z.B. das Management interkultureller Teams, Expatriation und der nationale bzw. kulturelle Grenzen überschreitende Transfer von HRM Praktiken. Die zentralen Themen des Moduls werden anhand von konkreten Beispielen aus Wissenschaft und Praxis mit dem Schwerpunkt Dienstleistungsunternehmen erläutert und mittels geeigneter Übungen und ggf. Fallstudien vertieft. European Labour Studies In dieser interaktiven Veranstaltung werden aktuelle Themen aus der Personalökonomik mit besonderem Augenmerk auf die industrielle Beziehungen in					

	Europa untersucht. Die Themenauswahl orientiert sich dabei an zentralen und aktuellen Problemstellungen aus der wissenschaftlichen Literatur und der Unternehmenspraxis, vor dem Hintergrund des institutionellen Kontextes der Europäischen Union oder ausgewählter europäischer Länder. Die Themen werden in unterschiedlichen Formen analysiert (z. B. Vorlesungen, Hausarbeiten, Übungen mit Aufgaben). Zentrales Merkmal aller Veranstaltungsformen ist die umfangreiche und eigenständige Beteiligung der Studentinnen und Studenten.
4	Lehrformen Lehrveranstaltung a) Vorlesung mit Lektürekurs und ggf. Fallstudien, Übungen sowie Gastvorträgen Lehrveranstaltung b): Seminar mit Hausarbeiten, Vorträgen, Literaturanalysen etc.
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: keine Inhaltlich: Gute Kenntnisse mikroökonomischer Methoden und Ökonometrie
6	Prüfungsformen Klausur (120 Min.) <i>oder</i> Hausarbeit mit Präsentationen Die jeweils gültige Prüfungsform wird zu Beginn eines Moduls durch den Veranstalter bekannt gegeben.
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestehen der Modulklausur bzw. der Hausarbeit Prüfungsvorleistung: Erfolgreiche Teilnahme an Lehrveranstaltung b) Eventuelle Anrechnungsmöglichkeiten der in Lehrveranstaltung b) erzielten Note auf die Klausur oder Hausarbeit werden zu Beginn eines Moduls durch den Veranstalter bekannt gegeben.
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Pflichtmodul im Master Européen en Sciences du Travail (MEST) (siehe auch Anmerkungen unter Sonstige Informationen). Exportmodul der BWL an die Masterstudiengänge der Fächer Mathematik, Wirtschaftsinformatik, Soziologie und Volkswirtschaftslehre, Psychologie.
9	Stellenwert der Note für die Endnote 10/120
10	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Katrin Muehlfeld und Mitarbeiter/innen Univ.-Prof. Dr. Laszlo Goerke und Mitarbeiter/innen ggf. Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte und Gastreferenten
11	Sonstige Informationen Studierende, die am Master Européen en Sciences du Travail (MEST) teilnehmen, studieren innerhalb der Spezialisierung HRM und Organization Studies eines der beiden Module an einer der Partneruniversitäten des MEST-Netzwerks in europäischen Ausland. Die Veranstaltungen dieses Moduls werden in deutscher oder englischer Sprache gehalten.