

BWL-Spezialisierung: „Human Resource Management and Personnel Economics“

Professur: Prof. Dr. Katrin Muehlfeld / Prof. Dr. Laszlo Goerke

Modulname: Organizing Work and Employment Contracts					
BWL-Spezialisierung: Human Resource Management and Personnel Economics					
Kennnummer	Workload 300 h	Credits 10	Studien- semester 1. Sem.	Häufigkeit des An- gebots jedes Wintersemester	Dauer 1 Semester
1	Lehrveranstaltungen (LV) 2 LV sind zu wählen a) Arbeit und Organisation in der Wissensökonomie (Organizing Work in the Knowledge Economy) b) Arbeitskontrakte c) Aktuelle Themen der Organisation, Personalwirtschaft und Personalökonomik	Kontaktzeit 2-4 SWS / 30-60 h 2-4 SWS / 30-60 h 2-4 SWS / 30-60 h	Selbststudium 90-120 h 90-120 h 90-120 h	geplante Gruppengröße ca. 150 Studierende ca. 150 Studierende ca. 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 in den Bereichen Human Resource Management, Organisation und Personalökonomik auf praktische Problemfelder und Fälle anzuwenden und kritisch zu beurteilen. Außerdem werden den Studierenden die Methoden vermittelt, deren Kenntnis sie dazu befähigt, sich mit aktuellen Forschungsfragen eigenständig und kritisch auseinander zu setzen. Durch integrierte Übungen wird die Fähigkeit, sich in neue Themengebiete einzuarbeiten sowie die Problemlösungsfähigkeiten der Studierende trainiert.				

3	<p>Inhalt</p> <p>a) Arbeit und Organisation in der Wissensökonomie In der Veranstaltung werden die sich wandelnden Beziehungen zwischen Individuen und Organisationen (Organisationsgrenzen, projektbasierte Organisationsformen, Arbeits- und Beschäftigungsformen), ausgewählte Praktiken des Human Resource Management (z.B. Personalauswahl und -beurteilung, Wissensmanagement), unter besonderer Berücksichtigung der Herausforderungen der Arbeit in wissensintensiven Sektoren analysiert und reflektiert. Den Ausgangspunkt für diese Analyse liefert ein Überblick über aktuelle Entwicklungen der sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Arbeits- und Organisationsforschung (z.B. Soziologischer Institutionalismus, Organisationale Lernforschung). Die zentralen Themen der Veranstaltung werden anhand von konkreten Praxisbeispielen (z.B. Beratung, IT Services, Gesundheitswesen) erläutert und mittels geeigneter Übungen vertieft.</p> <p>b) Arbeitskontrakte Die Veranstaltung analysiert Arbeitskontrakte aus ökonomischer Perspektive. Ausgangspunkt stellt die Vermittlung vertiefter Kenntnisse der Personal- und Organisationsökonomie dar. Ausgewählte personalwirtschaftliche Entscheidungsfelder (z. B. Anreizgestaltung, Rekrutierung, Bildungsinvestitionen) werden anhand aktueller mikroökonomischer Forschungsarbeiten behandelt. Anhand von geeigneten Indikatoren (z.B. Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten, Kündigungsabsichten) werden zudem die möglichen Implikationen unternehmerischer Entscheidung aus Sicht des Personals betrachtet. Die zentralen Themen des Moduls werden anhand von konkreten Beispielen aus Wissenschaft und Praxis erläutert und mittels geeigneter Übungen und ggf. Fallstudien vertieft.</p> <p>c) Aktuelle Themen der Organisation, Personalwirtschaft und Personalökonomik Diese Veranstaltung behandelt ausgewählte Themen aus den Bereichen Organisation und Personalwirtschaft und der Personalökonomik. Ziel ist es, Kenntnisse über aktuelle Forschungsthemen zu vermitteln und die dort verwendeten Modelle und Methoden darzustellen. Die Fokussierung auf forschungsnahe Fragestellungen erlaubt es, die Studierenden an aktuelle Themen heranzuführen und verstärkt Wissensgrundlagen für das Master-Forschungsprojekt zu entwickeln.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>a) Vorlesung, Übungen, Gastvorträge aus der Praxis, angeleitetes Selbststudium, Referate und Gruppenarbeiten</p> <p>b) Vorlesung, Übungen, Gastvorträge aus der Praxis, angeleitetes Selbststudium, Referate und Gruppenarbeiten</p> <p>c) Vorlesung, Übungen, Gastvorträge aus der Praxis, angeleitetes Selbststudium, Referate und Gruppenarbeiten</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur oder schriftliche Ausarbeitung.</p>

7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestehen der Prüfungsleistungen. Gegebenenfalls zusätzliche Prüfungsvorleistung: Wird zu Beginn des Semesters bekannt gegeben.</p>
8	<p>Verwendung des Moduls</p> <p>Anrechenbar im Master Européen en Sciences du Travail (MEST) (siehe auch Anmerkungen unter Sonstige Informationen). Exportmodul der BWL an die Masterstudiengänge der Fächer Mathematik, Psychologie, Soziologie, Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften, Medienwissenschaften und Wirtschaftsinformatik.</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>Zusammen 10/120</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Laszlo Goerke und Mitarbeiter/ innen; Prof. Dr. Katrin Muehlfeld und Mitarbeiter/innen; ggf. Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte und Gastreferenten</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Studierende, die am Master Européen en Sciences du Travail (MEST) teilnehmen, studieren innerhalb der Spezialisierung „HRM and Personnel Economics“ eines der beiden Module an einer der Partneruniversitäten des MEST-Netzwerks im europäischen Ausland.</p> <p>Hinweis: Die zwei gewählten Lehrveranstaltungen sind gemeinsam zu belegen.</p>

Modulname: International HRM and Personnel Economics					
BWL-Spezialisierung: Human Resource Management and Personnel Economics					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10	2. Sem.	jedes Sommersemester	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	geplante Gruppengröße	
	a1) Theory/Research Seminar “International Human Resource Management and Comparative Industrial Relations”	2-4 SWS / 30-60 h	90-120 h	ca. 30 Studierende	
	zusammen mit				
	a2) Case Study Seminar “International Human Resource Management and Comparative Industrial Relations”	2-4 SWS / 30-60 h	90-120 h	ca. 30 Studierende	
	oder				
	b1) Lektürekurs/ Übung “Aktuelle Themen der Personalökonomik“ (Reading course: Topics in Personnel Economics)	2-4 SWS / 30-60 h	90-120 h	ca. 30 Studierende	
	zusammen mit				
	b2) Seminar “Personalökonomik“ (Research Seminar Personnel Economics)				

2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Die Studierenden sollen 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 erlangt haben. 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.</p> <p>Den Studierenden werden die inhaltlichen und methodischen Kenntnisse vermittelt, sich eigenständig anhand von Veröffentlichungen in Fachorganen mit aktuellen Forschungsfragen auseinander zu setzen. Hierfür lernen die Studierenden, sich selbständig relevante Literatur und weitere Informationsquellen zu erschließen und diese auszuwerten. Im Rahmen von Präsentationen und eigenen schriftlichen Arbeiten lernen die Studierenden ihre Ergebnisse schriftlich und im Gespräch zu präsentieren. Die Studierenden lernen, durch die Bearbeitung von Fallstudien angeeignetes Wissen problemorientiert und entscheidungsorientiert anzuwenden. Die Fallstudienbearbeitung fördert die Fähigkeit, relevante Informationen aus einer Vielzahl von Daten herauszufiltern, diese Informationen zu verdichten und die zugrundeliegenden komplexen Zusammenhänge zu strukturieren.</p>
3	<p>Inhalte</p> <p>a1) und a2): International Human Resource Management</p> <p>Ausgangspunkt sind Kernprobleme des HRM multinationaler Unternehmen, wie z.B. das Management interkultureller Teams, Expatriation, der nationale bzw. kulturelle Grenzen überschreitende Transfer von HRM Praktiken und Legitimitätsfragen. Dieses internationale HRM ist eingebettet in eine Mehrzahl von nationalen institutionellen Kontexten (z.B. Business Systems, Arbeitsmarkt, Sprache), deren Bedeutung für das internationale HRM herausgearbeitet wird. Die institutionellen Rahmenbedingungen des HRM in ausgewählten Ländern werden verglichen und es wird diskutiert, inwiefern sich nationale HRM Praktiken und Institutionen durch Globalisierungstendenzen und dominante Akteure angleichen und inwiefern sich lokale bzw. nationale Lösungen behaupten. Die Themen werden in unterschiedlicher Form analysiert, wobei in Veranstaltung a2) die Bearbeitung und Diskussion von Fallstudien sowie Übungen mit Aufgaben im Mittelpunkt stehen. Zentrales Merkmal ist die umfangreiche und eigenständige Beteiligung der Studierenden.</p> <p>b1 und b2): Personnel Economics</p> <p>In dieser interaktiven Veranstaltung werden aktuelle Themen aus der Personalökonomik mit besonderem Augenmerk auf die industriellen Beziehungen in Europa untersucht. Die Themenauswahl orientiert sich dabei an zentralen und aktuellen Problemstellungen aus der wissenschaftlichen Literatur. Die Themen werden in unterschiedlichen Formen analysiert. Zentrales Merkmal aller Veranstaltungsformen ist die umfangreiche und eigenständige Beteiligung der Studentinnen und Studenten. Die Themenauswahl umfasst unter anderem Fragen der Entlohnung, der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, der Wirkung von und des Umgangs mit institutionellen und rechtlichen Beschränkungen und der Heterogenität von Arbeitskräften.</p>

4	<p>Lehrformen</p> <p>a1) Seminar mit Hausarbeiten, Vorlesungselemente, Übungen, Literaturanalysen, Selbststudium, Referate und Gruppenarbeiten, angeleitetes Selbststudium</p> <p>a2) Seminar mit Vorträgen, Übungen, Fallstudien, Gastvorträgen aus der Praxis, Referaten und Gruppenarbeiten, angeleitetes Selbststudium</p> <p>b1) Seminar mit Hausarbeiten, Vorträgen, Literaturanalysen, Referaten, Präsentationen und Gruppenarbeiten sowie angeleitetem Selbststudium</p> <p>b2) Seminar mit Hausarbeiten, Vorträgen, Literaturanalysen, Referaten, Präsentationen und Gruppenarbeiten sowie angeleitetem Selbststudium</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Kenntnis der Inhalte des Moduls „Organizing Work and Employment Contracts“</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur oder schriftliche Ausarbeitung und prüfungsrelevante Studienleistung (Anteil 25%).</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestehen der Prüfungsleistungen. Gegebenenfalls zusätzliche Prüfungsvorleistung: Wird zu Beginn des Semesters bekannt gegeben.</p>
8	<p>Verwendung des Moduls</p> <p>Anrechenbar im Master Européen en Sciences du Travail (MEST) (siehe auch Anmerkungen unter Sonstige Informationen).</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>Jeweils 10/120</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Laszlo Goerke und Mitarbeiter/ innen; Prof. Dr. Katrin Muehlfeld und Mitarbeiter/innen; ggf. Honorarprofessoren, Lehrbeauftragte und Gastreferenten</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Studierende, die am Master Européen en Sciences du Travail (MEST) teilnehmen, studieren innerhalb der Spezialisierung „HRM and Personnel Economics“ eines der beiden Module an einer der Partneruniversitäten des MEST-Netzwerks im europäischen Ausland. Die jeweilige Sprache gilt für alle Elemente der betreffenden Veranstaltung: Vorträge und Seminarveranstaltungen, Veranstaltungsunterlagen sowie Prüfung. Hinweis: Es sind entweder die Lehrveranstaltungen a1) und a2) zusammen oder die Veranstaltungen b1) und b2) gemeinsam zu belegen.</p>