

Modulname:				
Human Resources (HR)				
Kennnummer:	Workload: 420 h	Kreditpunkte(CP): 14	Studiensemester: 3. + 4.	Dauer: 2 Semester
1	Lehrveranstaltungen: a) HR-Spezialisierung I: Personalpolitik und Beschäftigungssystem (Vorlesung) b) HR-Spezialisierung II: Organisation und Arbeit (Vorlesung) c) HR-Spezialisierung III: Verhalten in Organisationen	Kontaktzeit: 2 SWS/30 h 2 SWS / 30 h 3 SWS / 45 h	Selbststudium: 90 h 90 h 135 h	Kreditpunkte: 4 4 6
2	Lehrformen: Vorlesungen und Übung im großen Hörsaal, angeleitetes Selbststudium			
3	Gruppengröße: 150			
4	Qualifikationsziele: Vermittelte Schlüsselqualifikationen: Fachkompetenz, Persönlichkeitskompetenz. Das Modul vermittelt Kompetenzen auf drei Ebenen: Arbeitsnachfrage und Beschäftigung sind in kapitalistischen Wirtschaften nicht Selbstzweck, sondern von der Güternachfrage abgeleitete Nachfrage: Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen, aber auch Lohn- und Beförderungsentscheidungen sind so in der Aushandlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verstehen. Diese Aushandlung ist nicht selten rechtlich gefasst und kollektiv organisiert (Betriebsräte, Gewerkschaften), wodurch sich dieser Beschaffungsmarkt systematisch von anderen Faktormärkten unterscheidet. Die Studierenden sollen am Ende des Moduls in der Lage sein, die institutionellen Kontextfaktoren von Personalpolitik und Beschäftigungsstrategien zu kennen und ihre Relevanz für betriebliche Personalarbeit kritisch zu analysieren. Personalführung und Personalentwicklung verlangt nach psychologischer Begründung (Motivation, Lerntheorien, Führungsstil, Erfolgsfaktoren von Teamarbeit), Kenntnis der Instrumente des HRM (Personalplanung, Personalbeurteilung, Bildungsplanung, Quality Circles etc.) und nach ethischer Sensibilisierung. Zusätzlich zur Vorlesung sollen die Studierenden mit unterschiedlichen Perspektiven und ideologischen Standpunkten im Selbststudium vertraut gemacht werden bzw. sich vertraut machen. Das Verständnis und die Gestaltung von Human Resource Management-Praktiken setzt die Kenntnis aktueller Entwicklungen von Organisations- und Arbeitsformen voraus. Studierende sollen daher nach Abschluss des Moduls diese Entwicklungen kennen, aus verschiedenen organisationstheoretischen und arbeitssoziologischen Perspektiven analysieren und auf konkrete personalwirtschaftliche Probleme und Gestaltungsfragen praxisorientiert anwenden können.			
5	Inhalte: Personalpolitik und Beschäftigungssystem: Die Veranstaltung erläutert die Besonderheiten des Arbeitsvertrages und gibt einen Überblick über zentrale Gestaltungsfelder der Personalpolitik. Unter besonderer			

	<p>Bezugnahme auf das Konzept des Beschäftigungssystems werden die institutionellen Einflussfaktoren (Arbeitsmarkt, Bildungssystem, Arbeits- und Sozialrecht, Industrielle Beziehungen) auf das HRM (Rekrutierungspraktiken, Personalbeurteilung, Entlohnungs- und Anreizsysteme, Karriereplanung) diskutiert. Den theoretischen Bezugsrahmen der Vorlesung liefern institutionenökonomische und politische Ansätze.</p> <p>Organisation und Arbeit: Die Veranstaltung vermittelt einen Überblick über die historische Entwicklung und aktuelle Veränderungen von Organisations- und Arbeitsformen. Den Schwerpunkt stellen hierbei soziologische Diagnosen der Arbeitswelt (Zunahme von Wissensarbeit und Arbeitskraftunternehmern, (Ent-)Professionalisierung, Tertiarisierung, Globalisierung, Vermarktlichung und Flexibilisierung der Beziehungen zwischen Organisationen und Arbeitskräften) dar. Ausführlich wird auf die Konsequenzen, die diese Entwicklungen für das Human Resource Management haben, eingegangen. Unter anderem werden hier das HRM in Unternehmensnetzwerken, das Wissensmanagement, das Management heterogener Belegschaften (Diversity Management) sowie Ansätze eines nachhaltigen Human Resource Management (Sustainable HRM) behandelt. Vorlesungsanteile werden ergänzt durch die Lektüre von Schlüsseltexten sowie durch die Bearbeitung von Fallstudien zu unterschiedlichen Arbeitsformen in ausgewählten Industrien.</p> <p>Verhalten in Organisationen: Die Veranstaltung behandelt das Verhalten von Organisationsmitgliedern, wobei der Fokus auf Interaktionsbeziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sowie auf Lernprozessen liegt. Ein Überblick über für das HRM relevante Motivations-, Führungs- und Lerntheorien, sozialpsychologische Ansätze der Gruppenforschung sowie Ansätze der Potenzialbeurteilung wird für die Analyse konkreter Praxisprobleme herangezogen und durch die Bearbeitung von Fallstudien vertieft. Abschließend werden die mit der Verhaltensbeeinflussung in Organisationen verbundenen ideologischen Standpunkte und ethischen Implikationen diskutiert. Ergänzt werden die in Vorlesungen und Übungen vermittelten Inhalte durch ein angeleitetes Selbststudium.</p>
6	<p>Verwendbarkeit des Moduls: Wahlpflichtmodul in den BA-Studiengängen BWL, Soziologie und VWL</p>
7	<p>Teilnahmevoraussetzungen: Modul: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre</p>
8	<p>Prüfungsformen: Je Lehrveranstaltung: 60 min. bzw. 90 Min. Klausur, studienbegleitend, max. 50 % Multiple Choice</p>
9	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten: Bestehen der studienbegleitenden Prüfungen</p>
10	<p>Stellenwert der Note in der Endnote 14/180</p>
11	<p>Häufigkeit des Angebots: Alljährlich im Winter- bzw. Sommersemester</p>
12	<p>Modulbeauftragter: Professor. Dr. Axel Haunschild hauptamtlich Lehrende: Prof. Dr. Dieter Sadowski, Professor Dr. Axel Haunschild</p>
13	<p>Sonstige Informationen:</p>