

Major Human Resource Management, 1. Teil

Kursbeschreibung	Major Human Resource Management, 1. Teil
Kursnummer	BÖK-050102S1.SN/07
Fachbereich(e)	Hochschule für Wirtschaft – School of Business
Name Studiengang /-gänge	Betriebsökonomie (Vollzeit)
Art des Studiengangs	Bachelor
Name Modul/Minor/Major	Major Human Resource Management, 1. Teil (Total: 6 ECTS Credits)
Modulniveau	<input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> I <input checked="" type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> S
Modultyp	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> R <input checked="" type="checkbox"/> M
ECTS-Credits	6 ECTS-Credits
Gesamtarbeitsaufwand in Stunden (Kontaktstudium, begleitetes und individuelles Selbststudium)	Kontaktstudium: 54 h (72 Lektionen) Selbststudium: 126 h Total: 180 h
Verantwortliche Ansprechperson	
Telefon/E-Mail	
Lernziele	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • für das HRM relevante Konzepte und Verfahren der Arbeitsgestaltung • strategische und operative Aspekte des Ideen- und Wissensmanagements • Methoden der Lohnfindung und der Leistungsentlohnung • Strategie und Praxis des Diversity Managements <p>Die Studierenden sind in der Lage für ein Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stärken und Schwächen der Arbeitsorganisation und -prozesse zu analysieren sowie effiziente Systeme der Arbeitsorganisation zu gestalten und in Kooperation mit den relevanten Akteuren einzuführen • Wissensmanagement und Diversity Management zu implementieren • unternehmensgerechte Grund- und Leistungslohnsysteme zu konzipieren und einzuführen
Lerninhalte	<p>Die wichtigsten Formen partizipativer <i>Arbeitsgestaltung</i> werden im Unterschied zu tayloristischen Modellen der Arbeitsorganisation vorgestellt und im Hinblick auf ihre ökonomische Effizienz analysiert. Im Mittelpunkt steht dabei die „AMO-Formel“, wonach die Performance von Mitarbeitenden das Produkt aus Fähigkeiten, Möglichkeiten und Arbeitsmotivation ist.</p> <p>Flexible und situationsangemessene <i>Lohnsysteme</i> stellen wichtige Eckpfeiler des betrieblichen Performance Managements dar und werden daher ausführlich behandelt. Wissensmanagement wird nicht in erster Linie unter der IT-Perspektive diskutiert, sondern in Hinblick auf den Beitrag des HRM zur Wissensgenerierung und –Verteilung im Unternehmen.</p> <p>Diversity Management stellt eine Klammer dar, in der alle Aspekte des Performance Management angesprochen werden.</p>
Lehr- und Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Lehrgespräch

	<ul style="list-style-type: none"> • Einzel-, Kleingruppen- und Gruppenarbeiten • Übungsaufgaben • Fallstudien • Lernkontrollen
Unterrichtssprache	Deutsch
Leistungsbewertung (en)	schriftliche Prüfung 120 Minuten, Open Book
Bibliographie	<p>Guy Oxsenbein, Ulrich Pekruhl (Hrsg.): Erfolgsfaktor Human Resource Management, Zürich 2007: WEKA</p> <p>Erich Kirchler, Christa Rodler: Motivation in Organisationen, Wien 2001: WUV</p> <p>Barry Gerhart, Sara Rynes: Compensation – Theory, Evidence and Strategic Impications, Thousand Oaks et al. 2003: Sage</p> <p>Gilbert J. B. Probst, Steffen Raub, Kai Romhardt: Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen, Wiesbaden 2007: Gabler</p> <p>Becker, Manfred / Seidel, Alina (Hsg.): Diversity Management: Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart 2006</p>
Erforderliche Vorkenntnisse Modul(e) – Kurs(e)	BWL 1
Anschlussmodul(e) /-kurs(e)	
Bemerkungen	Der Kurs wird nach den beiden Auftaktveranstaltungen geteilt, so dass die Studierenden im Wechsel jeweils 14tägig einen ganzen Tag Unterricht haben (in der Zwischenwoche Selbststudium)