

## Major Human Ressource Management, 2. Teil

<b>Kursbeschreibung</b>	<b>Major Human Ressource Management, 2. Teil (Performance Management)</b>
<b>Kursnummer</b>	BÖK-060102.HN/09
<b>Fachbereich(e)</b>	Hochschule für Wirtschaft – School of Business
<b>Name Studiengang /-gänge</b>	Betriebsökonomie (Vollzeit)
<b>Art des Studiengangs</b>	Bachelor
<b>Name Modul/Minor/Major</b>	Major Human Ressource Management, 2. Teil (Total: 9 ECTS Credits)
<b>Modulniveau</b>	<input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> I <input checked="" type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> S
<b>Modultyp</b>	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> R <input checked="" type="checkbox"/> M
<b>ECTS-Credits</b>	9 ECTS-Credits
<b>Gesamtarbeitsaufwand in Stunden (Kontaktstudium, begleitetes und individuelles Selbststudium)</b>	Kontaktstudium: 81 h (108 Lektionen) Selbststudium: 189 h Total: 270 h
<b>Verantwortliche Ansprechperson</b>	
<b>Telefon/E-Mail</b>	
<b>Lernziele</b>	<p>Die Studierenden kennen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für das HRM relevante Konzepte und Verfahren der Arbeitsgestaltung</li> <li>• strategische und operative Aspekte des Ideen- und Wissensmanagements</li> <li>• Methoden der Lohnfindung und der Leistungsentlohnung</li> <li>• Strategie und Praxis des Diversity Managements</li> </ul> <p>Die Studierenden sind in der Lage für ein Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärken und Schwächen der Arbeitsorganisation und -prozesse zu analysieren sowie effiziente Systeme der Arbeitsorganisation zu gestalten und in Kooperation mit den relevanten Akteuren einzuführen</li> <li>• Wissensmanagement und Diversity Management zu implementieren</li> <li>• unternehmensgerechte Grund- und Leistungslohnsysteme zu konzipieren und einzuführen</li> </ul>
<b>Lerninhalte</b>	<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>
<b>Lehr- und Lernmethoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vortrag</li> <li>• Lehrgespräch</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzel-, Kleingruppen- und Gruppenarbeiten</li> <li>• Übungsaufgaben</li> <li>• Fallstudien</li> <li>• Lernkontrollen</li> </ul>
<b>Unterrichtssprache</b>	Deutsch
<b>Leistungsbewertung (en)</b>	Schriftliche Prüfung: 180 Minuten, Open Book
<b>Bibliographie</b>	<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 Implications, 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>
<b>Erforderliche Vorkenntnisse Modul(e) – Kurs(e)</b>	
<b>Anschlussmodul(e) /-kurs(e)</b>	
<b>Bemerkungen</b>	<p>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)</p> <p>Kursteil 1 ist zwingende Voraussetzung für den Besuch von Kursteil 2</p>