

# Zertifikatsstudiengang

## „Personalmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen“

# Modulhandbuch

(Fassung vom 14. Februar 2018)

## Präambel

Die Auswirkungen des demografische Wandels mit weniger jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, einer immer vielfältiger werdenden Bevölkerung und einer verlängerten Lebensarbeitszeit bringt für Unternehmen und Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen erhebliche Anforderungen im Bereich des Personalmanagements mit sich. Weitere Anforderungen sind in der Digitalisierung der Arbeitswelt und den veränderten Anforderungen an Beschäftigte zu erkennen. Diese Veränderungen sind schon jetzt spürbar und verändern die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt rasant. Folglich zwingen die Aufgaben der Gewinnung, Qualifizierung, Einsatz, Entwicklung, Bindung und Gesundheitserhaltung der knapper werdenden „Ressource Mitarbeitende“ zu neuen Schwerpunkten im strategischen und operativen Personalmanagement.

Dieser berufsbegleitende *Zertifikatsstudiengang Personalmanagement* nimmt die genannten Entwicklungen auf. Er spricht sowohl Spezialisten/-innen in Personalabteilungen oder Stabsabteilungen für Personalentwicklung an als auch Führungskräfte auf allen Ebenen, die einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Personalgewinnung, das Kompetenzmanagement und die Personalentwicklung legen.

Die Organisationsform dieses Zertifikats-Studiengangs– überwiegend in Präsenzblöcken und unterstütztem Selbststudium – ermöglicht ein Studium neben der Berufstätigkeit. Viele Studieninhalte beziehen sich direkt auf die strategische und operative Personalarbeit im „eigenen“ Unternehmen, so dass sich inhaltlich wie zeitlich Aufgaben im Studium und Aufgaben im Beruf verbinden lassen.

Durch qualifiziertes Wissen ergeben sich derzeit für Personalmanager und Personalmanagerinnen in Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft angesichts des wirksamen Fach- und Führungskräftebedarfs interessante und spannende Tätigkeitsfelder. Sie nehmen in der Regel eine Schlüsselposition in Unternehmen ein, da sich der Arbeitsmarkt insbesondere in der sozialen Dienstleistungsbranche in den letzten Jahren stark verändert hat. Die hohe Nachfrage nach professionellen Personalmanagern steht derzeit einem geringen Angebot gegenüber, das sich zuletzt im "War of Talents" widerspiegelt und den Beruf als Personalmanager umso wichtiger gestaltet

Die Lehre und Forschung an der Fachhochschule der Diakonie haben ihren Schwerpunkt im Feld des **Sozial- und Gesundheitswesens**. Durch die Auswahl der Lehrenden, der Inhalte und der konkreten Praxisfälle, Fallstudien und Transferübungen bewegt sich der

berufsbegleitende *Zertifikatsstudiengang Personalmanagement* in diesem Feld. Die  
vermittelten Kompetenzen qualifizieren jedoch auch für eine Beratungstätigkeit in anderen  
Feldern, wie z. B. der öffentlichen Verwaltung oder der Privatwirtschaft.

## Übersicht und Ablaufplan

Sem	Modul	Modul	Prüfung	CP	Gesamt-CP
1	MBZ 02	<b>Modultitel: Einführung wissenschaftliche Forschungsmethoden</b>	Anm: läuft studienbegleitend als E-Learning-Angebot. Klausur	10	20
	MBZ 03	<b>Kompetenzorientiertes Personalmanagement</b> Kompetenzmodelle und Grundlagen der Organisationsentwicklung im Personalmanagement	Anmerkung: identisch mit MB 03 „Architektur der Organisationen“ Posterpräsentation o. Hausarbeit	10	
		Ende des ersten Semesters			<b>20 CP</b>
2	MBZ 08	<b>Modultitel: New Work und Leadership</b> Neue Ansätze in der Personalführung in agilen Organisationen	Hausarbeit oder Referat	05	20
	MBZ 09	<b>Modultitel: Management-Ansätze und –Modelle in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft</b>	Hausarbeit	05	
	WM	<b>WM 48 Modultitel: Talent-Management und Personalentwicklung</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Konzeptes zur betrieblichen Führungskräfteentwicklung.	10	
	WM	<b>WM 11 Modultitel: Strategische Personalentwicklung</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Konzeptes zur betrieblichen Führungskräfteentwicklung		
	WM	<b>WM 61 Modultitel: Recruiting und Personalmarketing</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Konzeptes zur Mitarbeitergewinnung und -bindung		
		Ende des zweiten Semesters	<b>Anmerkung:</b> Studierende wählen eins von drei möglichen WM		<b>40 CP</b>

<b>3</b>	MM12	<b>Modultitel: Arbeits- Steuer- und Unternehmensrecht</b>	Unternehmensplanspiel benotet	8	13
	MM 13	<b>Modultitel: Transferprojekt Personalmanagement</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht.	5	
<b>3</b>	MM 14	<b>Abschlussarbeit (Konzeption eines Personalthemas im Praxistransfer)</b>	Hausarbeit und Kolloquium	7	7
		Ende des Zertifikats-Studiums im dritten Semester	Ende des Zertifikats-Studiums im 3. Semester		<b>60 CP</b>
		<b>Anschluss an Master-Studiengang Organisationsentwicklung</b>	<b>Ziel: Master-Abschluss mit 120 ECTS</b>		

## Modulbeschreibungen

<b>Einführung in wissenschaftliche Forschungsmethoden</b>						
<b>MBZ 02</b>	Workload 250 h	Credits 10	Studien- semester 1.	Häufigkeit des Angebots Studienbegleitend durchzuführen	Dauer 1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> E-Learning und LV mit Übungen	<b>Kontaktzeit</b> 45 h	<b>E- Learning</b> 20 h	<b>Lern- gruppe</b> 36 h	<b>Selbst- studium</b> 149 h	<b>geplante Gruppen- größe</b> 15-20 Studierende
<b>2</b>	<p><i>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können aus einer quantitativen Interventions- oder Beobachtungsstudie mit anspruchsvollen statistischen Methoden zu einer praxisrelevanten Fragestellung den Studienaufbau und die Bedeutung der Ergebnisse herausarbeiten,</li> <li>• kennen die Qualitative Sozialforschung mit unterschiedlichen Formen der Datenerhebung und -auswertung,</li> <li>• können die Sinnhaftigkeit eines Forschungsdesigns kritisch beurteilen, kennen Qualitätskriterien sowohl für den quantitativen als auch für den qualitativen Forschungsansatz und sind so in der Lage, die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsansätze qualitativ einzuschätzen, zu interpretieren und reflektieren sowie sie in einem Beratungsprozess verständlich umzusetzen,</li> <li>• kennen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der evidenzbasierten Praxis in Bereichen der Sozial- und Gesundheitsversorgung und können eine eigene Position hierzu in Prozessen der Organisationsentwicklung und Beratung fundiert vertreten,</li> <li>• können für einen Organisationsentwicklungs- oder Beratungsprozess ein Evaluationskonzept entwickeln und umsetzen.</li> </ul>					
<b>3</b>	<p><b>Inhalte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign – allgemeine Grundlagen der Sozialforschung</li> <li>▪ Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung</li> <li>○ Systematische Literaturrecherche</li> <li>○ Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung</li> <li>○ Vertiefung statistischer Methoden (z. B. Signifikanztest, Regressionsanalyse, Überlebenszeitanalyse)</li> </ul> </li> <li>▪ Qualitative Sozialforschung: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bedeutung qualitativer Forschungsansätze in der Pflege-, Gesundheits- und Sozialforschung</li> <li>○ Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden</li> <li>○ Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung</li> <li>○ Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung</li> </ul> </li> <li>▪ Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis mit Bedeutung für Organisationsentwicklung und Beratung im Gesundheits- und Sozialwesen</li> <li>▪ Evaluationsforschung</li> </ul>					
<b>4</b>	<p><b>Lehrformen:</b> E-Learning, Internet-Recherche), Selbstlernphasen (schriftl. Studienmaterialien, studienbegleitende Projekte, Lernberatung / Lernbegleitung Präsenzveranstaltungen (Übungen), Erstellung eines systematischen Reviews</p>					

5	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>
6	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur
7	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) OE-Sozialmanagement
8	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag.</li> <li>• Johann Behrens, J. und Gero Langer, G. (2006). Evidence-based Nursing and Caring. Bern: Huber Verlag.</li> <li>• Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies: Grundlagen der Statistik, Weiterführende Statistik für Dummies, Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley-VCH.</li> <li>• Gerhardus, A., Breckenkamp, J., Razum, O., Schmacke, N. und Wenzel, H. (2010). Evidenz-based Public Health. Bern: Huber Verlag.</li> </ul>
9	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Gesundheitswissenschaften
10	<b>Sonstige Informationen</b> In diesem Modul werden quantitative und qualitative Forschungsmethoden als Grundlage für den Umgang mit wissenschaftlicher Literatur in den folgenden Modulen vermittelt bzw. vertieft. Aufbauend auf den Vorkenntnissen aus den Erststudiengängen lernen die Studierenden, wissenschaftliche Primärstudien kritisch zu interpretieren und auf die Praxis im Sozial- und Gesundheitswesen zu übertragen. Zudem erwerben sie Grundkenntnisse, um ein eigenes Forschungsvorhaben (Masterthesis) zu planen und durchzuführen.

<b>Modul:</b> MBZ 03	<b>Modultitel: Kompetenzorientiertes Personalmanagement:</b> KompetenzmodelleEntwicklungswege, Führungskonzepte	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Tim Hagemann /Prof. Dr. Jörg Martens		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 10 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 48 h (6 Tage)
		davon E-Learning: 12 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule	davon Lerngruppe: 30 h
		davon Praxis: 20 h
		davon Selbststudium: 114 h
davon Portfolio-Arbeit: 1 h		
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	In der Kompetenzgesellschaft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens zu einer der wichtigsten Ressourcen geworden. Es gehört zu den grundlegenden Kompetenzen von Führungskräften, das Wissen und die Fähigkeiten von Individuen in der Organisation durch Leadership zu fordern und zu fördern. Die professionelle und systematische Führung von Mitarbeitern ist kritisch für den Erfolg eines Unternehmens im Wettbewerb. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Kurs mit den notwendigen Kompetenzen einer Führungskraft in Unternehmen mit modernen, wissensbasierten Arbeitsorganisationen auseinander. Es werden zentrale	

	<p>Fragestellungen der modernen Führungstheorie und -praxis diskutiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Grundlagen der professionellen Führung, Führungs- und Motivationsinstrumente, Aspekte der situativen Führung sowie die Führungskommunikation und -interaktion im Rahmen der strategischen Führung und in Veränderungsprozessen. Sowohl Methodisch-konzeptionelle Grundlagen der Führung als auch empirische Beispiele und Diskussionen zum Führungsverhalten in Organisationen bereiten die Teilnehmer auf die Herausforderungen der Führung, den Umgang mit Change sowie Teamentwicklung und Konfliktmanagement im Unternehmen vor</p> <p>Darüber hinaus setzen sich Studierende in diesem Modul mit unterschiedlichen Kompetenzbegriffen, Anforderungsprofilen und Kompetenzmodellen auseinander und lernen unterschiedliche Wege und Methoden der Personalentwicklung und des betrieblichen Wissensmanagements kennen und können sie bewerten. Sie entwickeln modellhaft entsprechende Konzepte für ihr Unternehmen.</p>
<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b></p>	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennen unterschiedliche Kompetenzbegriffe und können die damit verbundenen Konsequenzen beurteilen;</li> <li>- kennen wichtige Kompetenzmodelle sowie Methoden der Kompetenzmessung und –entwicklung und können exemplarisch einige anwenden;</li> <li>- kennen unterschiedliche Methoden der Personalentwicklung, können sie bewerten und ihre Eignung für das eigene Unternehmen einschätzen</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- können wissenschaftlich begründete Konzepte für die betriebliche Praxis entwickeln.</li> </ul>
<p><b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b></p>	<p><b>1. Kompetenzmanagement:</b> .1. Der Kompetenzbegriff und seine Implikationen, .2 Kompetenzmodelle (u.a. Heyse/Erpenbeck), .3 Methoden der Kompetenz-messung und –entwicklung .4. Konzepte und Methoden der Personalentwicklung, .5 Software-gestützte Instrumente der Personalentwicklung und –auswahl, .6 Konzepte und Methoden des Wissensmanagements und ihre Verknüpfung zur Personalentwicklung</p>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b></p>	<p>Vorlesung mit seminaristischen und Übungsanteilen</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Informationstransfer über Studienbriefe und Reader; Recherche in Datenbanken; Entwicklung von Konzepten und deren kritische Beurteilung in Lerngruppen; Ausarbeitung von Fachthemen in Referaten sowie Präsentation von selbst bzw. in der Lerngruppe entwickelten Konzepten</p>



<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines betrieblichen Konzeptes entweder der gezielten Kompetenzentwicklung, der Personalentwicklung oder des Wissensmanagements unter Berücksichtigung der Führungsrolle von Dienstvorgesetzten; benotet.
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	für Master-Studiengang Personalmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Heyse, V.; Erpenbeck, J. (2007): Kompetenzmanagement. Stuttgart</li> <li>-Heyse, V., Erpenbeck, J. (2009): Kompetenztraining. 2. Aufl., Stuttgart</li> <li>-Hinterhuber, H. H./Krauthammer, E. (2005): Leadership – mehr als Management. Was Führungskräfte nicht delegieren dürfen. 4. Auflage, Frankfurt.</li> <li>-Wittwer, W. (2003): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neuwied</li> <li>-Lang-von Wins, Th. / Triebel, C.; Karriereberatung (2012), 2.Aufl.2012. Springer-Verlag</li> <li>-Becker, M. (2009): Personalentwicklung, 5. Auflage, Stuttgart</li> </ul>

<b>Modul:MBZ</b> 08	<b>Modultitel: New Work und Leadership – Neue Ansätze in der Personalführung</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Personalmanagement			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 23 h (4 Tage)	
		davon E-Learning: 22 h	
		davon Lerngruppe: 0 h	
		davon Praxis: 0h	
		<b>Lernort:</b> Hochschule	davon Selbststudium: 105 h
davon Portfolio-Arbeit: 0h			
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Personal ist zu einem wesentlichen strategischen Erfolgsfaktor aller Unternehmen geworden. Der Studienschwerpunkt strategisches Personalmanagement erfordert eine Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in diesem für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidenden Bereich. In diesem Kurs werden Herausforderungen des modernen Leadership-Verständnisses in den Bereichen Personalstrategie, Personalplanung, Personalanpassung, Personalbeurteilung, sowie Personalentwicklung bezogen auf Unternehmen des Sozial- und Gesundheitswesens - vermittelt und auf ihre Wirksamkeit befragt.</p>		

<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	<p>Die Studierenden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Bedeutung und die unterschiedlichen Aspekte des strateg. PM für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen verstehen und Grundzüge eines strateg. PM entwickeln;</li> <li>- kennen wichtige Wege und Methoden des Personalrecruiting einschl. des Einsatzes von <i>social media</i> und können daraus Empfehlungen für eine unternehmensadäquate Personalstrategie entwickeln;</li> <li>- kennen feldspezifische Methoden der Personalbedarfsplanung, können sie kritisch bewerten und können geeignete Methoden anwenden</li> <li>- kennen den Zusammenhang zwischen OE und PE und können vorgeschlagene Methoden kritisch beurteilen bzw. Empfehlungen für geeignete Methoden abgeben.</li> <li>- können Studierende die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings erklären.</li> <li>- verstehen Studierende Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung</li> </ul>
<b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- können in der Fachliteratur vorgeschlagene Ansätze auf ihre Implikationen, Interessen und zu vermutende Wirkungen und Nebenwirkungen untersuchen und bewerten.</li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden der Personalbedarfsplanung, grundsätzlich und bezogen auf die Arbeitsfelder des Sozial- und Gesundheitswesens (und ihre kritische Bewertung),</li> <li>• Bedeutung und Methoden der Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung (strateg. Personalmarketing)</li> <li>• Methoden der Steuerung des Personaleinsatzes</li> <li>• strateg. Personalcontrolling</li> <li>• Zusammenhang (und die Schnittstellen) zwischen Organisationsentwicklung (OE) und Personalentwicklung (PE).</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	<p>Vorlesung mit seminaristischen und Übungsanteilen</p>
<b>Lernformen:</b>	<p>Informationstransfer über Studienbriefe und Reader; betriebliche Recherchen, ihre Dokumentation in Einzelarbeit, sodann kritische Verarbeitung der Informationen in Lerngruppen; exemplarische Anwendung von Methoden u. Instrumenten im Betrieb bzw. in den Lerngruppen</p>
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	<p>Schriftliche Auswertung der Lerngruppenarbeit (Gruppenleistung) + exemplarische Entwicklung eines Teilaspektes des strateg. PMs für ein konkretes Unternehmen (Einzelleistung); Note ergibt sich aus der Kombination beider Leistungen (1:2)</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	

	für Master-Studiengang OE Personalmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>-Bea, F. X./Haas, J. (2009): Strategisches Management. 5. Auflage, UTB, Stuttgart</p> <p>-Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart</p> <p>-Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Gabler, Berlin/Heidelberg.</p> <p>-Kanning, U. P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer, Berlin/Heidelberg</p> <p>-Stock-Homburg, R. (Hrsg.) (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden</p> <p>-Trost, A. (2010): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Luchterhand, München</p>

<b>Modul:</b> MBZ 09	<b>Modultitel: Management-Ansätze in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Rüdiger Noelle, Prof. Dr. Jörg Martens, LB Johannes Schildmann			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 32 h (4Tage)	
		davon E-Learning: 12 h	
		davon Lerngruppe: 0 h	
		davon Praxis: 0 h	
		<b>Lernort:</b> Weiterbildung	
		davon Portfolio-Arbeit: 0 h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Operatives Führen beinhaltet die Führung der einzelnen Geschäfts-, Steuerungs- und Unterstützungsprozesse mit Hilfe von Konzepten, Prozessen und Führungskenngrößen. In diesem Modul werden die Unterschiede von Normativem, Strategischem und Operativem Management bearbeitet und ein Überblick über Management-Theorien gegeben. Beispielhaft werden Modelle wie „Management by Objectives“, Projektmanagement, Balanced Scorecard, St.Galler Management-Modell und Mitunternehmertum vorgestellt. Daneben geht es um eine Einführung ins Thema Sozialmarketing.</p>		
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	<p><i>Die Studierenden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> kennen die Abgrenzung zwischen strategischer und operativer Führung und die zukunftsrelevanten Kernaufgaben operativer Führung</li> <li><input type="checkbox"/> kennen wissenschaftlich abgesicherte und praxiserprobte Methoden und Verfahren und können diese im operativen Führungshandeln einsetzen</li> <li><input type="checkbox"/> haben einen Überblick über verschiedene Management-Theorien, kennen die zentralen Begriffskategorien: Umweltsphären,</li> </ul>		

	<p><i>Anspruchsgruppen, Interaktionsthemen, Ordnungsmomente, Prozesse, Entwicklungsmodi und können sie mit praktischem Führungs- und Steuerungshandeln in Verbindung bringen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <i>verstehen Sozialmarketing als Prozess, bestehend aus Marktforschung, strategischer Angebotsentwicklung und der Anwendung operativer Marketinginstrumente, insbesondere Öffentlichkeitsarbeit und Werbung im Bereich der Marketingkommunikation</i></li> <li><input type="checkbox"/> <i>können unterschiedliche Managementansätze und –instrumente auf ihre Implikationen und Konsequenzen hin bewerten, auch unter ethischen Gesichtspunkten</i></li> </ul>
<b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b>	<p>Definitionen und Aufgabenbereiche von strategischer und operativer Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Organisationstheorien</li> <li><input type="checkbox"/> Begriffe der aktuellen Managementliteratur</li> <li><input type="checkbox"/> Einführung in und Überblick über Management-Theorien</li> <li><input type="checkbox"/> Vertiefung an Beispielen, etwa Führen durch Zielvereinbarungen (MbO), Balanced Scorecard (BSC), Business Reengineering, KVP, St. Galler Management-Modell, Mitunternehmertum</li> <li><input type="checkbox"/> Organisatorische Instrumente der operativen Führung, z. B. Arbeitsablauforganisation, Changemanagement, Kontraktmanagement, Projektmanagement, Dokumentation, Prozessmanagement</li> <li><input type="checkbox"/> Marketing als Instrument in der operativen Führung, z. B. Bedarfsanalysen, (Umfeldbedingungen und Markt), Angebotsentwicklung, Dienstleistungserbringung und Kundenorientierung</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminaristische Lehrveranstaltung mit zahlreichen Übungsanteilen (in unterschiedlichen Rollen)
<b>Lernformen:</b>	Seminar; Recherche und Lektüre; Entwicklung von Instrumenten (allein und Lerngruppe), Erprobung und Auswertung in der Praxis
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Hausarbeit benotet.
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Verwendbar für Master-Studiengang OE Sozialmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>Schubert, H. (2005): Sozialmanagement. Zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen, Wiesbaden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Lievegoed, B., Glasl, F. (1996): Entwicklungsphasen eines Unternehmens, Bern</li> <li><input type="checkbox"/> Rüegg-Sturm (2003): Das neue St. Galler Management-Modell, Bern</li> <li><input type="checkbox"/> Textsammlung zum Operativen Führen</li> <li><input type="checkbox"/> Bruhn, M. (2005): Marketing für Nonprofit-Organisationen.</li> </ul>

	Grundlagen – Konzepte – Instrumente, Stuttgart
--	--

**Studierende wählen eines von drei möglichen Wahlmodulen**

<b>Modul:</b> WM61	<b>Modultitel: Employer Branding und Recruiting</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> X	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 32 h (4Tage)
		davon E-Learning: 12 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule und Betrieb	davon Lerngruppe: 0 h
		davon Praxis: 6 h
		davon Selbststudium: 75 h
	davon Portfolio-Arbeit: -0h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potentiellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln</p>	
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls Employer Branding und Recruiting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen</li> <li>-kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting</li> <li>-verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting</li> </ul>	

	<p>-haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt</p> <p>-wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting</p>
<b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b>	können in der Fachliteratur vorgeschlagene Ansätze auf ihre Implikationen, Interessen und zu vermutende Wirkungen und Nebenwirkungen untersuchen und bewerten und können aufgrund der betrieblichen Erkundungen ein Konzept zur Implementierung des Gelernten entwickeln
<b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b>	<p><b>1 Grundlagen und Ziele des Employer Branding:</b> 1.1 Personalmarketing und Employer Branding, 1.2. Arbeitgeberrankings, 1.3 Ziele und Funktionen von Employer Branding</p> <p><b>2 Entwicklung einer Employer Branding Strategie und – kampagne:</b> 2.1 Analyse: Unternehmen und Zielgruppen, Planung: Ziele, Positionierung, Marktbearbeitung, 2.2 Durchführung: Employer Branding Instrumentarium</p> <p><b>3 Besonderheiten und Gestaltung des Employer Branding:</b> 3.1 Interne Kampagnen, 3.2 Schnittstellen zu Talent Management, und Personalentwicklung, Vergütungsmodellen, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeitmodellen, Work-Life-Balance., 3.3 Entgelttransparenz und weitere Anreizsysteme als Instrument des internen Employer Branding 3.4 Employee Branding – Mitarbeitende als Markenbotschafter</p> <p><b>4 Grundlagen des Recruiting:</b> 4.1 Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen, 4.2 Der demographische Wandel als Rahmenbedingung, 4.3 Einordnung des Recruiting in das Personalmanagement., 4.4 Bewerbermanagement, 4.5 Recruiting 2.0, 4.6 E-Recruiting, und Social-Media-Recruiting</p>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Vorlesung mit seminaristischen Anteilen, Betriebliche Recherche und Erkundung.
<b>Lernformen:</b>	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Konzeptentwicklung
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	wahlweise Klausur oder Konzept-Ausarbeitung (Projekt-Hausarbeit)

<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	Master-Studiengang OE Sozialmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>-Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden</p> <p>-Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln</p> <p>-Dannhäuser, R. (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden</p> <p>-DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld.</p> <p>-Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin</p> <p>-Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München</p> <p>-Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln</p>

<b>Modul:</b> WM 48	<b>Modultitel:</b> Talent-Management	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens und Frank Behrens		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Wahlmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 32 h (4Tage)
		davon E-Learning: 12 h
		davon Lerngruppe: 0 h
		davon Praxis: 6 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule / Betrieb	davon Selbststudium: 75 h
		davon Portfolio-Arbeit: 0 h
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Der demographische Wandel in Deutschland und die damit verbundenen Veränderungen am Arbeitsmarkt zwingen Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungsaktivitäten zu vermitteln</p>	

<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b></p>	<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•können die Studierenden die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.</li> <li>•kennen die Studierenden die ethischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung kennengelernt.</li> <li>•wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> <li>•wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung.</li> <li>•kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung.</li> </ul>
<p><b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b></p>	<p>Die Studierenden entwickeln aus der Auseinandersetzung mit wissenschaftlich fundierten Methoden ein handlungsorientiertes Konzept und nehmen dadurch einen Theorie-Praxis-Transfer vor.</p>
<p><b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b></p>	<p><b>1 Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung:</b> 1.1 Begriffe und Definitionen, 1.2 Rechtliche Grundlagen, 1.4 Rechtliche, wirtschaftliche und ethische Rahmenbedingungen von Talent Management und Personalentwicklung</p> <p><b>2 Kompetenz- und Performance-Management:</b> 2.1 Kompetenz- und Skillmanagement, 2.2 Performance und Potential, 2.3 Kompetenzmodelle und Anforderungsprofile</p> <p><b>3 E-Learning &amp; Blended Learning:</b> 3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen, 3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle, 3.3 Neue Lernformen und arbeitsplatzbezogenes Mikro-Lernen</p> <p><b>4 Management Development:</b> 4.1 Leadership Development, 4.2 360 Grad Feedbacks, 4.3 Coaching, Empowerment und Mentoring</p> <p><b>5 Talent Relationship Management:</b> 5.1 Arbeitsgebersprechen, 5.2 Zielgruppendefinition, 5.3 Suchstrategien und Kandidatenbindung</p>



<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminaristischer Unterricht und kollaboratives Lernen in <i>Gruppen</i>
<b>Lernformen:</b>	Informationstransfer über Studienbriefe; aktive Recherche in Datenbanken; Entwicklung von Konzepten und deren kritische Beurteilung in Lerngruppen; Ausarbeitung von Fachthemen in Referaten sowie Präsentation von selbst bzw. in der Lerngruppe entwickelten Konzepten
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Entwicklung und schriftliche Darstellung sowie Begründung eines Konzeptes des zielgruppenbezogenen Personalmarketings oder eines modellhaften Konzeptes zur betrieblichen Führungskräfteentwicklung.
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	auch Master-Studiengang OE Sozialmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.</li> <li>• Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld.</li> <li>• Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden</li> <li>• Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.</li> <li>• Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642170775.</li> <li>• Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München.</li> </ul>

<b>Modul:</b> WM 11	<b>Wahlmodul Strategische Personalentwicklung</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 4	<b>Modulart:</b> Wahlmodul

<b>Leistungspunkte (Credits): 10 ECTS</b>	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 250 Stunden	davon Kontaktzeit: 32 h (4 Tage)
		davon E-Learning: 12 h
		davon Lerngruppe: 0 h
		davon Praxis: 6 h
	<b>Lernort:</b> Hochschule	davon Selbststudium: 75h davon Portfolio-Arbeit: 0 h
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	In diesem Modul werden die Grundlagen von strategischer Personalentwicklung vermittelt und die Bedeutung der konkreten Aufgabenbereiche des Personalmanagements verdeutlicht. Das Modul baut auf dem Modul MB03 auf und vertieft die Grundlagen, Ziele, Methoden, Instrumente, Organisation und Erfolgsmessung von Personalentwicklung.	
<b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b>	Die Studierenden -können aus einer quantitativen Interventions- oder	
<b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b>	Grundlagen von Personalentwicklung Kompetenz- und Performance-Management E-Learning & Blended Learning Management-Development Talent-Relationship-Management Organisatorische Implementierung von Talent Management und Personalentwicklung Erfolgskontrolle von Talent Management und Personalentwicklung Besonderheiten von internationalem Talent Management und internationaler Personalentwicklung Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Talent Management und Personalentwicklung	
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Vorlesung mit seminaristischen Übungen; internetbasierte Lerneinheiten zu Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens; (elektronischer) Studienbrief; Austausch und Diskussion über Foren (Lernplattform)	
<b>Lernformen:</b>	Vorlesung, Seminar, Lerngruppen; Einzelarbeit	
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	Hausarbeit und/oder Präsentation	
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	für Master-Studiengang OE	
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	Becker, M.: Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Aufl., Stuttgart 2013. Berger, L.A. / Berger, D.A. (2010): The Talent Management Handbook,	

	<p>2. Ed., New York u.a. 2010.                  Bröckermann, R./Pepels, W.: Personalmarketing: Effektive Akquisition, konsequente Bindung, akzeptierte Freistellung, Stuttgart 2012.                  Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M.: Handbuch Personalentwicklung: die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung, 3. Aufl., Stuttgart 2010.                  Dessler, G.: Human Resource Management, 13. Ed. Boston u.a. 2013.                  Grote, S.: Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele, 2. Aufl., Stuttgart 2012.                  Kröger, H./Reisky, A.: Blended learning - Erfolgsfaktor Wissen, Bielefeld 2004.                  Meifert, M.: Strategische Personalentwicklung, 2. Auflage, Wiesbaden 2010.</p>
--	--

<b>Modul:</b> MM12	<b>Modultitel: Arbeitsrecht- Steuer und Unternehmensrecht</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> LB Rain Leimkühler			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h	
		davon E-Learning: 10 h	
		davon Lerngruppe: 19 h	
		davon Praxis: 20 h	
		<b>Lernort:</b> Hochschule	
		davon Portfolio-Arbeit: 0 h	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	

<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Das Gebiet des Arbeitsrechts ist grundlegend für eine Karriere im Personalwesen. Sie machen sich daher mit den Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, dem Kündigungsschutz-, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht sowie mit den Besonderheiten des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vertraut. Sie befassen sich auch mit dem Recht der Berufsausbildung, denn die schnellen Veränderungen in diesem Bereich stellen Personal- und Ausbildungsverantwortliche vor ständig neue Herausforderungen.</p> <p>Die Studierenden verfügen im Arbeitsrecht über grundlegende Kenntnisse des Individualarbeitsrechts. Sie können vorgegebene Sachverhalte und Problemstellungen des Arbeitsrechts- und Unternehmenrechts nach Fallübungen methodisch bearbeiten und anhand von Rechtsquellen und unter Heranziehung der Rechtsprechung lösen.</p> <p>Im Teil Personalmanagement können die Studierenden die verschiedenen Aufgabenfelder grundlegend beschreiben und miteinander in Beziehung setzen. Sie kennen Methoden der Personalbeschaffung und der Auswahl von Mitarbeitern und können z.B. für Stellenbesetzungen adäquate Beschaffungswege wählen und einen systematischen Personaleinstellungsprozess beschreiben. Dabei sind sie in der Lage, jeweils auch die grundlegenden</p>
------------------------------------	---

	<p>arbeitsrechtlichen Anforderungen (z.B. bei der Einstellung) zu berücksichtigen. In beiden Teilen des Moduls wird die Systematik von der Einstellung eines Arbeitnehmers bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewählt, um die Verbindungen für die Studierenden immer wieder zu verdeutlichen.</p>
<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b></p>	<p>Das Modul dient dem Erwerb von Grundkenntnissen im Arbeitsrecht, Unternehmensrecht und Steuerrecht sowie im Personalmanagement. Die Studierenden lernen arbeitsrechtliches und betriebswirtschaftliches Wissen für personelle Fragestellungen heranzuziehen und erlangen darüber hinaus Wissen, das für ihre Position als Bewerber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin, relevant ist</p> <p>-</p>
<p><b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -Einführung in das Arbeitsrecht:</li> <li>• Stellung und Bedeutung des Arbeitsrechts</li> <li>• Grundlagen des Arbeitsrechts mit Rechtsquellen und Systematik</li> <li>• Fall- und Problemlösungstechnik im Arbeitsrecht</li> <li>• Bedeutung und Merkmale des Arbeitnehmerbegriffs</li> <li>• Arbeitsgerichtsbarkeit und Arbeitsgerichtsverfahren</li> <li>• Abschluss und Inhalt des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis</li> <li>• Leistungsstörungen und Haftungsgrundsätze</li> <li>• Beendigungsformen und Beendungsverfahren</li> <li>• Grundzüge des kollektiven Arbeitsrechts, Tarif- und Betriebsverfassungsrecht</li> <li>• Einführung in Steuerrecht (Gemeinnützigkeitsrecht, Konzernbesteuerung, Ansätze steuerrechtlicher Optimierung)</li> <li>• (Individual-) Arbeitsrechtliche Grundlagen für Beschäftigungsverhältnisse in Kirche und Diakonie (Kündigung, Befristung, Betriebsübergang, Eingruppierung)</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b></p>	<p>Seminaristische Lehrveranstaltung mit zahlreichen Übungsanteilen (in unterschiedlichen Rollen)</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Lehrvortrag          - Lehrgespräch          - Fallstudien          -Übungen</p>

<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	<i>z.B. Hausarbeit, Präsentation, Referat oder Klausur etc.</i>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	im Master-Studiengang OE Sozialmanagement
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p>Fitting/Kaiser/Heiter/Engels/Schmidt: Betriebsverfassungsrecht, 21. Auflage, München 2002</p> <p>Hanau/Adomeit: Arbeitsrecht, 13. Auflage, München 2005</p> <p>Junker, A.: Grundkurs Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 2004</p> <p>Löwisch: Arbeitsrecht, 6. Auflage, Düsseldorf 2002</p> <p>Löwisch/Rieble: Tarifvertragsgesetz, 2. Auflage, München 2004</p> <p>Schaub, G.: Arbeitsrechtshandbuch, 11. Auflage, München 2005</p> <p>Thüsing/Gregor: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, München 2005</p> <p>Hoyningen-Huene, von: Betriebsverfassungsrecht, 5. Auflage, München 2002</p>

<b>Modul:</b> PM 7	<b>Modultitel: Transferprojekt Personalmanagement</b>		
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Jörg Martens			
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master		<b>Studienhalbjahr:</b>	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 5 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 125 Stunden	davon Kontaktzeit: 36 h (4 Tage)	
		davon E-Learning: 10 h	
		davon Lerngruppe: 16 h	
		davon Praxis: 20 h	
		<b>Lernort:</b> Betrieb / Hochschule	davon Selbststudium: 57 h
davon Portfolio-Arbeit: 1 h			
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> 1 x jährlich	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b>	<b>Sprache:</b> deutsch	
<b>Kurzbeschreibung des Moduls</b>	<p>Auf Basis eines ausgewählten Projektes aus der betrieblichen HR-Praxis werden die Studierenden in die Lage versetzt, mit den aktuellen strategischen und operativen Herausforderungen des modernen Personalmanagements umzugehen. Die Kompetenzen der Studierenden sollen dabei in fachlicher, methodischer und auch sozialer Hinsicht dafür geschärft werden, realitäts- und anwendungsbezogene Projekte in kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen im Bereich des strategischen und operativen Personalmanagements zu initiieren, konzipieren und umzusetzen. Mithilfe eines konkreten Projektes werden die Teilnehmer aufgefordert, sich in die Rolle verantwortlicher Personal-Manager(innen) bzw. -Referenten(innen) zu versetzen, Problemstellungen zu verstehen und</p>		

	<p>mit den Konzepten und Methoden des modernen Personal- und Projektmanagements zu lösen</p>
<p><b>Qualifikationsziele / Kompetenzen:</b></p>	<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <p>können die Studierenden operative und strategische Fragestellungen des Personalmanagements in kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen analysieren, lösen und Handlungsempfehlungen zur Durchführung und Implementierung ausarbeiten.</p> <p>wenden die Studierenden ihr bereits vorhandenes theoretisches Wissen zum Personalmanagement innerhalb einer Projektarbeit zu den Themengebieten Personalplanung, Personalbeschaffung, Mitarbeiterbindung, Personalmarketing &amp; Employer Branding, Personaleinsatz, Personalentwicklung, Personalfreisetzung, Ethik im Personalmanagement an</p> <p>werden die Studierenden in die Lage versetzt, die unternehmensinternen und -externen Herausforderungen hinsichtlich des zu bearbeitenden Projektes zu bewerten, Handlungsempfehlungen abzuleiten und umzusetzen</p> <p>verstehen die Studierenden die Diskrepanz zwischen Theorie und praktischer Anwendung personalwirtschaftlicher Modelle, Instrumente, Methoden und Strategien.</p> <p>können die Studierenden auf der Grundlage einer konkreten unternehmerischen Ausgangssituation die Ausgestaltung des Personalprojektes in einem Projektbericht schlüssig begründen.</p> <p>sind die Studierenden in der Lage, zentrale Instrumente und Methoden des Personalmanagements hinsichtlich ihrer Eignung und Anwendbarkeit im unternehmerischen Kontext zu beurteilen und in einem weiteren Schritt im Rahmen eines Projektes auf ein Unternehmen zu übertragen.</p> <p>verfügen die Studierenden über die Methodenkompetenz zur Konzeption und Implementierung eines konkreten Projektes</p>
<p><b>Kompetenzen im wissenschaftl. Arbeiten</b></p>	<p>- exemplarische Anwendung und kritische Bewertung von konkreten Methoden des Personalmanagements – hier Theorie-Praxis-Transfer und Implementierung</p>
<p><b>Inhalte des Moduls / beispielhafte Themen:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektbegriff, -arten und Ansatz Projektmanagement</li> <li>• Projektabgrenzung und Projektkontextanalyse</li> <li>• Projektauftrag</li> <li>• Stakeholderanalyse</li> <li>• Projektleistungsplanung: Ergebnisplan, Projektstrukturplan, Arbeitspaketspezifikation</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektterminplanung: Balkenplan, Meilensteinplan</li> <li>• Projektorganisation und Projektkultur</li> <li>• Kostenplanung</li> <li>• Ressourcenplanung</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Vorlesung mit seminaristischer Gruppenarbeit und Übungen, Betriebserkundungen.
<b>Lernformen:</b>	Vorlesung, Seminar; Literatur- und Praxis-Recherche allein und in Lerngruppen, Konzeptentwicklung
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungs-punkten (Credits) (Modulprüfung, Umfang und Dauer der Prüfung):</b>	<p>Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht.</p> <p>Wahlweise Erstellung einer eines Konzept-Entwurfs für ein ein Thema des Personalmanagements in Form eines Projektes für ein konkretes Unternehmen</p> <p>Die Studierenden haben zu einem der vorgegebenen Themen einen 7–10-seitige Projektbericht zu erstellen. Zu jedem dieser Themen werden mindestens zwei einführende Literaturhinweise gegeben. Zur fachlichen und methodischen Betreuung der Projektberichte bietet der Seminarleiter Online-Tutorien an, um den Erstellungsprozess bei Bedarf zu begleiten</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls</b>	für Master-Studiengang Personalmanagement;
<b>(Grundlagen-) Literatur:</b>	<p><b>Bücher zum Projektmanagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drees, J./Lang, C./Schöps, M. (2014): Praxisleitfaden Projektmanagement. Tipps, Tools und Tricks aus der Praxis und für die Praxis. 2. Auflage, Hanser, München.</li> <li>• Kuster, J. et al. (2011): Handbuch Projektmanagement. 3. Auflage, Springer, Heidelberg/Berlin.</li> <li>• Reichert, T. (2016): Projektmanagement. Haufe, Freiburg.</li> </ul> <p><b>Bücher zum Personalbereich:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berthel, J./Becker, F. G. (2013): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 10. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.</li> <li>• Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C. (2012): Fallstudien im Personalmanagement. Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen. Pearson, München..</li> <li>• Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Auflage, Oldenbourg, München.</li> <li>• Weibler, J. (2012): Personalführung, 2. Auflage, Vahlen, München</li> </ul>

<b>Abschlussarbeit und Kolloquium</b>					
<b>MB 16</b>	Workload 175 h	Credits 7	<b>Studien-semester</b> 3. oder studienbegleitend	<b>Häufigkeit des Angebots</b> laufend / jährlich	Dauer 2 Monate

1	<b>Lehrveranstaltungen</b> a) Schriftl. Hausarbeit b) Kolloquium	<b>Kontaktzeit</b> nach Bedarf	<b>Selbststudium</b> 175 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 15-20 Studierende
2	<p><i>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</i></p> <p>Die Masterarbeit und das Kolloquium zur Masterthesis sollen zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Problem aus dem Bereich des Personalmanagements –gern aus dem Kontext eines wirklichen Unternehmens - zu bearbeiten und dabei weiterführende Ideen und Problemlösungen zu entwickeln. Ziel ist dabei die Bereicherung des Fachdiskurses der Disziplin durch einen weiterführenden wissenschaftlichen Beitrag, der eigene inhaltliche Akzente setzt.</li> <li>•</li> </ul>			
3	<p><b>Inhalte</b></p> <p>Im das Studium abschließenden Kolloquium stellen die Studierenden die Ausgangshypothese bzw. die Fragestellung ihrer Arbeit vor, erläutern ihre Vorgehensweise bei der Problemlösung und Implementierung in betriebliche Strukturen, stellen die wesentlichen Schritte der Bearbeitung und die Ergebnisse dar und stellen sich der kritischen Auseinandersetzung mit den Prüfenden. Dabei können z. B. Themenwahl und Methodik hinterfragt und die Studierenden zur Argumentation herausgefordert werden.</p>			
4	<p><b>Lehrformen:</b></p> <p>Individuelle Betreuung; Kolloquium</p>			
5	<p><b>Teilnahmevoraussetzungen</b></p> <p>Bei der Durchführung des Abschlusskolloquiums müssen alle Module erfolgreich abgeschlossen sein</p>			
6	<p><b>Prüfungsformen:</b> Schriftliche Arbeit und Kolloquium</p>			
7	<p><b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen)</p> <p>keine</p>			
8	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kornmeier, M. (2011). Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: für Bachelor, Master und Dissertation. Bern: Haupt.</li> </ul>			
9	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende:</b></p> <p>alle im Studiengang hauptberuflich Lehrenden</p>			
10	<p><b>Sonstige Informationen</b></p>			

Ende des Zertifikats-Studiums nach Ablauf des dritten Semesters (mit 60 ECTS)

Möglich: weiterführend als Master-Studiengang „Organisationsentwicklung / Personalmanagement“ (120 ECTS)