

Vorlesungsbeschreibung Strategisches Personalmanagement

Lernergebnisse

Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage,

- 1) das Zusammenspiel von Unternehmens- und HR-Strategie zu verstehen,
- 2) den unternehmensstrategischen Kontext von Unternehmen in Hinblick auf personalwirtschaftliche Fragestellungen detailliert zu analysieren,
- 3) die Funktionsweise gängiger Instrumente des Personalmanagements zu beschreiben,
- 4) darauf aufbauend Ansätze für Gestaltungsempfehlungen für personalstrategische Fragestellungen aus der betrieblichen Praxis zu entwickeln,
- 5) dabei verschiedene und ggf. gegensätzliche Stakeholder-Interessen zu integrieren,
- 6) fachliche, gesellschaftlich-ethische und rechtliche Aspekte bei der Umsetzung personalstrategischer Konzepte kritisch zu bewerten.

Inhalte

Themenfelder sind u. a.

- Personalmanagement und Strategie (z. B. Zusammenspiel mit Unternehmensstrategie, strategische Personalplanung und Talentmanagement, Personalmanagement im Kontext des Demografischen Wandels),
- Strategische Perspektive auf die Kernfunktionen des Personalmanagement (z. B. Gewinnung, Entwicklung und Vergütung von Mitarbeitern, Förderung und Beurteilung beruflicher Leistung),
- ausgewählte Aspekte der industriellen Beziehungen (z. B. betriebliche und tarifliche Mitbestimmung, Personalmanagement in Krisenzeiten).

Literatur

- Bauer, T., Erdogan, B. (2010), Organizational Behaviour, Open educational resource, verfügbar unter: Open Textbook Library.

- Berthel, J., Becker, F. (2022). Personal-Management, 12. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Bröckermann, R. (2021). Personalwirtschaft: Lehr-und Übungsbuch für Human Resource Management. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Hartlow: Pearson.
- Eberhardt, D. (2010), Strategisches Human Resource Management, In: Werkmann-Karcher, B., Rietiker, J. (Hrsg.). Angewandte Psychologie für das Human Resource Management: Berlin u.a.: Springer, S. 59-87.
- Holtbrügge, D. (2018). Personalmanagement, Berlin u.a.: Springer.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2019). Arbeits-, Organisations-und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg u.a.: Springer.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N., Schaper, N. (Hrsg.) (2019). Arbeits-und Organisationspsychologie. Heidelberg: Springer, S. 271-288.
- Stock-Homburg, R., Alewell, D. (Hrsg.) (2019), Personalmanagement: Theorien - Konzepte - Instrumente, Wiesbaden:. Springer Gabler.
- Wilton, N. (2013). An Introduction to Human Resource Management. London: Sage Publications, S. 286-290.

Lehrmethode

Vorlesung mit Anwendungsbeispielen; Gruppenarbeit, Vertiefung der Inhalte durch eigenständige Fallstudienbearbeitung und -präsentation in seminaristischer Form.

Lehrsprache

Deutsch und Englisch (Fallstudien)

Studien-/Prüfungsleistung

semesterbegleitende Anwendungsaufgaben

Credits

5

Besonderes