

Sommersemester 2008

Master (M.A.)

Modul : A 03 Gesundheitsmanagement – Führung – Organisation - Finanzierung

Bezeichnung der Kurseinheit:

Markt- und kundenorientiertes Personal- und Human Resource Management (HRM)

Semester	
Semesterwochenstunden	2
Kontaktzeit	32
Selbststudium	58

Lehrsprache	deutsch
Vorgesehene Gruppengröße	
Leistungspunkte (ECTS)	3

Dozent/in: Prof. Dr. Breidenbach

Kurzbeschreibung der Veranstaltung

Lernziel: Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen erschließen sich die Studierenden das betriebliche Handlungsfeld des Personalmanagements bzw. des HRM und vermögen deren Beitrag zur betrieblichen Leistungserstellung zu erkennen bzw. zu erklären. Sie verstehen die Bedeutung und Systematik des Personalmanagements, seiner Funktionen, Strukturen und Instrumente und versetzen sich in die Lage, bestehende Personalkonzepte zu beurteilen und neue selbst zu entwickeln sowie Techniken und Instrumente zur Wahrnehmung und Gestaltung der Personalfunktion und seiner strategischen Ausrichtung einzusetzen.

Die Studierenden setzen sich mit zentralen Fragen eines kunden- und marktorientierten HRM auseinander. Aus der systematischen Analyse des Problemgehalts und der kritischen Reflektion von Lösungsansätzen entwickeln sie die Kompetenz, im beruflichen Alltag Strategien und Methoden zur Sicherung und Steigerung des Leistungsniveaus zu entwickeln bzw. anzuwenden.

Inhalte:

- Wissenschaftliche Grundlagen der Personalwirtschaftslehre; Systemtheoretische Zusammenhänge der beruflichen und privaten Lebenswelt
- Zum Verhältnis von Personalmanagement und HRM, Strategieorientierung des HRM
 - Ausgewählte Ansätze innerhalb der Personalwirtschaftslehre/des HRM
 - Ausgewählte Funktionen des Personalmanagements im Überblick
Personalbedarfsplanung, Personalgewinnung, Personaleinsatz
Personalentwicklung: Bildungsbedarfsplanung, Potenzialanalysen, Trainingskonzeption und -durchführung, beispielhafte Personalentwicklungskonzepte aus der Praxis, Personalerhaltung, Personalbestandsanpassungen, Outplacement,
 - Employability, Weiterbildung, Wissensmanagement – Organisation notwendiger Qualifikationen der MitarbeiterInnen im Betrieb
 - Leistungsförderung und Leistungsmessung in sozialen Betrieben

	Organisationelle und personelle Voraussetzungen für Leistung Leistungsmessung, Leistungsbeurteilung und Maßnahmen zur Leistungsförderung	Leistungsförderung
	<ul style="list-style-type: none">- Performancemanagement als integrierter Ansatz zur Personalentwicklung- Vergütungspolitik, flexible Entgeltsysteme, Beteiligungssysteme, Anreizsysteme- Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen in sozialen Betrieben- Weiterführende Fragestellungen	
Methode:	Fragend-entwickelnder Unterricht, Fallbeispiele aus den jeweiligen beruflichen Handlungsfeldern. Praktische Übungen.	
Vermittelte Schlüsselqualifikationen:	Analytisches und systematisches Denken, Sach- und Methodenkompetenz	
Empfehlung:	keine	
Bewertung*:	<u>Differenzierte Kurseinheitprüfung: Prüfungsleistung in Form einer Hausarbeit (max. 25 Punkte).</u>	
Literatur:	Folien, die in MyStudy zum Download zur Verfügung gestellt werden. Weitere Literaturhinweise auf Wunsch.	
Datum:	Januar 2008	