

Wintersemester 2007/08

GSL 532 Human Resource Management

Termin/Uhrzeit:	Montag 08:15-09:45 Uhr ab 26.11.2007 Montag 10:00-11:30 Uhr bis Semesterende
Raum:	A 129
Semesterwochenstunden:	3
Semester:	5.
Dozent:	Prof. Dr. Rüdiger Falk

Kurzbeschreibung der Veranstaltung

Lernziel:	<p>Die Studierenden sollen die Grundlagen und Prinzipien des Human Resource Managements kennen und anwenden können.</p> <p>Mit dem Human Resource Management im Betrieb hat jeder Mensch in seinem Berufsleben zu tun. Mit Sicherheit als Betroffener von Personalentscheidungen, viele werden als Fach- oder Führungskraft auch Personalverantwortung übernehmen müssen. Noch mehr sind diejenigen betroffen, die als Personalprofessionals das Personalmanagement in Unternehmen oder bei Personalberatungen betreuen.</p> <p>Die Veranstaltung erläutert die Essential des modernen Personalmanagements, was analog der international gebräuchlichen Benennung als Human Resource Management bezeichnet wird. Schwerpunkte sind daher ein weitergehendes Verständnis der „Natur betrieblicher Beziehungen“, der Personalentwicklung als Teil der flexiblen Unternehmensentwicklung und das „Kompetenz- und Wissensmanagement“. Gesondert wird auf die Zusammenhänge zwischen den „Human Resources“ und der Wertschöpfung eines Betriebes im „HR-Controlling“ eingegangen. Den Abschluss bildet das HR-Marketing und Qualitätsmanagement, die insbesondere bei global agierenden Unternehmen unverzichtbar sind.</p>
Inhalt:	entsprechend Textbuch (siehe nächste Seite)
Methode:	Seminaristischer Unterricht anhand des Textbuches.
Voraussetzungen:	Eingeschriebener Studierender im Fachbereich Betriebs- und Sozialwirtschaft mit Zulassung zum Hauptstudium. Inhaltlich: GSL 324 und GSL 424.
Bewertung:	Klausur
Textbuch:	Falk, Rüdiger: Human Resource Management. Remagener Schriften zum Sozial- und Sportmanagement Band 1. ibus-Verlag, Remagen 2006. ISBN 3-938724-25-0 Kann direkt beim ibus-Verlag am RheinAhrCampus für 15,- € erworben werden.

Thema
1. Natur betrieblicher Beziehungen <i>1.1 HRM in einer geänderten Arbeitswelt</i>
1. Natur betrieblicher Beziehungen <i>1.2 Führungstheorien</i>
1. Natur betrieblicher Beziehungen <i>1.3 Motivationstheorien 1.4 Führungskonzeptionen</i>
1. Natur betrieblicher Beziehungen <i>1.5 Managing Diversity</i>
2. Personalentwicklung <i>2.1 Strategie der Personalentwicklung</i>
<i>2.2 PE in Veränderungsprozessen</i>
2. Personalentwicklung <i>2.3 PE Business Partnership</i>
<i>2.4 Kompetenzen und Potenzial</i>
2. Personalentwicklung <i>2.5 Qualifizierungssysteme</i>
3. Wissensmanagement <i>3.1 Ansätze des Wissensmanagements</i>
3. Wissensmanagement <i>3.2 Organisationales Lernen</i>
3. Wissensmanagement <i>3.3 E-Learning</i>
3. Wissensmanagement <i>3.4 Corporate University</i>
4. Human Capital Management <i>4.1 Bildungsökonomische Humankapitaltheorie</i>
4. Human Capital Management <i>4.2 Betriebliches Humankapitalmanagement (4.2.1, 4.2.2)</i>
4. Human Capital Management <i>4.2 Betriebliches Humankapitalmanagement (4.2.3, 4.2.4, 4.2.5)</i>
4. Human Capital Management <i>4.3 Bildungscontrolling</i>
5. Human Resource Marketing <i>5.1 Fundierung des Personalmarketings</i> <i>5.2. Instrumente des Personalmarketings</i>
5. Human Resource Marketing <i>5.3 Bildungsmarketing</i> <i>5.4 Ausbildungsmarketing</i>