

t.HRM - Human Resources Management

Kursverantwortung:	Hans Willi, wilh
Credits:	3
Schuljahr:	2011/2012
Zuletzt gespeichert:	31.08.2011 13:33

Lernziel:

Die Studierenden haben ein Grundwissen über menschliches Verhalten in Organisationen. Dieses Wissen befähigt sie, als Mitarbeitende und Führungskräfte die Zusammenarbeit erfolgreich zu gestalten und die Ziele der Organisation zu erreichen.

Die Studierenden

kennen Erwartungen an eine Führungskraft, Führungsrollen, -aufgaben und hilfsmittel,
kennen Möglichkeiten der Mitarbeitermotivation,
können verschiedene Führungsstile unterscheiden und kennen deren Besonderheiten,
verstehen, warum Führung im Sinne der Unternehmensstrategie und werte ausgerichtet werden muss und
kennen Möglichkeiten der Umsetzung,
lernen Mitarbeitergespräche vorzubereiten und durchzuführen,
sind in der Lage, Teamarbeit zu gestalten,
können ihre eigene Persönlichkeit und ihr Führungspotenzial besser einschätzen und reflektieren
Die Studierenden kennen Rolle und Aufgaben des Human Capital Management (HCM) und dessen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Sie kennen wichtige Instrumente und Prozesse des HCM und sind in der Lage, kompetent mit Spezialisten aus dem Bereich HCM zusammenzuarbeiten.

Lerninhalt:

Grundlagen der Führung (Menschenbilder, Wahrnehmung, Kommunikation)
Erwartungen an eine Führungskraft, Aufgaben und Verantwortlichkeiten
Führungsstile und deren Bedeutung
Mitarbeitergespräche und deren Besonderheiten
Sich selbst und andere führen: Einschätzung der eigenen Persönlichkeit, des Führungspotenzials und der Konsequenzen für die Führung
Zielorientierte Führung und Gestaltungsfelder des Performance Managements (z.B. Management by Objectives, Delegation)
Mitarbeitermotivation
Facetten der Teamarbeit
erkennen die Bedeutung des Human Capital als Wettbewerbsvorteil eines Unternehmens und den Beitrag des Human Capital zum Unternehmenserfolg
verstehen, wie sich die HR-Strategie aus der Unternehmensstrategie ableitet
wissen, wie sich ein Unternehmen im internen und externen Arbeitsmarkt positioniert
kennen verschiedene Ansätze zur Bearbeitung des Arbeitsmarktes und zur Analyse von Bewerbungen
kennen die Grundzüge eines strukturierten Vorstellungsgesprächs
kennen Instrumente und Methoden der Leistungsverbesserung und Identifizierung von Potenzialen
lernen, worauf es bei Zielsetzungs- und Leistungsbeurteilungsgesprächen ankommt

kennen Elemente und Instrumente der Personalentwicklung und deren zielgerichteten Einsatz
kennen den Total Reward-Ansatz mit seinen materiellen und nicht-materiellen Elementen
erkennen Bedeutung und Einfluss von Arbeits- und Sozialversicherungsrecht für die Gestaltung des
Arbeitsverhältnisses

Vorkenntnisse:

Kenntnisse und Grundwissen in Betriebsökonomie

Durchführung:

Unterrichtsart	Anzahl Lektionen pro Woche
Vorlesung	14*2
Übung/Praktika	14*2
Gruppenunterricht	
Blockunterricht	
Seminar	

Leistungsnachweise:

Laut Tabelle oder gemäss schriftlicher Festlegung des Dozierenden zu Semesterbeginn!

Anzahl	Art	Gewichtung
1	Modulendprüfung	100%
	Prüfungen während der Unterrichtszeit	
	Weitere Leistungsnachweise	

Unterrichtssprache:

Deutsch

Unterrichtsunterlagen:

Reader zum Human Capital Management und zu Führung und Zusammenarbeit

Folien zur Vorlesung

Bloisi,W., Cook, C.W., & Hunsaker, P.L. (2007): Management and Organisational
Behaviour: 2nd edition. London: McGraw-Hill

Bemerkungen:

Leistungsnachweis: in den Prüfungswochen finden 2 Teilprüfungen statt: eine 45-minütige Prüfung zum Stoff
"OBL" (Organizational Behaviour and Leadership) und eine 45-minütige Prüfung zum Stoff HCM (Human
Capital Management). Zur Gesamtnote tragen das OBL und das HCM je zur Hälfte bei (Basis bilden die je auf
2 Stellen nach dem Komma gerundeten Noten der jeweiligen Teilprüfung [Bsp.:
OBL 4.25+HCM 5.50=9.75:2=4.875 (→ 4.88) bzw. gerundet die Gesamtnote 5])