

Modul- bezeichnung	Personalführung und -entwicklung														
Kürzel	M-PFPE														
Studiensemester	1.														
Angebotshäufigkeit	jährlich														
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Jens Eschenbächer														
Dozent(in)	Prof. Dr. Jens Eschenbächer														
Zuordnung zum Curriculum	Pflichtmodul – operatives Management														
Moduldauer	1 Semester														
Sprache	deutsch														
Lehr- und Lernmethoden	Vorlesung mit begleitender Übung. In der Vorlesung werden die Inhalte durch Vortrag und Präsentationen vom Dozenten vermittelt. In den Übungsteilen erfolgt in Einzel- oder Gruppenarbeit die selbständige Anwendung der Vorlesungsinhalte auf konkrete Aufgabenstellungen und Fallstudien. Vereinzelt werden Rollenspiele durchgeführt. Ergänzt wird die Vorlesung ggf. auch durch Vorträge von Experten aus der Praxis. Die zu erstellenden Referate der Studierenden werden in die Vorlesung integriert.														
SWS	4														
Arbeitsaufwand	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Theoriephase</th> <th>Praxisphase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Präsenz</td> <td>44 h</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Selbststudium</td> <td>55 h</td> <td>36 h</td> </tr> <tr> <td>Gesamt</td> <td>135 h</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Theoriephase	Praxisphase	Präsenz	44 h		Selbststudium	55 h	36 h	Gesamt	135 h	
	Theoriephase	Praxisphase													
Präsenz	44 h														
Selbststudium	55 h	36 h													
Gesamt	135 h														
Kreditpunkte	5														
Empfohlene Voraussetzungen	In Vorbereitung auf das Modul sollten folgende Texte gelesen und verstanden worden sein: Human Resource Management Skript von Eschenbächer in der aktuellen Fassung (wird zur Verfügung gestellt)														
Verwendbarkeit des Moduls	Masterstudiengang Management in mittelständischen Unternehmen														
Lernziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul sind die Studierenden in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung der Personalführung und -entwicklung für das Handeln in mittelständischen Unternehmen zu beurteilen, • die wichtigsten Motivations- und Führungstheorien kritisch zu untersuchen und vergleichen und komplexe Führungsprobleme in KMU auf der Grundlage der relevanten Theorien analysieren, • Instrumente des Personalmanagements auf Basis des neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisstandes auf Aufgabenstellungen der mittelständischen Praxis anwenden, • verschiedene Methoden und Instrumente und ihren Aussagewert bezogen auf Personalentwicklung, Personalführung und Personalcontrolling in mittelständischen Unternehmen zu beurteilen und • Lösungen für Probleme bei der Personalführung und -entwicklung zu entwickeln. 														
Inhalt	Die Veranstaltung dient der Vermittlung weiterführender Fach und Methodenkompetenz in zentralen Gebieten der Personalführung und -														

	<p>entwicklung bezogen auf Industrie- und Handelsunternehmen. Der Schwerpunkt der Veranstaltung liegt auf der Vertiefung und Intensivierung der Kenntnisse über Instrumente und Methoden der Personalführung, der Personalentwicklung und des Personalcontrollings. Zudem werden Motivations- und Führungstheorien vorgestellt und bewertet.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgaben und Organisation des Personalbereichs in mittelständischen Unternehmen 2. Motivations- und Führungstheorien 3. Kernaspekte bei der Personalführung 4. Methoden, Konzepte und Instrumente bei der Personalentwicklung 5. Diskussion ausgewählter Instrumente der Personalführung für Industrie- und Handelsunternehmen (Leistungsbeurteilung, Führungsstile etc.)
Prüfungsleistung	Referat oder mündliche Prüfung
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/110
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Bartscher, T./Stöckl, J./Träger, T.: Personalmanagement – Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2012. • Berthel, J./Becker, F. G.: Personal-Management, Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 10. Aufl., 2013. • Böhmer, N./Schinnenburg, H./Steinert, C.: Fallstudien im Personalmanagement – Entscheidungen treffen, Konzepte entwickeln, Strategien aufbauen, 2012. • Bröckermann, R.: Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management, 6. Aufl., 2012. • Domsch, M. E./Regnet, E./von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern: Fallstudien zum Personalmanagement, 3. Aufl., 2012. • Kanning, U.-P./Möller, J.-H./Koley, N./Pöttger, J.: Systematische Leistungsbeurteilung – Leitfaden für die HR- und Führungspraxis, 2013. • Neuberger, O.: Führen und führen lassen: Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung, 8. Aufl., 2002. • Rosenstiel, L. v./Regnet, E./Domsch, M. E. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 6. Aufl., 2009. • Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, 2. Aufl., 2014. • Stock-Homburg, R.: Personalmanagement: Theorien - Konzepte – Instrumente, 3. Aufl., 2013.