

Sommersemester 2009 – Bachelor of Arts (B.A.)

Modul B11 Personalentwicklung

| | | |
|-----------------|----------------------------|------------------------------|
| Termin/Uhrzeit: | mittwochs | 08:15 – 11:30 h, ab 27.05.09 |
| Raum: | A 129 | |
| Umfang: | 2 SWS | |
| Semester: | 5. und 6. Semester | |
| Dozent: | Dipl.-Kfm. Peter Engelmann | |

Kurzbeschreibung der Veranstaltung

| | |
|----------------|---|
| Lernziel: | <p>Nach erfolgreichem Abschluss der Veranstaltung sollen die Studierenden in der Lage sein, den Beitrag der Personalentwicklung zur Zielerreichung der strategischen Geschäftsziele zu erkennen. Sie sollen verstehen, dass Personal- und Organisationsentwicklung verknüpft sind und praxisnah die Tätigkeit eines Personalentwicklers einzuschätzen und zu kennen.</p> <p>Im Einzelnen sollen sie die Grundlagen der Personalentwicklung mit den Werkzeugen und die häufigsten Fälle in diesem Bereich erklären können. Zudem sollen sie die Schnittstellen der Personal- zur Organisationsentwicklung verstehen.</p> |
| Inhalte: | Die Angaben zu den Inhalten können dem Studienplan entnommen werden. |
| Voraussetzung: | Keine inhaltlichen Voraussetzungen. |
| Methode: | Fragen-entwickelnder Unterricht. Die angegebenen Kapitel sind für den Unterricht anhand des Textbuches jeweils vorzubereiten. |
| Bewertung: | Klausur am Ende der Veranstaltung |
| Textbuch: | Michael Krämer: Grundlagen und Praxis der Personalentwicklung UTB Vandenhoeck & Ruprecht ISBN 978-3-8252-2906 € 19,90 |
| | Das angegebene Textbuch bildet die Grundlage der Veranstaltung und der abschließenden Verständniskontrolle. |



Studienplan Sommersemester 2009

| Thema | Inhalt |
|---|--|
| A Grundlagen | |
| A1 Personalentwicklung und Unternehmensstrategie | <i>Was ist Personalentwicklung? Unternehmenskultur und Human Resource Management.</i> |
| A2 Anforderungen und Chancen in der Personalentwicklung | <i>Ethik und Anforderungen in der Personalentwicklung. Der Personalentwickler aus Laufbahnbegleiter im Unternehmen.</i> |
| A3 Werkzeuge | <i>Projektphase in der Personalentwicklung Methoden</i> |
| A4 Evaluation, Nachhaltigkeit, Controlling | <i>Erfolgsmessung und Transparenz der Personalentwicklung.</i> |
| B Personalentwicklung in der Praxis | |
| B1 Führung | <i>Führung als zielbezogene interpersonelle Verhaltensbeeinflussung.</i> |
| B2 Konfliktbewältigung | <i>Einfluss auf die Spannungsfelder aufgrund unterschiedlicher Interessen und Handlungstendenzen.</i> |
| B3 Leistungsbeurteilung | <i>Prozess der planmäßigen Gewinnung, Verarbeitung und Übermittlung von personen- und anforderungsbezogenen Informationen.</i> |
| B4 Personalauswahl | <i>Systematische und anforderungsbezogene Suche nach der für eine bestimmte Tätigkeit geeigneten Person, die zu den Mitarbeitern des Unternehmens passt.</i> |
| B5 Potenzialanalyse | <i>Offenlegung der Gesamtheit der Leistungsmöglichkeiten, die einer Person zur Verfügung stehen.</i> |
| B6 Teamentwicklung | <i>Zusammengehörigkeitsgefühl im Team unter Nutzung aller Fähigkeiten der Teammitglieder für gemeinsame Ziele.</i> |
| B7 Unternehmenskultur | <i>Explizite und implizite Werte, Normen und Einstellungen, die das Verhalten der Unternehmensmitglieder prägen.</i> |
| B8 Weiterbildungsbedarfsanalyse | <i>Systematische anforderungsbezogene Ermittlung der Stärken und Schwächen der Unternehmensmitglieder.</i> |
| B9 Wissensmanagement | <i>Wissensakquisition, -dokumentation, -weitergabe und -nutzung zur Erreichung der Unternehmensziele.</i> |
| B10 Change Management | <i>Steuerung und Begleitung von Veränderungsprozessen</i> |
| Klausur | |