

Modulbezeichnung:	Personalgewinnung und -entwicklung (DLMWPWPGE)	
Modulnummer: DLMWPWPGE	Semester: --	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modultyp: Wahlpflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 300 h		ECTS Punkte: 10
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01) • Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01) 		Workload: Selbststudium: 200 h Selbstüberprüfung: 50 h Tutorien: 50 h
Kurskoordinatoren/Tutoren:: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Nicole Richter
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master Personalmanagement 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm: <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsführung und Kommunikationstechniken • Seminar: Leadership • Wahlpflichtmodul New Work

Qualifikations- und Lernziele des Moduls:**Employer Branding und Recruiting:**

Nach dem erfolgreichen Abschluss

- können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting.
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting.
- haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt.
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting.
- wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting.
- kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting.

Talentmanagement und Personalgewinnung:

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses

- können die Studierenden die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.
- kennen die Studierenden die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung.
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Talent Management und Personalentwicklung.
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung.
- haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung kennengelernt.
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung.
- wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung.
- kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung.

Lehrinhalt des Moduls:

Employer Branding und Recruiting:

- Personalmarketing im HR-Mangement
- Entwicklung einer Employer Brand
- Kommunikation im Employer Branding
- Recruiting
- Recruiting- und Kommunikationskanäle
- Internationales Recruiting und Employer Branding
- Messbarkeit von Employer Branding und Recruiting

Talentmanagement und Personalgewinnung:

- Grundlagen von Talent Management und Personalentwicklung
- Kompetenz- und Performance Management
- E-Learning & Blended Learning
- Management Development
- Talent Relationship Management
- Organisatorische Implementierung von Talent Management und Personalentwicklung
- Erfolgskontrolle von Talent Management und Personalentwicklung
- Besonderheiten von internationalem Talent Management und internationaler Personalentwicklung
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Talent Management und Personalentwicklung

Lehrmethoden:	Siehe Kursbeschreibungen	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: --	Prüfungszulassungsvoraussetzung:	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> • DLMEBR01: Klausur, 90 Min. (50%) • DLMTUP01: Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50%)

Kursnummer: DLMEBR01	Kursname: Employer Branding und Recruiting	Gesamtstunden: 150 h ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht Kursangebot: Kursdauer: Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potentiellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses Employer Branding und Recruiting</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting • wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Kursunterlagen (Studienhefte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, Web-based Trainings, Online-Tutorien) sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können. Ergänzt werden die Kursunterlagen durch Tutorien.</p> <p>Inhalte des Kurses</p> <p>1. Personalmarketing im HR-Management</p> <p>1.1 Veränderung in der Personalarbeit</p> <p>1.2 Definition und Grundvoraussetzungen erfolgreichen Personalmarketings</p> <p>1.3 Employer Branding – die Arbeitgebermarke als Zentrum des Personalmarketings</p> <p>2. Entwicklung einer Employer Brand</p> <p>2.1 Der Employer Branding-Kreislauf</p> <p>2.2 Zielgruppendefinition</p>		

2.3 Die Employer Branding-Strategie

3. Kommunikation im Employer Branding

3.1 Employer Branding und Talent Attraction

3.2 Die Kommunikationsstrategie

4. Recruiting

4.1 Der Recruiting-Prozess

4.2 Methoden der Personalauswahl

4.3 Zusammenarbeit mit Personalberatern

5. Recruiting- und Kommunikationskanäle

5.1 Candidate Experience und Bewerbermanagement

5.2 Recruiting-Kanäle online

5.3 Recruiting-Kanäle offline

6. Internationales Recruiting und Employer Branding

6.1 Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive

7. Messbarkeit von Employer Branding & Recruiting

7.1 Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding und Recruiting

Literatur:

Bücher:

- Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834921406.
- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472071976.
- Buckesfeld, Y. (2012): Employer Branding. Strategie für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in KMU. 2. Auflage, Diplomica, Hamburg. ISBN-13: 978-3842873971.
- Dannhäuser, R. (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658065720.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld. ISBN-13: 978-3763938698.
- Rosethorn, H./Bernard Hodes Group (2009): The Employer Brand. Keeping Faith with the Deal. Routledge, New York. 978-0566088995.
- Rath, B. H./Salmen, S. (Hrsg.) (2012): Recruiting im Social Web. Talentmanagement 2.0 – So begeistern Sie Netzwerker für Ihr Mitmach-Unternehmen! BusinessVillage, Göttingen. ISBN-13: 978-3869801704.
- Rump, J./Eilers, S. (2012): Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt. Baby Boomer versus Generation Y. Verlag Wissenschaft und Praxis, Sternenfels. ISBN-13: 978-3896736307.
- Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin et al. ISBN-13: 978-3642416644.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München. ISBN-13: 978-3486735833.
- Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472074854.

Handwörterbücher:

- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080499.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080284.

Zeitschriften:

- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90
Selbstüberprüfung (in Std.): 30
Tutorien (in Std.): 30

Kursnummer: DLMTUP01	Kursname: Talentmanagement und Personalentwicklung	Gesamtstunden: 150 h ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: Kursdauer: Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungsaktivitäten zu vermitteln.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Talentmanagement und Personalentwicklung. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung. • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung kennengelernt. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung. • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung. <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>1. Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung</p> <p>1.1 Begriffe und Definitionen 1.2 Rechtliche Grundlagen 1.3 Der demographische Wandel 1.4 Ethische Rahmenbedingungen</p> <p>2. Kompetenz- und Performance-Management</p>		

2.1 Kompetenz- und Skill-Management

2.2 Performance und Potenzial

3. E-Learning & Blended Learning

3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen

3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle

3.3 IT-Grundlagen

4. Management-Development

4.1 Leadership Development

4.2 360 °-Feedback

4.3 Coaching und Mentoring

5. Talent Relationship Management

5.1 Zielgruppendefinition

5.2 Arbeitgeberversprechen

5.3 Suchstrategien

5.4 Kandidatenbindung

6. Organisatorische Implementierung

6.1 Verantwortlichkeiten und Struktur

6.2 Rolle der Führungskräfte

6.3 IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung

6.4 Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken

7. Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung

7.1 Kennzahlen und KPIs

7.2 Problematik der Erfolgskontrolle

8. Internationales Talentmanagement und Personalentwicklung

8.1 Internationale Personalentwicklung

9. Ein Anwendungsbeispiel: ABB

9.1 Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB

Literatur:

Bücher:

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791032436.
- Berger, L. A./Berger, D. A. (Hrsg.) (2010): The Talent Management Handbook. 2. Auflage, McGraw-Hill, New York et al. ISBN-13: 978-0071739054.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791020419.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029290.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029566.
- Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld. ISBN-13: 978-3763931415.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3642043994.
- Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834931740.
- Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al. ISBN-13: 978-0415871716.
- Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642170775.
- Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München. ISBN-13: 978-3472078784.

Handwörterbücher:

- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080499.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080284.

Zeitschriften:

- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Prüfungsleistung:

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 110

Selbstüberprüfung (in Std.): 20

Tutorien (in Std.): 20

Wir verwenden Cookies, um Dir den bestmöglichen Service zu gewährleisten. Wenn Du auf dieser Website weitersurfst, stimmst du damit der Cookie-Nutzung zu.