

<b>Modulbezeichnung:</b>	<b>Wahlmodul Personalcontrolling</b>	
<b>Modulnummer:</b> DLMCOWPC	<b>Semester:</b> --	<b>Dauer:</b> Minimaldauer 1 Semester
<b>Modultyp:</b> Wahlpflicht		<b>Regulär angeboten im:</b> WS, SS
<b>Workload:</b> 300 h		<b>ECTS Punkte:</b> 10
<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> keine		<b>Unterrichtssprache:</b> Deutsch
<b>Kurse im Modul:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Human Resource Management I (MWPM01-01)</li> <li>• Compensation und Personalcontrolling (DLMCUP01)</li> </ul>		<b>Workload:</b> Selbststudium: 180 h Selbstüberprüfung: 60 h Tutorien: 60 h
<b>Kurskoordinatoren/Tutoren::</b>		<b>Modulverantwortliche(r):</b> Dr. Michaela Moser
<b>Bezüge zu anderen Programmen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Master General Management</li> <li>• Master of Business Administration (90 ECTS)</li> </ul>		<b>Bezüge zu anderen Modulen im Programm:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management</li> </ul>

**Qualifikations- und Lernziele des Moduls:****Human Resource Management I:**

Nach erfolgreichem Abschluss

- können Studierende das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements erläutern.
- verstehen Studierende die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements.
- können Studierende Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung erklären.
- können Studierende die Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung erläutern.
- können Studierende die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings erklären.
- verstehen Studierende Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung.

**Compensation und Personalcontrolling:**

Nach erfolgreichem Abschluss

- können die Studierenden die Bereiche Compensation und Personalcontrolling in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Compensation und Personalcontrolling.
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Compensation und Personalcontrolling.
- haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Compensation und Personalcontrolling kennengelernt.
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Compensation und Personalcontrolling.
- wissen die Studierenden um die Besonderheiten von internationalen Vergütungsmodellen und Personalcontrolling in internationalen Unternehmen.

**Lehrinhalt des Moduls:****Human Resource Management I:**

- HR-Strategie
- Strategisches und operatives Personalmanagement
- Personalplanung
- Personalanpassung
- Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal

**Compensation und Personalcontrolling:**

- Compensation and Benefits
- Rechtliche Aspekte der Vergütung
- Grundformen fixer und variabler Vergütungsmodelle
- Grundformen flexibler und individueller Zusatzleistungen
- Grundlagen des Personalcontrollings
- Personalcontrolling in der Praxis

**Lehrmethoden:**

Siehe Kursbeschreibung

**Literatur:**

Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen

<b>Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms:</b>  --	<b>Prüfungszulassungsvoraussetzung:</b>	<b>Abschlussprüfungen:</b>
	Siehe Kursbeschreibungen	<b>Kursübergreifend</b> Modulklausur, 180 Min. (100%)

<b>Kursnummer:</b> MWPM01-01	<b>Kursname:</b> Human Resource Management I	<b>Gesamtstunden:</b> 150 h <b>ECTS Punkte:</b> 5 ECTS
<b>Kurstyp:</b> Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs <b>Kursangebot:</b> <b>Kursdauer:</b> Minimaldauer 1 Semester		<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> Siehe Modulbeschreibung
<b>Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren:</b> Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		<b>Bezüge zu anderen Modulen:</b> Siehe Modulbeschreibung
<p><b>Beschreibung des Kurses:</b></p> <p>Personal ist zu einem wesentlichen strategischen Erfolgsfaktor aller Unternehmen geworden. Der Studienschwerpunkt Human Resource Management erlaubt eine Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in diesem für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidenden Bereich. In diesem Kurs werden Herausforderungen des modernen Personalmanagements in den Bereichen Personalstrategie, Personalplanung, Personalanpassung, Personalbeurteilung, Vergütung sowie Personalentwicklung vermittelt.</p> <p><b>Kursziele:</b></p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können Studierende das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements erläutern.</li> <li>• verstehen Studierende die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements.</li> <li>• können Studierende Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung erklären.</li> <li>• können Studierende die Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung erläutern.</li> <li>• können Studierende die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings erklären.</li> <li>• verstehen Studierende Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung.</li> </ul> <p><b>Lehrmethoden:</b></p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten einen kursabhängigen Mix aus Skripten, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-)Tutorien, Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können</p> <p><b>Inhalte des Kurses:</b></p> <p><b>1 Personalmanagement und Human Resource Management</b></p> <p>1.1 Abgrenzung der verwendeten Begriffe          1.2 Einflussfaktoren und Perspektiven des HRM          1.3 Entwicklungslinien des HRM</p> <p><b>2 Strategisches Personalmanagement</b></p> <p>2.1 Strategische Aspekte des HRM          2.2 Theoriemodelle des strategischen HRM          2.3 Strategisches HRM in der Unternehmenspraxis</p>		

### **3 Personalplanung**

3.1 Grundfragen der Personalplanung

3.2 Personalbedarfsplanung

3.3 Personaleinsatzplanung

3.4 Personalkostenplanung

### **4 Personalanpassung**

4.1 Personalbeschaffung

4.2 Personalauswahl

4.3 Personalfreisetzung

### **5 Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal**

5.1 Personalbeurteilung

5.2 Anreiz und Vergütung

5.3 Personalentwicklung

#### **Literatur:**

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791037370.
- Brox, H./Rüthers, B./Henssler, M. (2016): Arbeitsrecht. 19. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart. ISBN-13: 978-3170294028.
- Festing, M. et al. (2011): Internationales Personalmanagement. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834903792.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Gabler, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3662481097.
- Kanning, U. P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3662503744.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800648610.
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien - Konzepte - Instrumente. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658029081.
- Stock-Homburg, R. (Hrsg.) (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658004309.
- Trost, A. (2010): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Luchterhand, München. ISBN-13: 978-3472074854.

#### **Prüfungsleistung:**

- Klausur, 90 Min.

#### **Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150**

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30

<b>Kursnummer:</b> DLMCUP01	<b>Kursname:</b> Compensation und Personalcontrolling	<b>Gesamtstunden:</b> 150 h
		<b>ECTS Punkte:</b> 5 ECTS
<b>Kurstyp:</b> Pflicht <b>Kursangebot:</b> <b>Kursdauer:</b> Minimaldauer 1 Semester	<b>Zugangsvoraussetzungen:</b> keine	
<b>Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren:</b> Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System	<b>Bezüge zu anderen Modulen:</b> Siehe Modulbeschreibung	
<p><b>Beschreibung des Kurses:</b></p> <p>Vergütungs- bzw. Entgeltmodelle für sämtliche Zielgruppen im Unternehmen sind ein wichtiges Instrument der Mitarbeitermotivation und -bindung. Sie dienen aber in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels auch schon zur Anwerbung von potenziellen Mitarbeitern. Zahlreiche Optionen der Ausgestaltung und Organisation stehen hierbei zur Verfügung, sodass die Implementierung eine professionelle Unterstützung im Personalmanagement benötigt.</p> <p>Das Personalcontrolling ist eng mit dem Thema der Vergütungsmodelle verbunden. So geht es hier auch schwerpunktmäßig um Budgets und Personalkosten. Die zunehmende Ökonomisierung und der zunehmende Kostendruck nicht zuletzt durch internationale Konkurrenz und einen verschärften Wettbewerb, zwingen Unternehmen dazu, sämtliche Aktivitäten des Personalmanagements durch ein effektives und effizientes Personalcontrolling zu begleiten und zu steuern.</p> <p>Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Vergütungsmodellen und Personalcontrolling-Aktivitäten zu vermitteln.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die Studierenden die Bereiche Compensation und Personalcontrolling in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen.</li> <li>• kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Compensation und Personalcontrolling.</li> <li>• verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Compensation und Personalcontrolling.</li> <li>• haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Compensation und Personalcontrolling kennengelernt.</li> <li>• wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Compensation und Personalcontrolling.</li> <li>• wissen die Studierenden um die Besonderheiten von internationalen Vergütungsmodellen und Personalcontrolling in internationalen Unternehmen.</li> </ul> <p><b>Lehrmethoden:</b></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><b>Inhalte des Kurses:</b></p> <p><b>1. Compensation and Benefits</b></p> <p>1.1 Definitionen, Abgrenzungen und Einordnungen</p> <p>1.2 Strategische Aspekte von Compensation and Benefits (C&amp;B)</p> <p>1.3 Ansätze und Organisation von Compensation and Benefits (C&amp;B)</p>		

## **2. Rechtliche Aspekte der Vergütung**

2.1 Individualarbeitsrecht

2.3 Kollektivarbeitsrecht

2.4 Die Sicherung des Arbeitsentgelts

## **3. Grundformen fixer und variabler Vergütungsmodelle**

3.1 Anforderungsabhängige Vergütung

3.2 Leistungsabhängige Vergütung

3.3 Vergütung von Führungskräften

## **4. Grundformen flexibler und individueller Zusatzleistungen**

4.1 Zielvereinbarung

4.2 Bestandteile der Zusatzvergütung

4.3 Betriebliche Altersversorgung

4.4 Weiterentwicklung: Cafeteria-System und immaterielle Anreize

## **5. Grundlagen des Personalcontrollings**

5.1 Einordnung des Personalcontrollings in die Controlling-Systematik

5.2 Ebenen des Personalcontrollings

5.3 Grenzen des Personalcontrollings

## **6. Personalcontrolling in der Praxis**

6.1 Kennzahlen und Kennzahlensysteme

6.2 Strategisches Personalcontrolling

6.3 Operatives Personalcontrolling

6.4 Grundmodelle organisatorischer Einbindung des Personalcontrollings

## **Literatur:**

### **Bücher:**

- Armstrong, M./Taylor, S. (2014): Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Auflage, Kogan Page, London et al. ISBN-13: 978-0749469641.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029092.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- DGFP e. V. (Hrsg.) (2009): Personalcontrolling für die Praxis: Konzept – Kennzahlen – Unternehmensbeispiele. Bertelsmann, Bielefeld.
- Dilcher, B./Emminghaus, C. (Hrsg.) (2010): Leistungsorientierte Vergütung. Herausforderung für die Organisations- und Personalentwicklung. Umsetzung und Wirkung von Leistungsentgeltsystemen in der betrieblichen Praxis. Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834913555.
- Eyer, E./Hausmann, T. (2011): Zielvereinbarung und variable Vergütung. Ein praktischer Leitfaden – nicht nur für Führungskräfte. 5. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834924896.
- Hafner, R./Polanski, A. (2009): Kennzahlen-Handbuch für das Personalwesen. Praxium, Zürich. ISBN-13: 978-3952324653.
- Horváth, P. (2011): Controlling. 12. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800638789.
- Hummel, T. R. (2001): Erfolgreiches Bildungscontrolling. Praxis und Perspektiven. 2. Auflage, Sauer-Verlag, Heidelberg. ISBN-13: 978-3793872689.
- Klein, A. (2012): Controlling-Instrumente für modernes Human Resource Management. Haufe, Freiburg et al. ISBN-13: 978-3648025598.
- Schmeisser, W./Sobierajczyk, P./Zinn, A. (2014): Personalcontrolling. UTB, Konstanz et al. ISBN-13: 978-3825241162.
- Schneider, H. J./Fritz, S./Beyer, H. (2013): Erfolgs- und Kapitalbeteiligung. Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer. 7. Auflage, Symposion, Düsseldorf. ISBN-13: 978-3863294519.
- Scholz, C./Stein, V./Bechtel, R. (2005): Human Capital Management. Wege aus der Unverbindlichkeit. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472064084.
- Wucknitz, U. D. (2009): Handbuch Personalbewertung. Messgrößen, Anwendungsfelder, Fallstudien für das Human Capital Management. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791028460.
- Wunderer, R./Jaritz, A. (2007): Unternehmerisches Personalcontrolling. Evaluation der Wertschöpfung für das Personalmanagement. 4. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472069454.
- Zdrowomyslaw, N. (Hrsg.) (2007): Personalcontrolling. Der Mensch im Mittelpunkt. Erfahrungsberichte, Funktionen und Instrumente. Deutscher Betriebswirte-Verlag, Gernsbach. ISBN-13: 978-3886401253.

### **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