



Das Fachprofil Human Resource Management

„Zeitgemäßes Personalmanagement“

„Es sind nie Computer, Roboter, technische Einrichtungen, die zu einem Ziel führen, sondern immer Menschen, die Konzepte zu Stande bringen.“ (W. Niefer, Manager)

... oder warum es für Unternehmen wichtig ist, geeignete Mitarbeiter zu suchen, einzustellen und zu fördern.

Gegenstand des Fachprofils Human Resource Management (HRM) ist das Leistungsverhalten von Menschen in Organisationen und die Einflussgrößen darauf. Dazu gehören die Personalbeschaffung, die Integration und Förderung von Mitarbeitern ebenso wie die Entwicklung innovationsförderlicher Arbeitskonzepte oder die Umsetzung eines modernen Arbeitszeitmanagements.

Zeitgemäßes Personalmanagement bedeutet, diese Aufgaben vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen zu gestalten, das heißt Konzepte zur Förderung unterschiedlicher Kompetenzen junger und älterer Mitarbeiter zu entwickeln. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Team- und Projektarbeit, zur Gestaltung der Work-Life-Balance, des Ideenmanagements oder die Entwicklung von Instrumenten wie der Balanced Scorecard für den Personalbereich sind weitere Beispiele für wichtige personalwirtschaftliche Aufgabenfelder. Zeitgemäß schließt dies auch die sinnvolle Nutzung der

Informations- und Kommunikationstechnologien für personalwirtschaftliche Aufgaben ein. Relevant sind dabei unternehmens-eigene Webseiten, elektronische Jobbörsen und virtuelle soziale Netzwerke. Die Möglichkeiten des Web 2.0 erfordern ein völlig neues Verständnis der Personalarbeit und sind für die Mitarbeiter des Personalbereichs und für alle Beschäftigten eine Herausforderung. Wenn Mitarbeiter des Unternehmens Fachthemen in virtuellen Foren diskutieren, transportieren sie das Image des Unternehmens als Arbeitgeber nach außen, was wiederum die Attraktivität der Arbeitsplätze für Fachkräfte erhöhen und somit Einfluss auf die Prozesse der Personalbeschaffung und der Mitarbeiterbindung haben kann. Die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten und Grenzen moderner Informationstechnologien für die Personalarbeit ist Teil der Kompetenzentwicklung im Fachprofil HRM.

Personalwirtschaftliche Aufgabenfelder werden im Fachprofil HRM branchenübergreifend aus betriebswirtschaftlicher, soziologischer und juristischer Perspektive analysiert. Grundlage sind wissenschaftliche Konzeptionen sowie quantitative und qualitative Methoden der empirischen Forschung. In fünf Lernmodulen werden die Inhalte anwendungsorientiert angeboten und gleichzeitig

Fähigkeiten zur eigenständigen wissenschaftlichen Arbeit als Voraussetzung für die Abschlussarbeit entwickelt. Unterschiedliche Lernformen wie Fallstudienbearbeitung, Gruppen- und Projektarbeit, Vorlesungen, Seminare, Workshops mit Praktikern und Exkursionen sind selbstverständlich. Als Zielgruppen des Fachprofils HRM sehen wir vor allem:

- (1) Studierende, die spezifische Kompetenzen für den Bereich HRM entwickeln und nach dem Studium in die betriebliche Personalarbeit einsteigen wollen.
- (2) Studierende, die eine Vorgesetztenfunktion in Organisationen anstreben, ein

eigenes Unternehmen gründen oder/und Projekte leiten wollen und in diesen Funktionen zunehmend auch mit Personalfragen konfrontiert werden.

Die eigenständige und ideenreiche Kompetenzentwicklung der Studierenden wird erwartet und von Lehrenden sowie Mitarbeitern der Fachgruppe Personalmanagement gern unterstützt und gefördert.

im Foto von links: Frank Mehlhorn, Prof. Dr. Uta Kirschten, Prof. Dr. Angela Walter, Prof. Dr. Günther Keilhofer

„Personalarbeit in der gesamten Bandbreite“

Sabrina Pflugbeil meint: Im Rahmen meines Bachelorstudiengangs „Management öffentlicher Aufgaben“ an der WHZ lagen meine Studienschwerpunkte im Human Resource Management (HRM) und in der Verkehrswirtschaft. Das Studium des Fachprofils HRM war für mich eine sehr gute Grundlage, um anschließend ein Praktikum sowie die Bachelorarbeit in der Personalabteilung bei einem mittelständischen Werkzeugmaschinenbauunternehmen in Chemnitz sehr erfolgreich absolvieren zu können. Dabei sammelte ich wertvolle praktische Erfahrungen in der gesamten Bandbreite der Personalarbeit, vom Bewerbermanagement über Personalmarketing, Gesundheitsmanagement bis hin zur Gehaltsabrechnung und konnte das Gelernte eigenverantwortlich, u.a. durch eigene kleine Projekte, anwenden. Die Interdisziplinarität und hohe Praxisorientierung im Fachprofil HRM und das breit gefächerte Lehrangebot an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der WHZ waren für mich beste Voraussetzungen, um mich anschließend im Masterstudiengang Personalmanagement und Arbeitsrecht an der Hochschule Hof immatrikulieren zu können. Im Master absolviere ich z.Zt. ein sechsmonatiges Auslandspraktikum im HR-Bereich eines führenden Anbieters von Motoren und Antriebssystemen in den USA. Dieses gibt mir die einmalige Möglichkeit, frühzeitig interkulturelle und auch viele persönliche neue Erfahrungen in der Unternehmenspraxis im Ausland zu sammeln, und ich kann es jedem Studenten empfehlen, die Chance zu einem Auslandspraktikum oder -semester zu nutzen. Das Fachprofil HRM eröffnet vielfältige Chancen im Personalbereich in den verschiedensten Branchen und Unternehmensgrößen, und ich hoffe, nach erfolgreichem Masterabschluss einen guten Berufseinstieg in der Region Westsachsen zu finden.

