



AKADEMIE ■ ■ ■ ■
DER RUHR-UNIVERSITÄT

Berufsbegleitender weiterbildender
Masterstudiengang

**Human Resource
Management (HRM)**

*an der Ruhr-Universität Bochum
(Fakultät für Psychologie)*

Inhalt

<i>Vorwort</i>	3
<i>Studienstruktur</i>	4
<i>Studienverlaufsplan</i>	6
<i>Vertiefungsangebot „Privatwirtschaft“</i>	
<i>Studienverlaufsplan</i>	8
<i>Vertiefungsangebot „öffentlicher Sektor“</i>	
<i>Allgemeine Module</i>	10
<i>Spezifische Module</i>	14
<i>für die Privatwirtschaft</i>	
<i>Vertiefungsangebot</i>	15
<i>für die Privatwirtschaft</i>	
<i>Spezifische Module</i>	18
<i>für den öffentlichen Sektor</i>	
<i>Vertiefungsangebot</i>	19
<i>für den öffentlichen Sektor</i>	
<i>Dozierende</i>	22
<i>Quickfacts</i>	24
<i>Zugangsvoraussetzungen, Bewerbungsfristen & Gebühren</i>	
<i>Veranstaltungsort</i>	26
<i>Kontakt</i>	28



Vorwort

Sehr geehrte Studienganginteressent:innen,

die Ressource „Mensch“ in der Organisation und in Unternehmen wird immer wertvoller. Nicht nur, dass diese Ressource knapp geworden ist und nun der schon seit einigen Jahren angekündigte Fachkräftemangel tatsächlich „da“ ist, sondern auch weil die Ressource „Mensch“ zukünftig die künstliche Intelligenz und die mit der Digitalisierung einhergehenden technischen Neuerungen verantwortungsvoll managen muss.

Diese beiden Entwicklungen des Fachkräftemangels und der Digitalisierung erfordern einen besonderen Umgang mit der Ressource „Mensch“ in den Unternehmen der Zukunft. Das Human Resource Management bietet dabei im Unternehmen die Unterstützung in der Ansprache und der Bindung dieser wertvollen Ressource an und entwickelt Bündel von Maßnahmen, die entlang der Unternehmensstrategie die Ressource Mensch für sich gewinnt, optimal fördert, fordert, in Veränderungen einbezieht. Das Thema „Fluktuationsmanagement“ und Mitarbeiter:innenbindung und auch das Gesundheitsmanagement werden für das HRM von zentraler Bedeutung in Zeiten von „New Work“, um die optimal geförderten Mitarbeiter:innen langfristig im Unternehmen zu halten und das Commitment zu fördern.

Wir freuen uns Ihnen diese Bündel von Maßnahmen und die HRM-Aktivitätsfelder mit einem Schwerpunkt auf arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischen Theorien vorstellen und Sie von der Notwendigkeit und des Nutzens des Human Resource Management überzeugen und begeistern zu können. Unser Ansatz trägt damit zu einem sog. Evidence-Based Management bei, denn die vermittelten Inhalte basieren auf empirisch-belegten Theorien und Konzepten und führen zu wissenschaftlich begründbaren Entscheidungen.



Ein herzliches Willkommen in dem faszinierenden Forschungs- und Praxisfeld des HRM, in dem wir unsere Erkenntnisse mit Ihnen teilen und Sie bei der wirkungsvollen Umsetzung begleiten.

*Ihre
Annette Kluge*

Studienstruktur

Alle Themengebiete moderner Personalarbeit werden für Sie systematisch und praxisnah aufbereitet. Der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung wirtschaftspsychologischer Fachkenntnisse – die wesentliche Grundlage, um Personalarbeit professionell zu gestalten und innovative Akzente zu setzen.

In den ersten drei Semestern werden die Studieninhalte in den Präsenzveranstaltungen vermittelt. Der Lernerfolg wird nach jedem Modul überprüft, meist als schriftliche Transferarbeit, bei der Sie das Gelernte direkt in Ihre berufliche Praxis übertragen können. Einzelne Klausuren und Prüfungsgespräche sind terminlich zu Beginn eines Moduls platziert. Im vierten Semester wird die Masterthesis verfasst. Hierbei wählen Sie ein praxisrelevantes Thema, welches Ihrem Interessengebiet entspricht. Im Abendprogramm der Präsenzveranstaltungen tauschen Sie sich in Kamin-Gesprächen mit Expert:innen aus dem HR-Bereich aus oder vertiefen Ihr Wissen in ausgewählten Bereichen.

Die Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum ist verantwortlich für die Qualität der Lehre im Rahmen dieses Masterstudiengangs. Bei der Durchführung kooperieren die Anbieter:innen mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen; dadurch können im Rahmen einzelner Module spezielle Vertiefungsangebote für Teilnehmer:innen aus dem öffentlichen Sektor angeboten werden.

Die Organisation und Abwicklung des Studiengangs erfolgt durch die Akademie der Ruhr-Universität gGmbH.

Dieser Studiengang ist akkreditiert durch den Akkreditierungsrat.



„Der HRM-Masterstudiengang vermittelt „zeitlose“ Grundlagen psychologischer Theorien des erfolgreichen Personalmanagements und verknüpft diese mit aktuellen Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und HR-Analytics- eine wertvolle und bereichernde Mischung aus Basis-Know How und Aktualität.“

Prof. Dr. Annette Kluge

Der berufsbegleitende Masterstudiengang Human Resource Management ist für Sie interessant, wenn Sie...

- sich nicht mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen zufriedengeben, sondern die Menschen in der Organisation verstehen und ihre Arbeit gestalten wollen,
- Ihre Kompetenzen für das Personalmanagement auf hohem wissenschaftlichen Niveau und mit engem Bezug zur beruflichen Praxis erweitern wollen,
- wirkungsvolle Konzepte und Problemlösungen entwickeln wollen,
- moderne Methoden und Instrumente für sich und ihre internen Kunden effizient und effektiv nutzen wollen,
- persönliche Skills in den Bereichen Kommunikation, Beratung und Führung trainieren wollen,
- Veränderungsprozesse noch professioneller begleiten wollen,
- sich optimal für anspruchsvolle und innovative Managementaufgaben im HR-Bereich qualifizieren wollen.



„Ich bin stolz auf unseren jetzt über einige Jahre erfolgreichen universitären Weiterbildungsstudiengang „Human Resource Management“. Wir machen unsere Studierenden wissenschaftlich fundiert und zugleich sehr anwendungs- und praxisorientiert fit für die Herausforderungen einer nachhaltigen Personalarbeit. Das professionelle Vorgehen und die Inhalte sind grundlegend, aber ein ebenso wichtiger Erfolgsfaktor ist das gemeinsame Lernen von sehr interessierten und offenen Menschen, die in ganz unterschiedlichen Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Verwaltungen tätig sind. Außerdem macht es mir und wohl auch den Studierenden einfach Spaß, gemeinsam Dinge und sich selber weiterzuentwickeln.“

Prof. Dr. Gabriele Elke



* Hinzu kommen ein Tag Einführung und Abschluss sowie ein Tag für aktuelle Themen

Studienverlaufsplan HRM

für das Vertiefungsangebot „Privatwirtschaft“*

	1. FS	2. FS	3. FS	4. FS	Credits
Betriebswirtschaftliche Aspekte des HRM					
Betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie HRM in der Privatwirtschaft	180 h	120 h			10 CP
Empirische Personal- und Organisationsforschung					
Empirie und Evaluation der Personal- und Organisationsforschung	120 h	90 h			7 CP
Personal- und Organisationspsychologie					
Psychologische und gesundheitliche Grundlagen des HRM in Organisationen	90 h	60 h			5 CP
Organisationsentwicklung & Change Management			150 h		5 CP
Recruiting			150 h		5 CP

	1. FS	2. FS	3. FS	4. FS	Credits
Personalentwicklung					
Grundlagen der Personalentwicklung		150 h			5 CP
Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen			150 h		5 CP
Übergreifende Module					
Fachübergreifende Kompetenzentwicklung und Projektmanagement	150 h	60 h			7 CP
Arbeitsrecht für Personalierer			150 h		5 CP
Studienbegleitende Projektarbeit		120 h	120 h		8 CP
Masterarbeit & wissenschaftliches Kolloquium			30 h	810 h	28 CP
Summe	540 h	600 h	750 h	810 h	90 CP

* Hinzu kommen ein Tag Einführung und Abschluss sowie ein Tag für aktuelle Themen

Studienverlaufsplan HRM

für das Vertiefungsangebot „öffentlicher Sektor“*

	1. FS	2. FS	3. FS	4. FS	Credits
Betriebswirtschaftliche Aspekte des HRM					
Betriebswirtschaftliche Grundlagen, Organisation und Zielgruppen des HRM im öffentlichen Sektor	180 h	120 h			10 CP
Empirische Personal- und Organisationsforschung					
Empirie und Evaluation der Personal- und Organisationsforschung	120 h	90 h			7 CP
Personal- und Organisationspsychologie					
Psychologische und gesundheitliche Grundlagen des HRM in Organisationen	90 h	60 h			5 CP
Organisationsentwicklung & Change Management			150 h		5 CP
Recruiting			150 h		5 CP

	1. FS	2. FS	3. FS	4. FS	Credits
Personalentwicklung					
Grundlagen der Personalentwicklung		150 h			5 CP
Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen			150 h		5 CP
Übergreifende Module					
Fachübergreifende Kompetenzentwicklung und Projektmanagement	150 h	60 h			7 CP
Öffentliches Dienstrecht			150 h		5 CP
Studienbegleitende Projektarbeit		120 h	120 h		8 CP
Masterarbeit & wissenschaftliches Kolloquium			30 h	810 h	28 CP
Summe	540 h	600 h	750 h	810 h	90 CP

Allgemeine Module des Masterstudiengangs Human Resource Management (HRM)

- Modul 2/1** | Empirische Personal-
und Organisationsforschung
- Modul 2/3** | Evaluation der Personalarbeit
- Modul 3/1** | Psychologische Grundlagen des HRM
- Modul 3/2** | Gesundheitsförderung in Organisationen
- Modul 4/1** | Entwicklung persönlicher Skills
- Modul 4/2** | Internationales Projektmanagement
und Führung
- Modul 5** | Grundlagen der Personalentwicklung
- Modul 6** | Recruiting
- Modul 7** | Organisationsentwicklung
und Change Management
- Modul 9** | Systemische Beratung
von Einzelpersonen und Organisationen
- Modul 10** | Masterarbeit
- Modul 11** | Studienbegleitende Projektarbeit

Modul 2/1 – 2/2 | Empirische Personal- und Organisationsforschung

Moderne HR-Arbeit stellt sich dem Anspruch, Methoden und Konzepte anzuwenden, deren Wirksamkeit tatsächlich nachweisbar ist. Die Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und die nach wissenschaftlichen Kriterien untersuchte Best Practice gewinnen für Handlungsentscheidungen des HR-Managements an Bedeutung.

- Evidence-Based Management
- Konzeption einer betrieblichen Praxisstudie
- Aspekte der Datenaufbereitung und Interpretation

Modul 2/3 | Evaluation der Personalarbeit

Eine Evaluation der Personalarbeit ist aktueller und notwendiger denn je. Die systematische Erfassung des erbrachten Nutzens ermöglicht eine sinnvolle Optimierung von Maßnahmen und eine fundierte Entscheidungsfindung. Als HR-Manager:in benötigen Sie Kenntnisse über praxisgerechte Evaluationsdesigns und Möglichkeiten der Messung aussagekräftiger Erfolgskriterien der Personalarbeit.

- Grundlagen des Qualitätsmanagements in der Personalarbeit
- Chancen und Grenzen verschiedener Evaluationskonzepte
- Wahl angemessener Erfolgskriterien, Mess- und Auswertungsmethoden

Modul 3/1 | Psychologische Grundlagen des HRM

Fundiertes Wissen über die Möglichkeiten und Grenzen einer systematischen Beeinflussung von Leistungsverhalten gehört zu den notwendigen Kernkompetenzen eines HR-Managements. Der Transfer auf konkrete Fallbeispiele im Themenkomplex Motivation, Arbeitsgestaltung und Führung ist die wesentliche Herausforderung in diesem Modul.

- Grundlagen und Maßnahmen einer motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung
- Theorien und Instrumente personaler Führung
- Unternehmenskultur: Ansätze und Strategien impliziter Verhaltenssteuerung

Modul 3/2 | Gesundheitsförderung in Organisationen

Die Gesundheit von Arbeiter:innen, ihr physisches und psychisches Wohlbefinden, spielt angesichts der vielfach gestiegenen beruflichen Anforderungen zunehmend eine Rolle. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Förderung einer aktiven Teambeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen ab. Vom HR-Bereich wird erwartet, Mitarbeiter:innen und Führungskräfte kompetent im Hinblick auf die Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung beraten zu können.

- Konzepte und Ergebnisse der Stress- bzw. Belastungs-Ressourcenforschung
- Maßnahmen und Instrumente der Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Einführung eines Gesundheitsmanagementsystems

Modul 4/1 | Entwicklung persönlicher Skills

In Ihrem beruflichen Alltag steht die Kommunikation mit Menschen im Vordergrund. Die Optimierung der individuellen Kompetenzen in der professionellen Interaktion ist Ziel dieses Moduls. In Rahmen von intensiven Workshops und Trainings werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt und anschließend direkt vertieft und anwendungsbezogen diskutiert. Dazu werden Beispiele aus dem beruflichen Kontext besprochen, analysiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Rhetorik und Argumentation
- Zielorientierte Verhandlungsführung
- Feedback- und Reflexionsmethoden

Modul 4/2 | Internationales Projektmanagement und Führung

Es werden grundlegende Konzepte und Techniken für die effektive Planung, Steuerung und Überwachung von Projekten vermittelt. Inhalte umfassen Projektziele, Arbeitspakete, Ressourcenplanung, Projektrisiken, Kommunikation und Zusammenarbeit in Projektteams. Praxisbeispiele dienen der Demonstration und Diskussion der Anwendung der Konzepte im Kontext sich verändernder Arbeitswelten. Des Weiteren lernen Sie Theorien und Instrumente interaktiver Personalführung kennen. Neben Themen wie Struktureller Führung und Strategien implizierter Verhaltenssteuerung wird ebenfalls der Fokus auf Führungsstile im globalen Kontext (Globe Study) gesetzt.

- Aspekte der Führung im Projektmanagement
- Methoden und Instrumente für ein erfolgreiches Projektmanagement
- Herausforderungen in der Projektarbeit: Interkulturelle Projektteams, Umgang mit Krisensituationen etc.

Modul 5 | Grundlagen der Personalentwicklung

Wettbewerbsfaktoren wie Flexibilität, Kund:innenorientierung, Qualität können nur realisiert werden, wenn alle Mitarbeiter:innen kompetent, motiviert, lern- und wandlungsfähig sind. Personalentwickler:innen brauchen qualifiziertes psychologisches Grundwissen und umfangreiches Methoden-Know-How, um wirksam die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter:innen fördern zu können.

- Ziele, Aufgaben, Struktur und Perspektiven der Personalentwicklung
- Personalentwicklung aus psychologischer Sicht
- Konzepte, Methoden und Instrumente der Personalentwicklung

Modul 6 | Recruiting

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter:innen sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen und Verwaltungen. Bei der Rekrutierung von Mitarbeiter:innen übernehmen Sie als Personalmanager:in daher eine sehr hohe Verantwortung. Erweitern Sie Ihre professionelle Kompetenz durch fundierte Fachkenntnisse, z. B. über Qualitätsstandards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen und die Optimierung Ihrer Interviewführung und Beurteilung von Bewerber:innen.

- Psychologische Grundlagen der Eignungsdiagnostik
- Methoden und Instrumente der Personalauswahl
- Recruiting im internationalen Kontext

Modul 7 | Organisationsentwicklung und Change Management

Dass sich derzeit vieles „verändert“ – gerade im Bereich der Digitalisierung ist schon eine Binsenweisheit – aber das Wissen wie man die Menschen in Organisationen richtig auf einem geplanten Veränderungsweg „mitnimmt“, ist in Organisationen häufig nicht vorhanden. Das Modul beschreibt die Phasen von geplanten Veränderungsprozessen, sei es Change Management oder Organisationsentwicklung. Jede Phase hat dabei Voraussetzungen damit Veränderungsziele erreicht werden, aber auch „Stolpersteine“, die einen Veränderungsprozess erschweren, wenn man sich vorher keine mitarbeiter:innenorientierte Route überlegt. Ziel des Moduls ist es Kompetenzen zu entwickeln, sowie Methoden und Planungsmethoden kennenzulernen, wie man Mitarbeiter:innen von Phase zu Phase im Veränderungsprozess mitnimmt, und wie es dabei zu einem konstruktiven gemeinsamen Gestalten einer digitalen Zukunft kommen kann.“

- Psychologische Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Organisationsentwicklung
- Management von Veränderungen
- Interventionsmaßnahmen in Veränderungsprozessen

Modul 9 | Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen

In dem Selbstverständnis als Business Partner:in haben Sie ein hohes Interesse daran, Ihre internen Kund:innen zu unterstützen. Dies fängt bei der individuellen Beratung der Führungskräfte und Mitarbeiter:innen an und geht bis hin zur Begleitung von Veränderungsprozessen in Gruppen. Mit fundierten Kenntnissen über Beratungsmodelle und -interventionen bauen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen weiter aus.

- Bedeutung von Coaching, Teamberatung und Mediation im HR-Kontext
- Wissenschaftlich fundierte Beratungsansätze, Methoden und Tools
- Steuerung des Beratungsprozesses

Modul 10 | Masterarbeit

Sie nehmen sowohl an einem Zwischen- als auch an einem Abschlusskolloquium teil und präsentieren jeweils die Ergebnisse Ihrer Masterarbeit. Das Kolloquium ist ein strukturiertes Präsentations- und Diskussionsforum für zu bearbeitende Fragestellungen. Die Masterarbeit bezieht sich auf die selbstständige Bearbeitung eines Themas aus dem Bereich des Personalmanagements.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls

- kennen Sie den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion und der relevanten Fakten im Bereich des Personalmanagements
- nutzen Sie spezifische methodische Kompetenzen zur Bearbeitung ausgewählter Themenstellungen und sind dazu in der Lage, Fragestellungen zu wissenschaftlichen Themen zu stellen, die über die aktuelle Literatur hinausgehen
- haben Sie eigenständige Planungs- und Organisationskompetenz entwickelt und können neu erworbenes Wissen selbst strukturieren sowie kritisch reflektieren.

Modul 11 | Studienbegleitende Projektarbeit

Die Studierenden durchlaufen den gesamten Prozess der Durchführung einer empirischen Untersuchung.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls

- können Sie empirische Methoden auf eine eigenständige Fragestellung transferieren
- können Sie eine praxisrelevante Fragestellung mit einer eigenen empirischen Arbeit untersuchen

Spezifische Module für die Privatwirtschaft

Modul 1/1 | Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM

Modul 1/2 | Personalwirtschaft I:
Organisation und HR-Strategie

Modul 1/3 | Personalwirtschaft II:
Humankapital und Anreizsysteme

Modul 4/3 | Interkulturelle Kompetenz-
und Teamentwicklung

Modul 8 | Arbeitsrecht für Personaler:innen





Vertiefungsangebot

Wegweisende Personalarbeit ist heutzutage ein relevanter Bestandteil für den ökonomischen Erfolg eines jeden Unternehmens. In unserem Vertiefungsangebot für die Privatwirtschaft erwerben Sie nicht nur die wesentlichen betriebswirtschaftlichen Grundlagen, sondern auch zielgerichtetes Fachwissen, um in den relevanten Bereichen der Personalwirtschaft zielgerichtet und effizient agieren zu können. Die Lehrveranstaltungen werden parallel zu dem im Studienplan genannten Modulen des öffentlichen Sektors durchgeführt. Dieses Angebot kann nur geschlossen wahrgenommen werden.

Der Masterabschluss in der Vertiefungsrichtung Privatwirtschaft ermöglicht Ihnen das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen aktiv weiterzuentwickeln und bereitet Sie auf die weiteren Karriereschritte in Führungspositionen vor.



Als Dozentin für die beiden Module „Projektmanagement“ und „Interkulturelle Kompetenz und Teamentwicklung“ im Masterstudiengang Human Resource Management, kann ich aus erster Hand sagen, dass dieser Studiengang eine wertvolle Möglichkeit darstellt, um die Kompetenzen und Fähigkeiten von HR-Professionals zu erweitern. (...) Insgesamt ist der Masterstudiengang Human Resource Management ein hervorragendes Programm für alle, die ihre Karriere im HR-Management vorantreiben möchten. Die Kombination aus theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten, die hier vermittelt werden, ist hervorragend und bietet den Studierenden die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Karriere in diesem Bereich.

Prof. Dr. Christine Syrek

Modul 1/1 | Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM

Als Personalmanager:in wollen Sie Personalarbeit im Kontext des Unternehmens erfolgreich positionieren. Dazu ist es wichtig, personalwirtschaftliche Fragestellungen aus einer ganzheitlichen unternehmerischen Perspektive betrachten zu können. Im Unternehmensplanspiel erweitern Sie Ihre unternehmerische Entscheidungskompetenz und erleben die komplexen Zusammenhänge und Wechselwirkungen betriebswirtschaftlicher Systemgrößen.

- Grundlagen der Unternehmensführung
- Gezielter Einsatz persönlicher Skills und Handlungskompetenzen
- HRM als unternehmerischer Erfolgsfaktor

Modul 1/2 | Personalwirtschaft I: Organisation und HR-Strategie

Organisationsstrukturen und -prozesse analysieren und im Einklang mit personalstrategischen Überlegungen gestalten zu können, gehört zu den anspruchsvollen Aufgaben eines HR-Managements.

- Grundlagen der Organisationsgestaltung
- Auswirkungen von Organisationsstrukturen und -prozessen auf personalwirtschaftliche Handlungen
- HR-Strategie, HR-Organisation und HR-Prozesse

Modul 1/3 | Personalwirtschaft II: Humankapital und Anreizsysteme

Um geeignete Maßnahmen für die Personalarbeit auswählen und erfolgreich implementieren zu können, benötigen HR-Manager:innen theoretische und empirische Kenntnisse über Gestaltungskonzepte sowie die Fähigkeit zur Evaluation aus der Adressaten- und Kostenperspektive.

- Gestaltungskonzepte im Anreiz- und Vergütungsmanagement
- Personalcontrolling und Personalcontrolling-Instrumente
- Messung und Steuerung von Humankapital



Modul 4/3 | Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung

Im Fokus stehen die Fähigkeiten, die für die Zusammenarbeit mit Personen aus unterschiedlichen Kulturen erforderlich sind. Das Modul behandelt Themen wie interkulturelle Sensibilität, effektive interkulturelle Kommunikation, Diversität, Konfliktlösung in interkulturellen Kontexten sowie die Entwicklung interkultureller Kompetenzen. Es werden theoretische Konzepte mit praktischen Übungen und Fallstudien kombiniert, um die Anwendung der erlernten Fähigkeiten in der Praxis zu ermöglichen.

- Psychologischen Grundlagen der interkulturellen Kompetenzentwicklung
- Verhaltens- und Kommunikationsstrategien für schwierige Situationen und Konflikte im interkulturellen Bereich
- Vertiefung der interkulturellen Sensibilisierung und Anpassungsbereitschaft durch Fallbeispiele aus der internationalen Praxis

Modul 8 | Arbeitsrecht für Personaler:innen

Das Wissen über aktuelle Arbeitsrechtsbestimmungen und der diesbezüglichen Rechtsprechung stellt eine wichtige Grundlage für die Arbeit des Personalmanagements dar. Informierte Personalmanager:innen können die Belange des Personalmanagements auch vor dem Hintergrund von rechtlichen Aspekten besser vertreten und kostenintensive Fehler vermeiden.

- Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht
- Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden
- Erarbeitung konkreter Lösungsansätze anhand von Fallbeispielen



Spezifische Module für den öffentlichen Sektor

Modul 1/1 | Public Management

Modul 1/2 | Management und Organisation
im öffentlichen Sektor

Modul 1/3 | Besondere Zielgruppen des HRM
im öffentlichen Sektor und freiwillig Tätige

Modul 4/3 | Ganzheitliche Gestaltung des Human Resource
Managements im öffentlichen Sektor

Modul 8 | Öffentliches Dienstrecht





Vertiefungsangebot

In Kooperation mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen erhalten Studierende aus dem öffentlichen Sektor ein speziell auf ihren Bedarf zugeschnittenes Lehrangebot: Die Teilnahme am Studienangebot ist optional und wird vor Studienbeginn entschieden. Die Lehrveranstaltungen werden parallel zu den im Studienplan genannten Modulen der Privatwirtschaft durchgeführt. Dieses Angebot kann nur geschlossen wahrgenommen werden.

Für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst kann der Masterabschluss in der Vertiefungsrichtung öffentlicher Sektor ein Baustein für den Höheren Dienst darstellen.



„Im Rahmen des Vertiefungsangebots gehen wir auf die Besonderheiten des HRM im öffentlichen Sektor ein. Unsere Personalsituation, unsere Unternehmenskultur und unsere rechtlichen Grundlagen stehen im Mittelpunkt. Damit werden die Studierenden fit gemacht, in Behörden und Verwaltungen frischen Wind zu bringen und das Personalmanagement erfolgreich weiterzuentwickeln.“

Den Studierenden aus dem öffentlichen Sektor bietet sich die einmalige Möglichkeit, sowohl ihre Kompetenzen im öffentlichen Sektor zu vertiefen als auch durch den Austausch mit Dozierenden und anderen Studierenden von den Erfahrungen in der Privatwirtschaft zu profitieren. In einer kleinen Gruppe von Studierenden können wir intensiv auf die individuellen Wünsche eingehen und auch sehr aktuelle Themen behandeln. Angesichts der Karrieren unserer Ehemaligen kann ich sagen, dass sich das Studium nicht nur unter dem Gesichtspunkt Kompetenzentwicklung lohnt.“

*Prof. Dr. Andreas Gourmelon,
Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen*

Modul 1/1 | Public Management

Sie werden die rechtlichen, sozialen und finanziellen Rahmenbedingungen des Handelns im Human Resource Management des öffentlichen Sektors vermittelt bekommen. Darüber hinaus lernen Sie grundsätzliche und aktuelle Modelle des Public Managements, auch im internationalen Kontext, kennen.

Nach Abschluss des Moduls

- kennen Sie die verschiedenartigen Rahmenbedingungen des Handels im öffentlichen Sektor
- können Sie die Auswirkungen dieser Modelle für das Personal im öffentlichen Sektor und das Personalmanagement abschätzen

Modul 1/2 | Management und Organisation im öffentlichen Sektor

Sie lernen einschlägige Managementinstrumente und -konzepte des öffentlichen Sektors z. B. Controlling, Benchmarking, „Balanced Scorecard“, Zielvereinbarungen, Mitarbeiterbefragungen kennen. Für ausgewählte Instrumente der allgemeinen Managementlehre werden Adaptionsmöglichkeiten für die Aufgaben- und Problemfelder des Personalmanagements im öffentlichen Sektor vorgestellt.

Des Weiteren stellen wir Ihnen die Konzeption des Qualitätsmanagements in ihrer Bedeutung für den öffentlichen Sektor vor. Basierend auf allgemeinen Qualitätsmanagementkonzeptionen wie z. B. Qualitätsdimensionen, Total Quality Management (TQM), DIN ISO-Norm, EFQM werden auch spezifische Varianten für den öffentlichen Sektor (z. B. CAF) vermittelt. Für ausgewählte personalwirtschaftliche Funktionen (z. B. Personalführung, -entwicklung) werden Möglichkeiten der qualitätsorientierten Beurteilung vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen des öffentlichen Sektors erörtert.

Nach Abschluss des Moduls

- sind Ihnen einschlägige Managementinstrumente des öffentlichen Sektors bekannt
- sind Sie in der Lage, die einzelnen Managementinstrumente in ihrer Relevanz für das Personalmanagement im öffentlichen Sektor zu beurteilen

Modul 1/3 | Besondere Zielgruppen des HRM im öffentlichen Sektor und freiwillig Tätige

Bereits heutzutage spielen freiwillig Tätige (ehrenamtlich Tätige, bürgerschaftlich Engagierte) bei der Aufgabendurchführung im öffentlichen Sektor eine bedeutsame Rolle. Beispielsweise sind in vielen Kommunen die Feuerwehr oder die Büchereien von freiwillig Tätigen abhängig. Auch das Technische Hilfswerk und viele soziale Organisationen setzen in hohem Maße auf die Mitwirkung von freiwillig Tätigen. Die Bundesregierung, die Landesregierungen und viele Kommunen fördern durch verschiedene Strategien und Initiativen das freiwillige Engagement – auch um damit personalwirtschaftliche Engpässe zu überwinden. Während der Veranstaltung werden das Ausmaß, die Bedeutung und das Potenzial des freiwilligen Engagements dargestellt. Im Hinblick auf die Funktionen des HRM (Anwerbung, Auswahl, Entwicklung, Einsatz, Führung, Freistellung etc.) werden die Besonderheiten der Beschäftigung von freiwillig Tätigen erläutert und Grundzüge eines Freiwilligenmanagements erklärt. Des Weiteren wird erläutert, welche Auswirkungen die Mitwirkung von freiwillig Tätigen auf die Personalentwicklung von Beschäftigten (insb. Führungskräfte) hat. Im zweiten Teil der Veranstaltung werden aktuelle Führungsprobleme im öffentlichen Sektor reflektiert und entsprechende Lösungsansätze erarbeitet sowie erprobt.

Nach Abschluss des Moduls

- sind Sie sich der Bedeutung des freiwilligen Engagements im öffentlichen Sektor bewusst
- Kennen Sie die Besonderheiten der Anwerbung, Auswahl, Qualifizierung, des Einsatzes, der Führung und Freistellung von freiwillig Tätigen und können diese Kenntnisse im Berufsalltag des HRM anwenden

Modul 4/3 | Ganzheitliche Gestaltung des Human Resource Managements im öffentlichen Sektor

Es werden aktuelle Probleme des HRM im öffentlichen Sektor in den verschiedenen funktionalen Bereichen des HRM analysiert und unter Berücksichtigung von aktuellen Modellen, Methoden und Best Practice-Beispielen des HRM Lösungsskizzen erarbeitet. Beispiele für derartige Probleme sind: „Auswahl und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften“, „Auswahl und Qualifizierung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund“, „Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung“, „Reduzierung von Personalkosten“, „Kooperation Kommunen und Arbeitsagenturen – Folgen für das HRM“, „HRM und Interkommunale Zusammenarbeit“, „PPP/ÖPP und die Auswirkungen auf das Anforderungsprofil und die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiter:innen“. Bei den jeweiligen Problemen werden die vielfältigen Rahmenbedingungen des öffentlichen Sektors (z. B. Haushaltsrecht, Dienstrecht, Vergaberecht, Datenschutz, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte) aufgezeigt und dargestellt.

Nach Abschluss des Moduls

- sind Sie verhandlungssicher bei der Analyse und Lösung von HRM-Problemen im öffentlichen Sektor
- kennen Sie die organisatorischen, rechtlichen und organisationskulturellen Besonderheiten der Lösung von HRM-Gestaltungsproblemen im öffentlichen Sektor

Modul 8 | Öffentliches Dienstrecht

Im Fokus stehen die grundlegenden Regelungen des TVöD bzw. TV-L. Ebenso werden die Besonderheiten des Arbeitsrechts im öffentlichen Dienst im Allgemeinen dargestellt. Insbesondere werden die Spezifika bei der Stellenbesetzung, dem Vertragsabschluss u. a. im Hinblick auf das Befristungsrecht, dem Inhalt des Arbeitsvertrages, der Führung unter Zugrundelegung der Grundsätze des Direktionsrechts, der Entlohnung und der Personalfreistellung insbesondere im Hinblick auf das Kündigungsrecht erläutert. Darüber hinaus werden die Grundlagen aus dem Bereich des Beamtenrechts thematisiert.

Nach Abschluss des Moduls

- verfügen Sie über aktuelle und vertiefte Kenntnisse in Bezug auf die spezifischen Voraussetzungen des Arbeitsrechts des öffentlichen Dienstes unter besonderer Berücksichtigung des TVöD/TV-L.
- können Sie die Belange des Personalmanagements auch vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen besser zu vertreten und sind für Diskussionen mit der Politik, dem Verwaltungsvorstand, Beamten sowie dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten gut vorbereitet.

Unsere Dozierenden im Masterstudiengang Human Resource Management (HRM)

Wissenschaftliche Leitung



Prof. Dr. Annette Kluge
Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und
Wirtschaftspsychologie an der Fakultät
für Psychologie der Ruhr-Universität
Bochum

Modul 5 „Grundlagen der Personalentwicklung“
Modul 7 „Organisationsentwicklung
& Change Management“

Dozierende



Dr. Rüdiger Hossiep

Leitung des Projektteams Testentwicklung
an der Fakultät für Psychologie der
Ruhr-Universität Bochum

Modul 4/1 „Entwicklung persönlicher Skills“
Modul 4/2 „Führung und Projektmanagement“
Modul 6 „Recruiting“



Dr. Andreas Utsch

Geschäftsführer an der Fakultät für
Psychologie der Ruhr-Universität Bochum

Modul 2/1 – 2/2 „Empirische Personal-
und Organisationsforschung“
Modul 2/3 „Evaluation der Personalarbeit“
Modul 2/4 „Studienbegleitende Projektarbeit“
Modul 10/1 „Workshop zur Masterarbeit“



Prof. Dr. Gabriele Elke

Professorin an der Fakultät für Psychologie
der Ruhr-Universität Bochum

Modul 3/1 „Psychologische Grundlagen des HRM“
Modul 3/2 „Gesundheitsförderung in Organisationen“



Prof. Dr. Christine Syrek

Professorin für Wirtschaftspsychologie
an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

Modul 4/2 „Führung und Projektmanagement“
Modul 4/3 „Interkulturelle Kompetenz & Teamentwicklung“



Prof. Dr. Michael Fallgatter

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre insb.
Personalmanagement und Organisation an der
Schumpeter School of Business and Economics,
Bergische Universität Wuppertal

Modul 1/1 „Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM“
Modul 1/2 „Organisation & HR-Strategien“
Modul 1/3 „Humankapital & Anreizsysteme“



Dr. Marc Solga

Gesellschafter einer Unternehmensberatung
für Organisationsentwicklung

Modul 9 „Systemische Beratung
von Einzelpersonen und Organisationen“



Prof. Dr. Martin Maties

Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits-
und Sozialrecht sowie Methodenlehre an der
Universität Augsburg

Modul 8 „Arbeitsrecht für Personaler:innen“



Prof. Dr. Andreas Gourmelon

Professor für Sozialwissenschaften im Fach-
bereich der Allgemeinen Verwaltung/Renten-
versicherung der Hochschule für Polizei und
öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen

Modul 1/1 „Public Management“
Modul 1/2 „Management und Organisation
im öffentlichen Sektor“
Modul 1/3 „Besondere Zielgruppen des HRM
im öffentlichen Sektor, Tarifbeschäftigte
und freiwillig Tätige“
Modul 4/3 „Ganzheitliche Gestaltung des HRM
im öffentlichen Sektor“



Prof. Dr. Boris Hoffmann

Professor für Rechtswissenschaften im
Fachbereich der Allgemeinen Verwaltung/
Rentenversicherung der Hochschule für
Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

Modul 8 „Öffentliches Dienstrecht“



Prof. Dr. Michael Mroß

Professor für Sozialmanagement an der
Technischen Hochschule Köln

Modul 1/2 „Management und Organisation
im öffentlichen Sektor“
Modul 4/3 „Ganzheitliche Gestaltung des HRM
im öffentlichen Sektor“

Quickfacts

Zielgruppe, Zugangsvoraussetzungen & Vorteile

*Qualifizieren
Sie sich jetzt
für Ihre
Zukunft!*



Zielgruppe

- Das Studienangebot richtet sich an Personen, die sich für ein modernes Personalmanagement engagieren möchten und bereits in einer leitenden Position Verantwortung tragen oder diese anstreben.
- Personen aus den Bundes- und Landesbehörden sowie den Kommunalverwaltungen und den sozialen Einrichtungen haben die Möglichkeit, an dem speziell für den berufsbegleitenden Masterstudiengang Human Resource Management der Ruhr-Universität Bochum konzipierten Vertiefungsangebot für den öffentlichen Sektor teilzunehmen.



Zugangsvoraussetzungen

Zum Masterstudium wird zugelassen, wer über einen ersten akademischen Abschluss eines mindestens sechssemestrigen Hochschulstudiums im Umfang von 210 CP* und über eine hinreichend einschlägige Berufserfahrung im Bereich Personal, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsorganisation oder Beratung von mindestens einem Jahr vor Aufnahme des Studiums verfügt.

* Eine Zulassung von Bewerber:innen mit einem Studienabschluss im Umfang von 180 CP ist mit Auflagen möglich.



Ihre Vorteile

- Berufsbegleitend zusammen mit anderen erfahrenen Praktiker:innen studieren
- Starker Anwendungs- und Praxisbezug mit Förderung des Erfahrungsaustauschs
- Intensive und zielorientierte Wissensvermittlung in thematisch abgeschlossenen Modulen
- Interaktive Vorlesungen, Workshops und Verhaltenstrainings
- Wechsel zwischen Präsenzphasen und selbstgesteuertem Lernen
- Kollegialer Austausch und Vertiefung des Gelernten in regionalen Lern-/Transfergruppen
- Intensiver persönlicher Kontakt zu den Dozierenden und der Studienleitung
- Unterstützung durch umfassendes Studienmaterial und Moodle
- Spezifisches Vertiefungsangebot für Studierende aus dem öffentl. Sektor



Bewerbung, Fristen & Gebühren



Sie bewerben sich bei uns auf unserer Homepage:

- www.akademie.rub.de/berufsbegleitender-master/master-in-human-resource-management-hrm/



Bewerbungsfrist /-ablauf:

- 15. Juli, Studienbeginn im Wintersemester
- Der Prüfungsausschuss prüft Ihre Bewerbungsunterlagen
- Sie bekommen zeitnah eine Rückmeldung von uns



Studiengebühren (umsatzsteuerfrei):

- 15.900 € als Einmalzahlung oder
- 3.995 € semesterweise



Akkreditierung:

- Der Studiengang ist akkreditiert durch den Akkreditierungsrat.



Abschluss:

- Der berufsbegleitende Studiengang ermöglicht Ihnen den international anerkannten Abschluss „Master of Human Resource Management (M. A.)“.
- Beschäftigte im Öffentlichen Dienst erlangen mit Masterabschluss in der Vertiefungsrichtung öffentlicher Sektor die formalen Voraussetzungen für den Höheren Dienst gemäß §9 QualiVO LG 2 allg Verw.

Quickfacts

Bewerbung, Fristen & Gebühren

Veranstaltungsort



Die Akademie der Ruhr-Universität gGmbH ist eine Tochter der Ruhr-Universität Bochum und bietet seit 1999 ein anwendungsbezogene, interdisziplinär gestaltete Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte auf wissenschaftlichem Niveau, Seminare zu aktuellen Themen, weiterbildende Studien mit Zertifikatsabschluss und weiterbildende Studiengänge mit Masterabschluss an.

Sie ist die Veranstalterin des Masterstudienganges Digitales Verwaltungsmanagement in Kooperation mit der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum.



Ganztägige Veranstaltungstage:

- **in den ersten drei Semestern:** ca. 1x im Monat
Mittwoch bis Samstag oder Donnerstag bis Samstag
- **1. Tag:** 10:00 – 17:30 Uhr, **Folgetage:** 09:00 – 17:30 Uhr,
Samstag: 09:00 – 15:30 Uhr
- inkl. Mittagspause mit Mittagessen
- i.d.R. in den Räumlichkeiten der
Akademie der Ruhr-Universität:
Suttner-Nobel-Allee 4, 44803 Bochum



Alle Informationen
zum HRM-Studiengang unter:
[akademie.rub.de/berufsbegleitender-master/
human-resource-management/RUB](http://akademie.rub.de/berufsbegleitender-master/human-resource-management/RUB)



Direkter E-Mail-Kontakt:

hrm@akademie.rub.de

Kontakt



Andrea de Graaff
Studienkoordinatorin

Tel.: 02 34 / 32-24605

E-Mail: andrea.degraaff@akademie.rub.de

AKADEMIE ■ ■ ■ ■
DER RUHR-UNIVERSITÄT

*Akademie der
Ruhr-Universität gGmbH*

*Suttner-Nobel-Allee 4
44803 Bochum*