

# Auszug aus der Modulbeschreibung

## Modul II.5c Digital Human Resource Management

Modulbezeichnung		II.5c Digital Human Resource Management
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<p>Der HR-Bereich selbst – und somit auch dessen Methoden und Instrumente – wird zunehmend mehr von den Trends zur Digitalisierung beeinflusst. Kurz: Ein modernes und somit wettbewerbsrelevantes HRM ist ohne eine kompetente Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung“ nicht denkbar. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des Digitalen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Im Wesentlichen gehören dazu die folgenden Themenfelder im Zusammenhang mit der Digitalisierung des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevanz der Digitalisierung und Potenziale neuer Technologien für HR</li> <li>• Anwendungsfelder des Digitalen HR (Recruiting, Learning &amp; Development)</li> <li>• Kritische Perspektiven zur Digitalisierung (Big Data, Algorithmen)</li> <li>• Digital HR - Schlussfolgerungen für die HR-Funktion: Strukturen und Führungsverständnis</li> </ul> <p>Digitaler Reifegrad von HR Prozessen, HR-Prozesse (z. B. Recruiting, Personalverwaltung, Training, Talent Management) können sich hinsichtlich ihrer digitalen Reife und ihrer effektiven Umsetzung maßgeblich unterscheiden. Hierzu gehören auch Aspekte wie die Realisierung mobilen Arbeitens und agiler Arbeitsformen</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen die Anforderungen an ein Digitales HRM – vor allem in Hinblick auf die HR-Digitalisierungsstrategie, den Aufbau der HR-Funktion, die Implikationen für HR-Prozesse und für ein „digitales Führungsverständnis“.</li> <li>• können anhand relevanter Konzepte, Modelle und Fallbeispielen Anwendungsfelder des Digitalen HRM beschreiben, erklären und kritisch reflektieren.</li> </ul>

	<b>Inhalte</b>	Grundlagen des Digitalen HRM Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation. Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die im Umgang mit der Digitalisierung der HR-Funktion und der Implementierung digitaler Methoden und Instrumenten entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit und 15minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	<b>Modulart</b>	Pflichtfach
	<b>ECTS-Punkte</b>	6 ECTS
	<b>Workload</b>	150 Stunden
	<b>Aufteilung</b>	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>
<b>Lehrveranstaltungen</b>		II.5c.1 Grundlagen des Digitalen HRM II.5c.2 Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM