



Master of Business Administration (MBA)

Human Resources

Management

www.mah-hd.de





Hochschule Ludwigshafen

Management Akademie Heidelberg

Die Management Akademie Heidelberg wurde im Rahmen der Kooperation zwischen der Hochschule Ludwigshafen am Rhein gegründet.

Hochqualifizierte, engagierte und verantwortungsvolle Menschen sollen ausgebildet werden, um als Personal-Experten Unternehmensstrategien vorzubereiten, nachzuvollziehen und mit Leben sowie Ideen zu erfüllen.

Sie steht für den Kompetenz-Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Als gemeinnützige GmbH ist sie der Förderung von Lehre und Wissenschaft verpflichtet und trägt zugleich zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis in der Metropolregion Rhein-Neckar bei.



Konrad Beßler (links),
Geschäftsführer
Management Akademie
Heidelberg

Prof. Dr. Peter Mudra (rechts),
Präsident der Hochschule
Ludwigshafen am Rhein

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein ist in der heutigen Form ein im Jahr 2008 erfolgter Zusammenschluss der ehemaligen Hochschule für Wirtschaft und der Evangelischen Fachhochschule für Sozial- und Gesundheitswesen.

Sie ist in die Metropolregion Rhein-Neckar aktiv eingebunden und kooperiert hierbei mit den Hochschulen in Mannheim und Heidelberg. Knapp 4.200 Studierende werden im Rahmen von Bachelor und Masterstudiengängen in den Wissenschaftsfeldern Betriebswirtschaftslehre mit funktionsbezogenen Schwerpunkten, Wirtschaftsinformatik sowie Sozial- und Gesundheitswesen von 95 Professoren/innen und einer großen Zahl nebenamtlicher Lehrbeauftragter aus der Praxis ausgebildet. Die als familienfreundlich von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung re-auditierte Hochschule ist mit rd. 60 Partnerhochschulen im Ausland stark international ausgerichtet.

Im Rahmen des dritten Zyklus des Bologna-Prozesses realisiert die Hochschule Ludwigshafen Ansätze der kooperativen Promotion. Alle Masterabschlüsse der Hochschule berechtigen grundsätzlich auch zur Promotion.

Der Bachelor-Studiengang Internationales Personalmanagement und Organisation, der im Jahr 2003 den erfolgreichen Personalmanagement-Diplomstudiengang ablöste und durch das Angebot eines konsekutiven Masterprogramms International Human Resources Management ergänzt wird, war im Rahmen des „Employability-Ratings“ des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und des Arbeitskreises Personalmarketing (Zusammenschluss der Personalmarketingverantwortlichen von mehr als 40 großen Unternehmen in Deutschland) bereits mehrfach erfolgreichster Personalstudiengang.

Die Zeitschrift PERSONALFÜHRUNG führt in ihrer Ausgabe 04/2007 (S. 32) aus: „Die Hochschule Pforzheim und die FH Ludwigshafen zeigen, dass auch berufsqualifizierende Bachelorstudiengänge im Arbeitsfeld Personalmanagement eine viel versprechende Zukunft haben können. Die enge und erfolgreiche Kooperation mit Unternehmen bestätigt die Hochschulen in dieser Ausrichtung.“

Die Hochschule Ludwigshafen verfügt im HR-Bereich über ein eigenes, bundesweit bekanntes Forschungsinstitut, das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), welches auch mit dem MBA-Studiengang Human Resources Management zusammenarbeitet.



Akkreditiert von der renommierten FIBAA.



Die Management Akademie Heidelberg ist nach ISO 9001 zertifiziert

- 04 Herausforderungen an das Personalmanagement von morgen
- 05 Unsere Zielgruppe
Was Sie mit dem MBA in Human Resources Management erreichen
Der konkrete Nutzen für Ihr Unternehmen
- 06 Das Curriculum
- 08 Strategisches Business-Management
- 11 Leadership & Team-Management
- 14 Human Resources Management
- 17 Internationales Recht
- 18 Wahlmodulbereich Management-Praxis
- 19 Qualifizierter Wissenstransfer



„Die Vorteile dieses MBA-Programms bestehen in der Praxis- und Zukunftsorientierung sowie in der wissenschaftlich fundierten Ausbildung. Ein wichtiges Programm für HR-Führungskräfte!“

Prof. Dr. Andreas Gissel, Professur für allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Hochschule Ludwigshafen, Dozent MBA HRM



Der innovative Studiengang

Herausforderungen an das Personalmanagement von morgen

Angesichts zunehmender Internationalisierung und Veränderungsdynamik in der Wirtschaftswelt steht das Human Resources Management vor anspruchsvollen Herausforderungen. Es gilt, künftigen Entwicklungen des Marktes durch zielgerichtete Organisationsstrukturen und Personalstrategien wirkungsvoll zu begegnen. Aufgabe des Personalmanagers ist es dafür zu sorgen, dass sich die Personalstrategie in Einklang mit den strategischen Unternehmenszielen befindet und deren Realisierbarkeit in optimaler Weise unterstützt.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, benötigt der Personalmanager ein breit gefächertes und flexibel verwendbares Instrumentarium. Dazu zählt zum einen die fachliche, methodische und gestalterische Kompetenz. Zum anderen zeichnet sich zeitgemäßes Personalmanagement durch die Befähigung zur ganzheitlichen, integrativen Betrachtung und Beratung aus und versteht sich als Servicepartner für alle Unternehmensbereiche – bis hin zum einzelnen Mitarbeiter. Weiter entwickelt und vermittelt das Personalmanagement ein gemeinsames Verständnis über die Rolle des Menschen und der Personalarbeit im Kontext betriebswirtschaftlicher Entscheidungen. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Schaffung von Transparenz, Vertrauen und Verlässlichkeit und steht für gelebte Sozialkompetenz im Unternehmen.

Herausforderungen annehmen

Mit dem berufsbegleitenden Studiengang MBA Human Resources Management bietet die Management Akademie Heidelberg den Teilnehmern das Forum, welches sämtliche Themengebiete und Fragestellungen zeitgemäßer und zukunftsgerichteter Personalarbeit systematisch aufbereitet und praxisnah vermittelt. Dieser innovative Studiengang zeichnet sich durch eine starke Vernetzung theoretischer und praktischer Elemente im Bildungsprozess und durch die intensive Einbindung von Lernenden, Unternehmen und Hochschule aus.

Auf der Grundlage einer internationalen und interdisziplinären Orientierung wird die Fähigkeit, fachübergreifende Zusammenhänge zu verstehen, ausgebildet. Neben wissenschaftlichen Methoden werden auch unmittelbar praxis- und managementbezogene Schlüsselkompetenzen geformt.

Die für das Personalgeschäft so wichtige Berufskompetenz wird auf der Grundlage erfüllter Zulassungsbedingungen im Rahmen des Studiums mit 40 von 120 Leistungspunkten (ECTS) anerkannt.

Für alle, die etwas bewegen wollen

Unsere Zielgruppe

Die Management Akademie Heidelberg richtet sich mit ihrem innovativen Studiengang MBA Human Resources Management an alle, die etwas bewegen wollen. An die Menschen, deren Profession und Leidenschaft das Personalmanagement ist, die Problemlösungen kreativ angehen und neugierig auf Trends im HR-Bereich sind. Engagierte Führungs- und Fachkräfte, die initiativ sind und den Schritt vorgeben, um mitzugestalten.

Allen gemeinsam ist, dass sie in einer Personalfunktion Verantwortung tragen bzw. in absehbarer Zeit anstreben und das Ziel haben, unternehmerische Kompetenz für die Herausforderungen im Personalbereich zu entwickeln.

Als Teilnehmer sollten Sie mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in einer Human Resources Funktion mitbringen.

Was Sie mit dem MBA in Human Resources Management erreichen

- Umfassende Fach- und Methodenkompetenz durch breites General Management Wissen
- Optimale Qualifikation für nationale und internationale Management-Herausforderungen im HR-Bereich
- Aneignung von Expertenwissen, das sofort in die Praxis übertragen werden kann
- Entwicklung Ihrer Führungs- und Sozialkompetenz
- Nachhaltige Empfehlung für anspruchsvolle Management-Aufgaben
- Direkter Know-how-Transfer in Ihr Unternehmen

Der konkrete Nutzen für Ihr Unternehmen

- Personalentwicklung für Personalprofis auf hohem Qualitätsniveau
- Zukunftsfähigkeit für Ihr Unternehmen durch Einsatz des Expertenwissens
- Stärkung des betrieblichen HR-Know-hows
- Bindung von Leistungsträgern
- Mitwirkung in der Konzeption ausgewählter Studienmodule und Projekte

Die Studenten/-innen zeigen ein hohes Maß an Engagement, welches über das tägliche Anforderungsprofil im Job weit hinausgeht. Und Unternehmen, die es ihren Fach- und Führungskräften ermöglichen, ein solches Graduierten-Studium zu absolvieren, profitieren nicht nur davon, sondern stellen damit ihre Bereitschaft zu qualitätsorientierter Personalentwicklung unter Beweis. Auch ein wichtiges Kriterium für zukünftige Bewerber.

Das Curriculum

Mit dem MBA Human Resources Management wurde ein anspruchsvolles, zielorientiertes und bislang einzigartiges Intensiv-Studium entwickelt, das Wissenschaft und Wirtschaft, Theorie und Praxis, Empirie und Erfahrung verknüpft. Dieser Anspruch zeigt sich in dem gleichermaßen attraktiven wie anspruchsvollen Curriculum.

General Management

Im Bereich **General Management** geht es um Themen wie strategische Unternehmensführung, internationale Zusammenarbeit und Business-Management-Tools. Es werden „General Manager“ im Personalwesen ausgebildet. Unternehmen brauchen „Generalisten im Management“ – kompetente Macher, die strategisch denken und dabei auf breites betriebswirtschaftliches Know-how zurückgreifen können.

Leadership & Team-Management

Das Modul **Leadership & Team-Management** befasst sich mit dem Einsatz von – auch interkulturellen – Führungskonzepten, Talentmanagement und systematischer Teamentwicklung. Denn neben fachlicher Qualifikation muss sich eine gute Führungskraft durch einen motivierenden Führungsstil sowie eine überzeugende Persönlichkeit auszeichnen. Gute Führungskräfte gehen auf Mitarbeiter ein, zeigen Perspektiven auf, fordern und fördern Leistung.

Human Resources Management

Das Herzstück dieses Graduierten-Studienganges ist der Themenkomplex **Human Resources Management**, dessen Inhalte in Tiefe und Breite im MBA-Bereich einmalig sind. Von der Ableitung unternehmensrelevanter Strategien auf strategisches HRM, von aktuellen Trends über bewährte und zukünftige HRM-Tools eröffnen diese Inhalte ganz neue Sichtweisen und Perspektiven für die Studierenden.

Dieses Wissen können die Personalmanager für den eigenen sowie den Unternehmenserfolg gewinnbringend einsetzen und so zur unternehmensbezogenen Wertschöpfung und Wettbewerbsverbesserung entscheidend beitragen.

Für die Bewältigung der täglichen Herausforderungen ist die Verfügbarkeit angemessener Instrumente und Konzepte von Bedeutung. Wir beschäftigen uns im Rahmen des Studienganges mit sowohl wissenschaftlich profunden als auch praxistauglichen Konzepten zu dem Themen Elektronisierung der Personalarbeit, Innovative Gestaltungskonzepte, Kompetenzen für Personalmanager/innen, State of the Art des Personalcontrolling.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei der multiplen Behandlung des Internationalen Human Resources Managements.



Curriculum		WL	PZ	C
Business-Management		690	213	23
I	Strategische Unternehmensführung	100	30	4
II	Internationale Zusammenarbeit und Globalisierung	120	40	4
III	Consulting Skills	120	48	4
IV	Business-Management-Tools	210	62	7
V	Planspiel „Business Strategies“	120	29	4
Leadership & Team-Management		390	108	13
VI	Führungskonzepte	180	49	6
VII	Interkulturelle Führungskompetenz	60	18	2
VIII	Zielgerichtete Steuerung der Teamarbeit	60	16	2
IX	Systematische Teamentwicklung	90	25	3
Human Resources Management		480	119	16
X	Strategisches HRM	150	34	5
XI	Trends im HRM	60	17	2
XII	HRM-Tools I	90	25	3
XIII	HRM-Tools II	60	18	2
XIV	Internationales HRM	120	25	4
Internationales Recht		120	34	4
XV	Internationales Zivil- und Handelsrecht	120	34	4
WAHLMODUL: Management-Praxis		120	29	4
XVII	Master-Thesis	600		20
		2.400	503	80
Anerkennung der Berufserfahrung				40
Erreichbare ECTS				120

WL = Workload PZ = Präsenzzeit C = Credits

Strategisches Business-Management

Modul I: Strategische Unternehmensführung

Im Zusammenhang mit dem verstärkten Wettbewerb kommt der frühzeitigen bzw. langfristigen und systematischen Entwicklung, Planung und Umsetzung inhaltlicher Ziele und Ausrichtungen von Unternehmen eine große Bedeutung zu.

Modul I-A: Strategische Erfolgsfaktoren der Unternehmensführung

- Erfolgsfaktoren als Bestandteil einer Gesamtstrategie
- Kategorien von Erfolgsfaktoren
- Grenzen des Erfolgsfaktoren-Konzeptes

Modul I-B: Strategische Planung

- Strategische Planung als Instrument aktiver Zukunftsgestaltung
- Inhaltliche und ablaufbezogene Vorgehensweise bei der Erarbeitung eines strategischen Unternehmensplans
- Strategische Maßnahmen und deren Evaluierung
- Aktualisierung und Weiterentwicklung des strategischen Planungsprozesses

Modul II: Internationale Zusammenarbeit und Globalisierung

Kaum eine Volkswirtschaft ist so stark in internationale Verflechtungen eingebunden wie die deutsche. Um für die Anforderungen, die sich aus dem globalen Wettbewerb für die Unternehmen ergeben, strategische Handlungsoptionen bereitzustellen, gilt es, internationale Zusammenarbeit als eine Schlüsselaufgabe für das Management zu identifizieren und zu operationalisieren.

Modul II-A: Internationale Zusammenarbeit in multidimensionaler Perspektive

- Historisch-politische Aspekte der internationalen Zusammenarbeit
- Ökonomische Aspekte der internationalen Zusammenarbeit

Modul II-B: Internationale Unternehmenskooperationen und -fusionen

- Formen internationaler Unternehmenskooperationen
- Chancen und Risiken internationaler Zusammenarbeit

Der Prozess der zunehmenden internationalen Verflechtung in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen stellt für die Unternehmensverantwortlichen international agierender Firmen eine wichtige Determinante für das Treffen von Managemententscheidungen dar.

Modul II-C: Dimensionen und Erklärungsmodelle der Globalisierung

- Begriffliche und historische Einordnung
- Dimensionen der Globalisierung (Wirtschaft, Recht, Politik, Kultur, Wissenschaft)

Modul II-D: Problemstellungen der Globalisierung

- Ressourcen- und Marktzugangsprobleme
- Ethische und humanitäre Implikationen

**Modul III:
Consulting Skills**

Veränderungen in Unternehmen werden zunehmend von Unternehmensberatern begleitet - und vom Personalbereich wird heute eine umfassende Sicht bei der Beratung von Führungskräften in der Gestaltung von Veränderungen erwartet. Um diese Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, müssen Personalmitarbeiter über Beratungsfähigkeiten verfügen. Das englischsprachige Präsenzmodul übt diese Fähigkeiten im Teamkontext anhand einer integrierten Fallstudie ein.

Nach einer kurzen Einführung in die Grundlagen und ethischen Herausforderungen des Beratens werden die Problemstellung erarbeitet, Stakeholder analysiert und der Lösungsraum mittels deduktiver Logik ausgelotet: zentrale Basistechniken des problemorientierten Beratungsansatzes. Dann folgen Strategie- und Organisationsberatung - die für Personalarbeit wesentlichen Rahmenbedingungen. In beiden Themen wird die Anwendung von Orientierungsmustern ("Frameworks") geübt. Neben der problemorientierten wird auch die systemische Beratung eingeführt und auf den Fall angewendet - mit anderen Denkstrukturen und Interventionen. Parallel zu Vermittlung und Anwendung von spezifischen Beratungstechniken und Ansätzen werden den Teams in Rollenspielen der Klienteninteraktion kommunikative Beratungsfähigkeiten vermittelt - sowie Teamfähigkeit, effizientes Zeit- und Informationsmanagement, Ambiguitätstoleranz und zielorientierte Komplexitätsbewältigung.

**Modul IV:
Business-Management-Tools**

Die zunehmende Komplexität und Dynamik der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen erfordern immer stärker eine ganzheitliche Kompetenzentwicklung für Menschen in Managementfunktionen. Für die Unternehmen stellen gerade die Fach- und Führungskräfte mit Blick auf ihre sich weiterentwickelnde Handlungskompetenz einen schwer imitierbaren und damit strategischen Wettbewerbsvorteil dar.

Modul IV-A: Wissensmanagement

- Ganzheitlich-integratives Konzept des Wissensmanagements
- Wissensziele und Wissensmanagement-Ziele
- Wissensmanagement-Strategien
- Wissensmanagement-Aktionspläne und -aktivitäten
- Wissensmanagementfördernde Rahmenbedingungen
- Controlling im Wissensmanagement
- Die Implementierung von Wissensmanagement



„Ich würde mich auf jeden Fall wieder für den MBA Human Resources Management entscheiden.“

Tanja Jazbec Plevanč, Worms, Absolventin MBA HRM

Leadership & Team-Management

Modul IV: Business-Management-Tools

Modul IV-B: Marketing- und Qualitätsmanagement

- Integriertes Marketing - Einführung
- Marketingkonzepte und -instrumente
- Grundlagen und Bestandteile des Qualitätsmanagements
- Regelkreis des Qualitätsmanagements
- Konzepte des Qualitätsmanagements

Modul IV-C: Strategisches Controlling

- Controlling in systemtheoretischer Perspektive
- Dimensionen und Formen des Controlling
- Funktionen des Controlling
- Instrumente des strategischen Controlling

Modul V: Planspiel „Business Strategies“

Die Komplexität der wirtschaftlichen Planungs- und Entscheidungsprozesse stellt für das Management auch mit Blick auf zeitliche Restriktionen eine große Herausforderung dar. Für die verantwortlichen Führungskräfte ist es in der Praxis bei der Vielzahl der zu treffenden Einzelentscheidungen nicht immer hinreichend möglich, die Konsequenzen ihres Handelns zu reflektieren. Diese Möglichkeit kann durch die Simulationsmethode im Sinne eines Business-Managementtrainings gegeben werden.

Das Modul „Planspiel Business Strategies“ verdeutlicht den Teilnehmern die kybernetische Prägung von Managementhandeln im Unternehmen und stellt sie vor gleichermaßen komplexe wie auch dynamische Herausforderungen mit besonderer strategischer Relevanz für die Unternehmen.

Neben dem betriebswirtschaftlichen Kern liegt der Fokus auch auf folgenden Themenfeldern: Systemtheoretische Implikationen, Interdisziplinarität, Internationalität, strategische Prozesse und Entscheidungen, Changemanagement, Projektmanagement.

**Modul VI:
Führungskonzepte**

Das Führen von Mitarbeitern, ob einzeln oder gruppenbezogen, gehört zu den besonderen Herausforderungen, denen sich Manager zu stellen haben. Vor dem Hintergrund des Wandels gilt es gerade für die Führungsarbeit im Unternehmen zeitgemäße – und damit auch zielgruppenbezogene – Konzepte der individuellen und kollektiven Mitarbeiterführung zum Einsatz kommen zu lassen.

Modul VI-A: Herausforderungen der Mitarbeiterführung

- strukturelle und prozessuale Determinanten der Mitarbeiterführung
- Praxisrelevanz der Führungsstiltypologie
- Funktionen der Mitarbeiterführung (Lokomotion, Kohäsion)
- Probleme/Dilemmata der Führung

Modul VI-B: Führungstheorien und -modelle

- Traditionelle und aktuelle Führungstheorien
- Modelle der Führung – praktische Relevanz und Folgerungen für die Führungskräfteentwicklung
- Trias: Führung – Motivation – Leistung

Modul VI-C: Führungsethik

- Menschenbilder der Führung und ethische Grundlagen
- Wirtschaftsethik (als Vermittlungsversuch von ökonomischer Rationalität mit ethisch-praktischer Vernunft)
- Führungsgrundsätze im Kontext von Unternehmensethik und -kultur

Modul VI-D: Führungskommunikation

- Interaktionsmodell der Führung
- Kommunikationsdiagnostische Ansätze
- Führungskommunikation als Alltagsherausforderung (Reflexionstraining)



„Ich habe vielfältige Lernimpulse zu generellen und HR-spezifischen Themen erhalten. Und dies von sehr unterschiedlichen und inhaltlich sowie pädagogisch sehr versierten Experten.“

*Olaf Seidel, Group Human Resources Policies & Rewards, Commerzbank AG,
Absolvent MBA HRM*

Modul VII: Interkulturelle Führungskompetenz

Bei Führungskräften sollte die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammenarbeiten zu können, in ausgeprägter Form vorhanden sein. Denn sie sind in diesem Zusammenhang sowohl bei der Steuerung ihrer – häufig internationalen – Teams als auch im Kontext von Auslandsentsendungen gefordert.

Modul VII-A: Auslandseinsätze

- Formen des Auslandseinsatzes von Mitarbeitern (Outgoings, Incomings)
- Rechtlich-formale und personalpolitische Aspekte der Auslandsentsendung
- Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung von Auslandseinsätzen unter besonderer Berücksichtigung der Personalentwicklungsrelevanz

Modul VII-B: Intercultural Management

- Soziologische und psychologische Aspekte des Arbeitens in interkulturellen Teams
- Cultural Identity – Cultural Diversity – Intercultural Communication and Working
- Praktische Anforderungen an die Führungsfunktion in interkulturellen Teams

Modul VIII: Zielgerichtete Steuerung der Teamarbeit

Bei der Leistungserstellung in den Unternehmen lässt sich bereits seit längerem innerhalb der Mitarbeiterführung ein besonderer Schwerpunkt identifizieren: die Teamführung.

Da mit Blick auf die komplexen und dynamischen Anforderungen Arbeitsgruppen bzw. Teams immer stärker als Leistungserbringer im Blickpunkt stehen, ist es für die Führungskraft von besonderer Bedeutung, wesentliche Grundlagen des „Funktionierens“ von Gruppen und Möglichkeiten der zielgerichteten Einflussnahme zu kennen und im Handeln berücksichtigen zu können.

Modul VIII-A: Verhaltenswissenschaftliche Aspekte der Führung von Teams

- Formen und Merkmale von Arbeitsgruppen und Teams
- Gruppendynamische Aspekte der Teamarbeit
- Motivationale Aspekte der Teamleistung

Modul VIII-B: Implikationen der Personal- und Organisationsentwicklung zum Team-Management

- Teambezogene Arbeitsgestaltung (neue Formen der Arbeitsorganisation)
- Nutzung von Entwicklungspotenzialen im Kontext des lebenslangen Lernens und der lernenden Organisation
- Teammanagement als Entwicklungsaufgabe der Führungskräfte

**Modul IX:
Systematische
Teamentwicklung**

Den Führungskräften obliegt es in besonderer Weise, das Potenzial von Arbeitsgruppen bzw. Teams zur Entfaltung zu bringen und damit eine möglichst hohe Leistungsfähigkeit der Beteiligten zu erreichen. Hierfür gilt es zunächst, hinsichtlich der Zusammensetzung und der Entwicklung des Teams erfolgskritische Faktoren zu identifizieren, um in einem nächsten Schritt Entscheidungen und die zielgerichtete Förderung von Veränderungs- und Leistungserstellungsprozessen vornehmen zu können.

Modul IX-A: Konzepte der Teambildung und -entwicklung

- Determinanten der Teamleistung
- Zusammenstellung von Teams – Intentionen und Instrumente
- Elemente der Teamentwicklung – Teamentwicklungstrainings in der Praxis

Modul IX-B: Förderung von Team Excellence, Ideen- und Talentmanagement

- Funktion und Merkmale von „Hochleistungsteams“ – betriebswirtschaftliche/wirtschaftsethische Einordnung und empirische Befunde
- Identifikation von Leistungsverbesserungspotenzialen im Unternehmen I: Ideenmanagement (Einsatz von Kreativitätstechniken, Steuerung von Verfahrensinnovationen)
- Identifikation von Leistungsverbesserungspotenzialen im Unternehmen II: Talentmanagement (Förderung von Entwicklungspotenzialen einzelner oder mehrerer Gruppenmitglieder)

Modul IX-C: Change- und Projektmanagement

- Merkmale gruppenrelevanter Veränderungsprozesse – Erfahrungen aus der Praxis
- Teambezogene Umsetzung von Veränderungen – Strategie-, Struktur-, System-, Prozess- und Verhaltensimplementierung
- Projektmanagement und projekthaftes Arbeiten in Gruppen



*„Herzlichen Dank an die Leitung und Betreuung des Studiengangs,
die – wann immer es möglich war – sehr flexibel auf unsere
Bedürfnisse als (berufstätige) Studierende eingegangen sind.“*

*Jutta Kern, Head of HR, SCOR Rückversicherung Direktion für Deutschland,
Absolventin MBA HRM*

Human Resources Management

Modul X: Strategisches HRM

Die Personalarbeit in den Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert. Von ihrer anfangs rein administrativen Aufgabenstellung als Serviceleisterin reichte die Entwicklung über die Institutionalisierung und Humanisierungspromotion bis zu einer mittlerweile betriebswirtschaftlich und strategisch ernst genommenen Unternehmensfunktion. Für die Führungskräfte allgemein und die Personalmanager im Besonderen misst sich die Bedeutung der Personalarbeit immer mehr an ihrem Beitrag zur unternehmensbezogenen Wertschöpfung und Wettbewerbsverbesserung.

Modul X-A: Strategietransfer im HRM-Bereich

- Strategieableitung und -entwicklung für den HRM-Bereich
- Funktionsbereiche eines strategischen HRM
- Strategische HRM-Konzepte in der Praxis

Modul X-B: Rollenkonzept des Personalmanagements

- Selbstverständnis des Personalmanagements
- Situative und personalisierte Rollenmodellierung
- Rollenkonzepte für das Personalmanagement

Modul X-C: Innovative Personalpolitik

- Innovation, Innovationsforschung und Innovationsmanagement
- Innovative Personalpolitik der Vergangenheit und Gegenwart
- Anforderungen an die Innovationsfähigkeit von Personalpolitik

Modul XI: Trends im HRM

Unternehmen müssen sich fortlaufend mit grundlegenden Veränderungen ihres Umfeldes auseinandersetzen. Neben ökonomischen, rechtlich-politischen und sozio-kulturellen Faktoren spielt gerade der technologische Wandel eine besondere Rolle. Bei der Umsetzung von Veränderungserfordernissen (Transformation) kommt dem Personal ein zentraler Stellenwert zu. Denn nur über die Modifikation von Einstellungen, Verhalten und Qualifikationen bei den Mitarbeitern können grundlegende Veränderungsprojekte erfolgreich gestaltet werden. Es gilt somit von Seiten des Personalmanagements, die geeigneten Konzepte und Maßnahmen für den HRM-Bereich bereitzustellen. Dass diese Konzepte selbst auch einem Wandel unterworfen sind, liegt auf der Hand, weshalb es für Personalmanager wichtig ist, sich zeitnah mit neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen.



„Dieser nebenberufliche Studiengang ist optimal an den Bedarf von im Berufsleben stehenden HR-Professionals angepasst.“

Ulf Wacker, Rechtsanwalt, Mediator BAFM, Dozent MBA HRM

Modul XI:
Trends im HRM

Modul XI-A: Employability Management

- Ausgangs- und Berührungspunkte der Diskussion um die Beschäftigungsfähigkeit
- Bedeutung von Employability für Mitarbeiter und Unternehmen
- Employability Management als ganzheitlich-integratives Managementkonzept
- Employability Management in der Praxis – empirische Befunde

Modul XI-B: Modifikation und Standardisierung von Personalprozessen

- Traditionelles Prozessmanagement in der Personalarbeit
- Neue Anforderungen des Personalmanagements (Produktperspektive, Kundennähe, Wertschöpfungsbeitrag, Prozessoptimierung und -transparenz)
- Standardisierung der Prozesse (Industrialisierung der Personalarbeit)
- Konzeptuelle Ansätze (Shared Service Center und Offshoring im HRM-Bereich)

Modul XII:
HRM-Tools I

Das Human Resources Management setzt bei der zielorientierten Gestaltung von Personalprozessen auf unterschiedliche Methoden und Instrumente. Diese variieren für die verschiedenen Teilfunktionen des Personalmanagements. Aus der Sicht von Praktikern haben neben dem grundlegenden Methodenrepertoire gerade die innovativen Werkzeuge zur Gestaltung der Personalarbeit und veränderungsbezogene bzw. -befähigende Tools eine besondere Relevanz.

Im Modul werden unterstützende Systeme sowie Gestaltungstools als Instrumentarium für die praktische Personalarbeit vorgestellt.

Modul XII-A: Personalinformationssysteme & eHRM

- Grundlagen, Möglichkeiten und Grenzen von Personalinformationssystemen
- Electronic Human Resources Management-Tools (B2A, B2E, B2B)
- Informationstechnologische Anforderungen und Prozesse bei Shared Service Center im Personalbereich – praxisbezogene Reflexion

Modul XII-B: Innovative Gestaltungskonzepte für die Personalarbeit

- Anreiz- und Vergütungsmanagement (Compensation and Benefits)
- Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes (Aufgaben- und Vertragsgestaltung)
- Arbeitszeitflexibilisierung (Variabilitätsrepertoire)

Modul XII-C: Methoden- und Sozialkompetenz für Personalmanager

- Methodische Anforderungen im Bereich von Personalmanagementaufgaben
- Entwicklung von Methodenkompetenz (Trainingstool)
- Entwicklung von Sozialkompetenz (Trainingstool)

Human Resources Management

Modul XIII: **HRM-Tools II**

Modul XIII-A: Innovatives Personalcontrolling

- Personalportfolio
- Human Resource Scorecard
- Personalrisikomanagement / HR Due Diligence
- Humanvermögensrechnung

Modul XIII-B: Instrumente des Veränderungsmanagements

- Analysetools (Szenariotechnik, SWOT-Analyse, Critical Incident Technique)
- Stufenverfahren für Innovationsprozesse (nach Rogers)
- Projektmanagement im HRM-Bereich
- Einzel- und Team-Coaching

Modul XIV: **Internationales HRM**

Modul XIV-A: Zielsetzungen und Handlungsfelder des internationalen HRM

- Auswirkungen der Globalisierung auf das HRM – Herausforderungen und Handlungsfelder
- Zielperspektive und Stimmigkeit des Personalmanagements (External Fit, Internal Fit)
- Internationalisierungsmodelle

Modul XIV-B: Entwicklungstrends im Bereich des internationalen HRM

- Systematisierung der interkulturellen Trainings (Intercultural Competencies Framework)
- Internationales Talentmanagement
- Systematisierung von Prozessen und Instrumenten in global tätigen Unternehmen

Internationales Recht

Modul XV: Internationales Zivil- und Handelsrecht

Wenngleich in den meisten Unternehmen Spezialisten für Rechtsfragen beschäftigt werden, ist ein Grundverständnis des Zivil- und Handelsrechtes bei Managern unabdingbar. Mit Blick auf die immer stärkere internationale Verflechtung wird dem internationalen Recht eine zunehmende Bedeutung beigemessen. Im grenzüberschreitenden Austausch zwischen Business-Partnern sind zivil- und handelsrechtliche Aspekte immer häufiger auf der Tagesordnung. Insofern stellt dieser Wissensbereich – gerade auch für Personalmanager – eine neue Anforderung dar.

Modul XV-A: Internationales Zivilrecht am Beispiel ausgewählter Länder
(Schwerpunkt: arbeitsrechtliche Bestimmungen)

- Zivilrecht als Teil des internationalen und supranationalen Rechts
- Grundregelungen zu Personen, Rechtsgeschäften, Schuld- und Sachenrecht in ausgewählten Ländern
- Regelung arbeitsrechtlicher Beziehungen

Modul XV-B: Internationales Handelsrecht

- Handelsrecht als Teil des internationalen und supranationalen Rechts
- GATT-/WTO-Regelungen
- Handelsrechtliche Bestimmungen in ausgewählten Ländern



„Besonders gut hat mir die Verzahnung von Theorie und Praxis gefallen und in diesem Zusammenhang die Auswahl der Dozenten. Außerdem war die kleine Gruppengröße sehr effektiv.“

Maik Cebulla, Personalleiter, Deutsche Rockwool, Absolvent MBA HRM

Wahlmodulbereich Management-Praxis

Modul XVI: Wahlmodul

Innerhalb des MBA-Studiums können sich die Teilnehmer für Themenbereiche entscheiden, die im Rahmen des Wahlmodulangebotes bereitstehen. Es werden hierbei zwei Kategorien von Veranstaltungen bzw. Aktivitäten angeboten.

Einerseits Projekte, die in der Regel eine starke unternehmens- oder branchenbezogene Ausrichtung haben und idealerweise einen Nutzen für das Unternehmen, bei dem die Teilnehmer beschäftigt sind, generieren. Thematische Projektbereiche sind hierbei, z.B.:

- a) Change Management in der Praxis
- b) Globalisierung der Wirtschaft als praktische Managementaufgabe
- c) Entwicklung einer internationalen Managementstrategie
- d) Personalentwicklung im Mittelstand

Andererseits können sich die Studierenden geblockte Veranstaltungen mit starken Selbstbearbeitungsanteilen zu verschiedenen Themenfeldern des Personalmanagements aussuchen, z.B.:

- Business Mediation
- Entrepreneurship
- Employer-Branding / HR als Marke
- Corporate Social Responsibility (CSR)
- Humankapitalansatz



„Das Potential dieses MBA-Programms liegt darin, dass die Kombination von HRM und MBA sehr innovativ ist.“

*Prof. Dr. Thomas Martin, Professur für allgemeine Betriebswirtschaftslehre,
Hochschule Ludwigshafen, Dozent MBA HRM*



Qualifizierter Wissenstransfer

Programmbeirat

Das Konzept des Studiengangs entstand aus der Zusammenarbeit von Personal- und Weiterbildungsexperten aus der Wirtschaft sowie namhaften Vertretern aus Forschung und Lehre. Diese engagierten Persönlichkeiten stehen dem MBA Human Resources Management auch weiterhin als „Paten“ im Programmbeirat zur Verfügung. Sie geben regelmäßig Input zu den wichtigsten Themen rund um das Personalwesen und sind somit Garant für aktuelle und praxisrelevante Studieninhalte.

Dozenten

Der Referentenstab des MBA Human Resources Management Studiengangs ist ein Team von praxiserfahrenen Professoren der Hochschule Ludwigshafen am Rhein und anderer Hochschulen sowie Experten aus der Unternehmenspraxis.

Ihr Ziel: Ausbildung von engagierten Fach- und Führungskräften im Personalwesen, die strategisch denken, verantwortungsbewusst handeln und innovativ sind. Als Experten in den Bereichen Human Resources Management, General Management und Leadership unterstützen unsere Dozenten die Studenten bei ihren Projekten mit aktivem Coaching und Beratung.

Die Dozentenübersicht finden Sie unter www.mba-hrm.de.

Kamin-Gespräche

Begleitend zu den Präsenzveranstaltungen des MBA-Studiums werden Kamin-Gespräche als Rahmenprogramm angeboten. In einer zwanglosen Umgebung wird über z. B. aktuelle HRM-Trends und General Management Themen mit renommierten Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Kultur diskutiert.

Gruppengröße

Mit einer optimierten Gruppengröße stellen wir einen intensiven Dialog zwischen Studierenden und Dozenten sicher.

Didaktik

- Interaktive Vorlesungen
- Fallstudien und Workshops
- Dialog mit Top-Führungskräften
- Arbeit in Projektstruktur
- Gruppenpräsentation

Abschluss

Staatlich anerkannter Master of Business Administration (MBA) der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Sie erhalten damit auch die Zulassung zum höheren Dienst bei den Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Ein mit 300 ECTS abgeschlossenes MBA-Studium berechtigt grundsätzlich zur Promotion.

Management Akademie Heidelberg gGmbH
Studiengang MBA-HRM
Tel: 06221 825-9512
Mail: info@mah-hd.de
Waldhoferstraße 102
69123 Heidelberg
www.mah-hd.de

Revisionsstand 12/2016

