

# BWL – PERSONALMANAGEMENT

Bachelor of Arts (B. A.)



Mit Theorie und Praxis zum Erfolg

## ANSPRECHPARTNER

### Studiengangsleiter

Prof. Dr. Michael Lindemann

Telefon +49 7621 2071-197

lindemann@dhbw-loerrach.de

### Prof. Dr. Uwe Schirmer

Telefon +49 7621 2071-316

schirmer@dhbw-loerrach.de

### Sekretariat

Gabriele Greiner

Telefon +49 7621 2071-310

greiner@dhbw-loerrach.de

WEITERE INFORMATIONEN ZUM STUDIENGANG UNTER:

[www.dhbw-loerrach.de/personal](http://www.dhbw-loerrach.de/personal)

**Duale Hochschule  
Baden-Württemberg Lörrach**

Hangstr. 46–50

79539 Lörrach

Telefon +49 7621 2071-0

info@dhbw-loerrach.de

[www.dhbw-loerrach.de](http://www.dhbw-loerrach.de)



Auflage: November 2018

## ZULASSUNG & ABSCHLUSS

### Zulassung

Wer an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg studieren möchte, muss sich um einen Ausbildungsplatz bei einem zugelassenen Unternehmen bewerben. Eine Liste der Ausbildungspartner finden Sie im Internet unter: [www.dhbw-loerrach.de/ausbildungspartner](http://www.dhbw-loerrach.de/ausbildungspartner). Zusätzlich können neue Unternehmen angesprochen werden.

Weitere Voraussetzung für das Studium ist die allgemeine oder die fachgebundene (dem Studiengang entsprechende) Hochschulreife oder ein gleichgestellter Abschluss (z.B. in der Schweiz Matura A–E). Bewerber mit Fachhochschulreife können über einen zentralen Test ihre Eignung für den Studiengang nachweisen. Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung können unter bestimmten Voraussetzungen mit oder ohne Eignungsprüfung zum Studium zugelassen werden. Weitere Informationen und die Bewerbungsfristen unter: [www.dhbw-loerrach.de/zulassung](http://www.dhbw-loerrach.de/zulassung)

### Studium

Studienbeginn ist jeweils der 1. Oktober eines Jahres. Das Studium dauert 3 Jahre und ist in 6 Studienhalbjahre eingeteilt. Jedes Studienhalbjahr gliedert sich in 12 Theoriewochen an der DHBW Lörrach und 12 Praxiswochen im Unternehmen.

### Bachelor-Abschluss

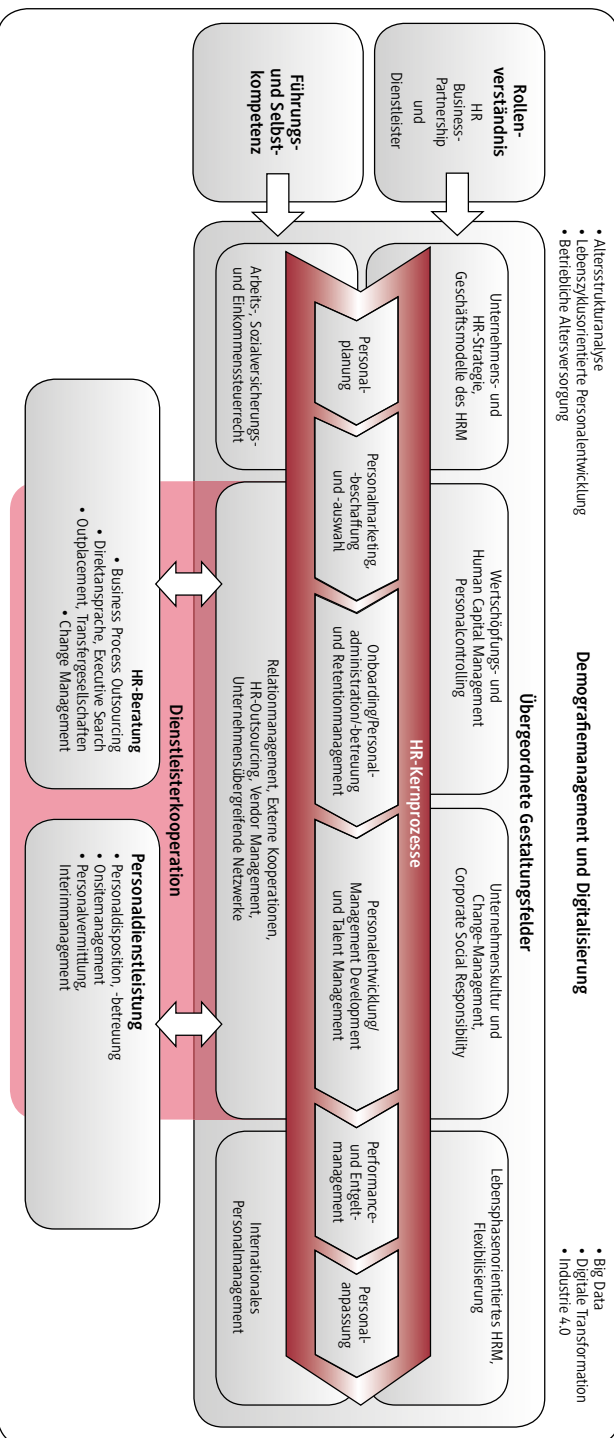
Die Studiengänge der DHBW sind mit 210 ECTS-Punkten akkreditiert. Das erfolgreiche Studium im Studiengang BWL – Personalmanagement schließt mit dem Bachelor of Arts (B.A.) ab. Der europaweite Abschluss Bachelor erleichtert Auslandsstudienphasen und ermöglicht die Zulassung zu Masterstudiengängen, z.B. zum Master of Business Management Personal und Organisation am DHBW Center for Advanced Studies (CAS).

## KONZEPT INTEGRIERTES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

- Altersstrukturanalyse
- Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
- Betriebliche Altersversorgung

### Demografienmanagement und Digitalisierung

- Big Data
- Digitale Transformation
- Industrie 4.0



## BWL – PERSONALMANAGEMENT

mit der Fokussierung digitale Transformation im HR-Bereich sowie den Wahlfächern Personaldienstleistung, Demografiemanagement und International Human Resource Management

Das betriebliche **Personalmanagement** wird immer bedeutsamer. Künftig entscheidet nicht mehr nur die Produkt- oder Dienstleistungsstrategie, sondern gerade die Personalstrategie über den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Vor diesem Hintergrund steigt der Bedarf an akademisch qualifizierten Personalmanagern mit strategischem Weitblick und betriebswirtschaftlichem Sachverstand.

Die Unternehmen der **Personaldienstleistungs- und Bildungsbranche** haben eine wichtige Funktion, da sie die Kundenbetriebe unterstützen, ihre Belegschaften flexibel zu organisieren und die Mitarbeitenden auf die neuen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt („New Work“) vorzubereiten.

Die gesamte Personalarbeit wird intensiv durch den demografischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung beeinflusst. Ein vorausschauendes **Demografiemanagement** kann helfen, den Erfolg in den Unternehmen sicher zu stellen. Altersstrukturanalysen, Einsatz, Bindung und Gesundheitsförderung von Mitarbeitern sind hier beispielhafte Instrumente. Im Kontext der **digitalen Transformation** werden z. B. Big Data-Analysen, People Analytics und agile Strukturen immer wichtiger. Auch diese müssen in einem modernen Personalmanagement Berücksichtigung finden.

Die zunehmende **Globalisierung** führt dazu, dass Personalexperten notwendige Führungskonzepte und personalpolitische Instrumente für den globalen Einsatz ausarbeiten müssen. Dies erfordert in hohem Maß interkulturelle Kompetenzen, Kenntnisse im International Human Resource Management und die Fähigkeit Merger & Akquisitions-Prozesse zu begleiten – von der Due Dilligence bis hin zur Kulturintegration.

Auf alle diese Aufgaben bereitet die Studienrichtung vor und bietet damit in einem wachsenden Berufsfeld **sehr gute Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten!**

### ► Ausbildungspartner im Studiengang sind

- Industrie-, Handels-, Logistikunternehmen
- Personaldienstleister
- HR-Beratungen und Weiterbildungsinstitute
- Öffentliche Verwaltungen und Gesundheitseinrichtungen
- Verbände und Vereinigungen
- Kommunen, IHKS und HWKS sowie
- Weiterbildungsinstitute und Bildungseinrichtungen

## EINSATZFELDER & ZIELSETZUNG

### ► Einsatzfelder

Absolventen/innen der Studienrichtung BWL–Personalmanagement mit der Fokussierung digitale Transformation im HR-Bereich sowie den Wahlfächern Personaldienstleistung, Demografiemanagement und International Human Resource Management können in vielfältigen und verantwortungsvollen Positionen eingesetzt werden. Beispiele sind:

- Personalreferent/in
- Personalleiter/in
- HR-Business Partner/in
- Mitarbeiter/in Stabsabteilung Demografie oder personalpolitische Grundsatzfragen
- Niederlassungsleiter/in in Personaldienstleistungsunternehmen
- Junior-Consultant
- Researcher/in
- Trainer/in
- Leiter/in von Bildungseinrichtungen
- Demografie-Berater/in
- Change Manager/in
- Diversitymanager/in

Um diese Aufgaben erfolgreich ausfüllen zu können, erwerben die Studierenden neben umfassenden Kompetenzen in den Bereichen Personalmanagement, Personaldienstleistung, Demografiemanagement und Digitalisierung ein fundiertes betriebswirtschaftliches Know-how.

### ► Zielsetzung

Der Studiengang orientiert sich am Leitbild des professionellen Personalmanagers, der seine Rolle als Business Partner oder Personaldienstleister mit hoher Beratungskompetenz umsetzt. Als operativer Experte und strategischer Berater für Geschäftsführungen wirkt er bei der strategieintegrierten Konzeption der HR-Kernprozesse sowie der übergeordneten HR-Gestaltungsfelder mit.

## STUDIENPLAN & STUDIENINHALTE

Die Studienrichtung BWL-Personalmanagement mit der Fokussierung digitale Transformation im HR-Bereich sowie den Wahlfächern Personaldienstleistung, Demografiemanagement und International Human Resource Management bereitet abwechslungsreich und spannend auf eine Tätigkeit im Personalmanagement vor!

Durch die Wahlfächer bietet er Unternehmen und Studierenden die Möglichkeit, Spezialisierungen vor dem Hintergrund persönlicher Interessen und betrieblicher Bedarfe vorzunehmen.

Die Vorlesungen orientieren sich an dem in der Abbildung dargestellten Konzept des **Integrierten Human Resource Managements**, das speziell im Studiengang entwickelt wurde. Alle personalwirtschaftlichen Fragestellungen werden dabei vor dem Hintergrund der Megatrends Demografie, Digitalisierung und Globalisierung betrachtet.

Im Kernbereich **Personalmanagement** werden die Kernprozesse und übergeordneten Gestaltungsfelder erarbeitet. Dazu zählen z.B.

- Strategisches Personalmanagement
- Personalentwicklung und Talent Management
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl und -diagnostik
- Anreiz-, Motivations- und Vergütungssysteme
- Arbeitszeitmanagement
- Personal-Controlling und Human Capital Management usw.

Das Wahlfach **Personaldienstleistung** vermittelt ergänzend die notwendigen Qualifikationen für diesen Branchenbereich, wie z.B.

- Vertriebsmanagement und Market Research
- Personaldisposition und Personalbetreuung
- OnSite-Management und Arbeitnehmerüberlassung
- Personalvermittlung
- Outplacement und Transfergesellschaften

Im Wahlfach **Demografiemanagement** weitere Instrumente vermittelt, die besonders zur Bewältigung des demografischen Wandels hilfreich sind, wie z.B.

- Altersstrukturanalyse
- Wissensmanagement
- Mitarbeiterbindung
- Diversity Management
- Gesundheitsmanagement usw.

Im Wahlfach **International Human Resource Management** werden die Studierenden darauf vorbereitet, Personalarbeit in einem globalen Kontext zu organisieren. Dazu gehören Vorlesungen wie

- Grundlagen internationales HRM
- Interkulturelles Management
- Leadership und Zusammenarbeit in internationalen Unternehmen
- Personalpolitische Aspekte internationaler Merger & Akquisitions

Die Studieninhalte zur **allgemeinen Betriebswirtschaft**, die durch volkswirtschaftliche und mathematisch-statistische Fächer ergänzt werden, vermitteln die Grundlagen, um ein wertschöpfungsorientiertes Human Resource Management umsetzen zu können:

- Grundlagen der BWL
- Dienstleistung und Produktion
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Technik der Finanzbuchführung
- Marketing
- Investition und Finanzierung
- Unternehmensführung
- Mikro- und Makroökonomie usw.

In der Vorlesungsreihe **Leadership/Organizational Behavior** werden Führungskompetenzen für den Umgang mit Mitarbeitern vermittelt.

Die Fokussierung **Digitalisierung im Human Resource Management (HRM)** führt über vier Semester hinweg in das Themenfeld ein. Aufbauend auf informationstechnischen Grundlagen erhalten die Studierenden hier intensive Einblicke in das „HRM2.0“ mit Anwendungen im Bereich Active Sourcing, Lerntechnologien usw. Wie Organisationen im Changeprozess der digitalen Transformation aus dem HRM begleitet werden können ist ebenso Inhalt der Vorlesungsreihe wie die rechtlichen Grundlagen der digitalen Transformation.

Der Veranstaltungszyklus **Recht** umfasst Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht sowie als Schwerpunkt das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Abgerundet werden die Inhalte durch den Bereich **Persönlichkeits- und Managementtechniken**, in denen Sozial- und Methodenkompetenzen für Mitarbeitergespräche, Präsentationen usw. trainiert werden. Die Durchführung einer optionalen dreitägigen **Trainerausbildung** stellt dabei den Höhepunkt dar.

### ► Exkursionen

Zusätzlich werden mit den Studierenden eintägige Exkursionen zu Kooperationsunternehmen und zu Personalmessens durchgeführt, um HR-Instrumente in der Praxis zu erleben. Zentral ist hierbei die Studienfahrt im 4. Semester, bei der im europäischen Ausland Personalmanagement im internationalen Vergleich analysiert wird.