

**Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insbes. Personalmanagement und Organisational Behaviour
Prof. Dr. Maike Andresen**



**Studieren am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbes.
Personalmanagement und Organisational Behaviour Prof. Dr.
Maike Andresen**

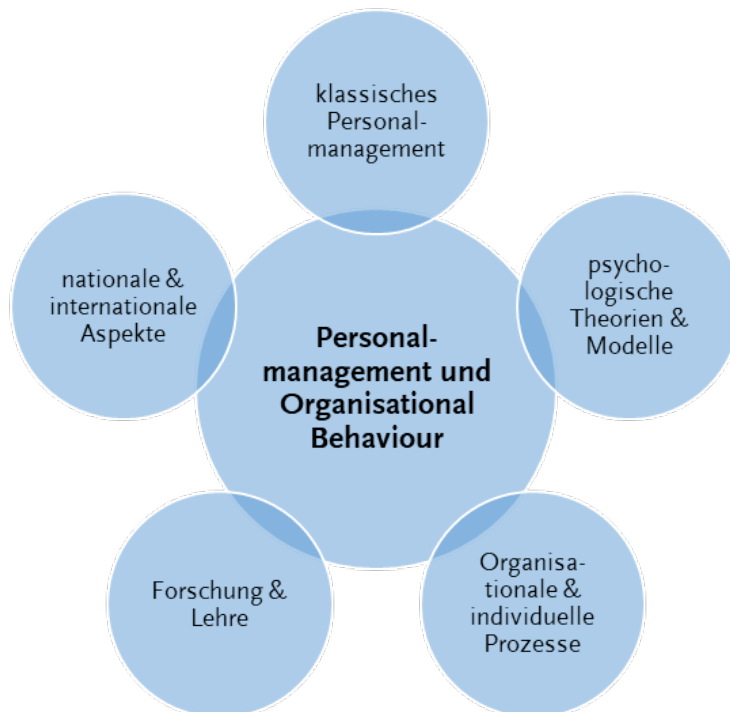
Stand: November 2021

Warum Personalmanagement und Organisational Behaviour studieren?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten sind die wertvollsten Ressourcen über die ein Unternehmen verfügt. **Personalmanagement** trägt zur Förderung des Humankapitals und damit zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens bei. Daher sind die beruflichen Chancen in diesem Bereich sehr positiv, insbesondere infolge erhöhter Anforderungen an das Personal und dessen Management im Zuge struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt, ausgelöst durch die Globalisierung, Digitalisierung, Flexibilisierung und demographischen Wandel.

Warum Personalmanagement und Organisational Behaviour in Bamberg studieren?

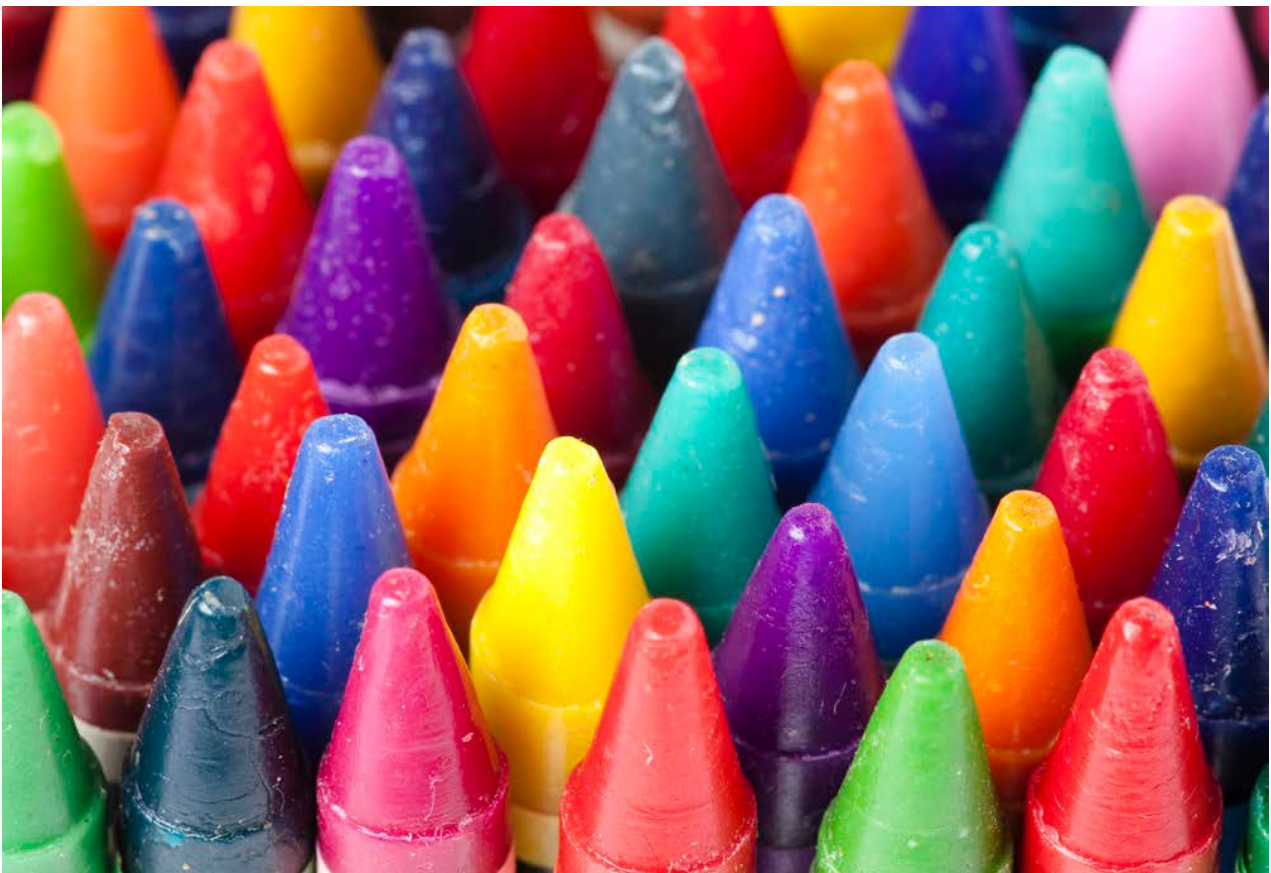
Der Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisational Behaviour der Universität Bamberg verknüpft klassisches Personalmanagement mit psychologischen Theorien und Modellen sowie die Betrachtung von organisationalen und individuellen Prozessen in vielschichtigen Kontexten bei gleichzeitiger Berücksichtigung nationaler und internationaler Aspekte in Forschung und Lehre. Dies spiegelt sich auch in den zu belegenden Lehrveranstaltungen wider, sodass Ihnen diese umfassende und vielfältige Ausbildung zu Alleinstellungsmerkmalen auf dem Arbeitsmarkt und damit verbunden besonderen Berufschancen verhilft.



In welchen Bereichen und Organisationen kann ich mit dem Studium später arbeiten?

Mögliche Berufsfelder für Absolventinnen und Absolventen des Studiums Personalmanagement sind sowohl in **kleinen und mittleren, als auch Großunternehmen** beispielsweise in der Personalplanung, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, der Personalkommunikation oder dem Personalcontrolling denkbar. Potenzielle Arbeitgeber sind weiterhin **nationale und internationale Organisationen**, wie Nichtregierungsorganisationen, Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenvertretungen und staatliche Organisationen.

Absolventinnen und Absolventen mit Schwerpunktstudium am Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisational Behaviour werden **nicht nur im Personalwesen** (z. B. Personalreferentin oder Referent, HR Business Partner) tätig, sondern auch in der **Organisationsentwicklung**. Ferner bieten sich auch die Aufgabenbereiche der **Personalaus-, -fort- und -weiterbildung** und die **Personalberatung** als Beschäftigungsmöglichkeit an. Ferner erwerben Sie sämtliche Voraussetzungen für ihr **Selbstmanagement als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter**, unabhängig davon, für welchen Arbeitsbereich Sie sich später entscheiden.



Was lerne ich inhaltlich im Studium?

Wir bieten Lehrveranstaltungen zu einer Bandbreite an Themengebieten von **Grundlagenveranstaltungen** über **vertiefende bis zu spezialisierten Seminaren** an.

Bachelorstudiengänge							
Kurse/Lehrveranstaltungen		SWS	LVA	PAnm	P/WP	ECTS	Turnus
1	Grundlagen des Personalmanagements	3	V/Ü	FlexNow	Pflicht	6	WS
2	Organisational Behaviour	3	SU/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
3	Diversity Management	3	S/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	WS
4	Human Resource Development	3	SU/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
5	Kolloquium zur Bachelor-Thesis	2	S	Lehrstuhl	Pflicht		WS/SS

Am Anfang des **Bachelorstudiums** werden Sie die Grundsystematik eines zeitgemäßen Personalmanagements, seine wesentlichen Zielsetzungen, Funktionen und Instrumente kennenlernen (vgl. Modul „**Grundlagen des Personalmanagements**“). Das Verhalten des Menschen in Organisationen, die Komplexität von sich selbst und von anderen und die Komplexität der Organisation werden im Modul „**Organisational Behaviour**“ näher betrachtet. Das Modul bietet Möglichkeiten, gemeinschaftliches Lernen sowie Problemlösungsfähigkeiten anzuwenden und zu verbessern. Im Modul „**Human Resource Development**“ werden Sie erfahren, wie Personalentwicklungsbedürfnisse und geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen in Organisationen bestimmt und umgesetzt werden können. Aktuelle Herausforderungen für Organisationen in Bezug auf Vielfalt im Sinne von Alter, Geschlecht, Persönlichkeit, Kultur und deren Effekte auf den Team- und Organisationserfolg werden auf Basis theoretischer und empirischer Erkenntnisse beleuchtet (vgl. Modul „**Diversity Management**“).

Masterstudiengänge							
Kurse/Lehrveranstaltungen		SWS	LVA	PAnm	P/WP	ECTS	Turnus
1	Leadership and Management Development	3	SU/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	WS
2	The Future of Work	3	S/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	WS
3	International Dimensions of Human Resource Management	3	SU/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
4	European Human Resource Management Programme A	9	SU	Lehrstuhl	Wahlpflicht	18	SS
5	European Human Resource Management Programme B	3	SU	Lehrstuhl	Wahlpflicht	6	SS
6	European Human Resource Management Programme C	3	SU	Lehrstuhl	Wahlpflicht	6	SS
7	Forschungsseminar Personalmanagement	3	S/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
8	Change Management	3	S/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	WS
9	Strategisches Personalmanagement	3	S/Ü	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
10	Präsentation und Moderation	3	SU	FlexNow	Wahlpflicht	6	SS
11	Kolloquium Master-Thesis	2	S	Lehrstuhl	Pflicht		WS/SS

Die Module des **Masterstudiums** ermöglichen Ihnen die Beschäftigung mit weiteren Herausforderungen für Organisationen. Sie lernen u. a. Bedürfnisse der Organisation, ihrer Mitglieder und anderer Interessengruppen zu identifizieren und diese zur erfolgreichen Gestaltung von Veränderungssituationen in Einklang zu bringen (vgl. Modul „**Change Management**“). Zukünftige Möglichkeiten und Bedingungen der Arbeit sind Gegenstand des Moduls „**The Future of Work**“, in dessen Rahmen Sie auch Argumentationstechniken kennenlernen und verbessern können. Im Modul „**Leadership and Management Development**“ werden Sie sich u. a. mit den wesentlichen Theorien und Erklärungsansätzen effektiver Führung und der Managemententwicklung beschäftigen und einen Überblick über empirische Erkenntnisse in diesem Feld bekommen. Das Modul „**Strategisches Personalmanagement**“ wird Ihnen helfen, Verständnis für Handlungsoptionen in Abhängigkeit von unterschiedlichen Geschäftsstrategien zu entwickeln.

Das Modul „**International Dimensions of Human Resource Management**“ (IHRM) konfrontiert Sie mit der Rolle nationaler Unterschiede in Personalmanagementpraktiken und deren Einfluss auf den Erfolg internationaler Unternehmen.

Darüber hinaus gehört das „**European Human Resource Management Programme**“ zum Angebot für Masterstudierende. Dieses Programm vermittelt internationale, interkulturelle und volkswirtschaftliche Aspekte des Personalmanagements und wird in einem Netzwerk von renommierten europäischen Universitäten und Business Schools durchgeführt (vgl. www.ehrm.de). Das Auslandsprogramm, an dem jährlich sechs herausragende Bamberger Studierende teilnehmen können, bietet Ihnen zudem wertvolle Erfahrungen in interkultureller Teamarbeit.

Neben der Inhaltsvermittlung in den verschiedenen Bereichen des Personalmanagements lernen Sie, wie sie **Präsentations- und Moderationstechniken** effektiv einsetzen, um in späteren Meetings, Besprechungen oder Verhandlungen überzeugen und diese erfolgreich moderieren zu können (vgl. Modul „**Präsentation und Moderation**“). Zusätzlich bieten wir Ihnen Veranstaltungen im Bereich des **wissenschaftlichen Arbeitens** an. Während des Schreibens Ihrer Abschlussarbeit am Lehrstuhl nehmen Sie am **Bachelor- bzw. Masterkolloquium** teil, in dem Sie Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens erlernen und zudem den Zwischenstand Ihrer Arbeit bzw. Ihres **Projektes** präsentieren und diskutieren. Für Master-Studierende bieten wir außerdem das **Forschungsseminar Personalmanagement** an, in welchem Sie anhand eines aktuellen Forschungsthemas aus dem Personalmanagementbereich quantitative oder qualitative Forschungsmethoden vertiefen und den gesamten Forschungsprozess durchlaufen.



Welches Lernprinzip liegt dem Studium zugrunde?

Das Wissen wird Ihnen deutsch- oder englischsprachig und größtenteils in Form von **Seminaren bzw. seminaristischem Unterricht (S/SU)** vermittelt, so dass Sie sich aktiv einbringen können. **Ziel aller Lehrveranstaltungen** am Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisational Behaviour ist die Förderung komplexer Denkfähigkeiten, die Vermittlung von Fachwissen und fachspezifischen Fertigkeiten sowie die Vorbereitung auf Ihre berufliche Karriere. In diesem Sinne hat das Lehrprogramm eine starke akademische und gleichzeitig berufliche Orientierung – das heißt es ist ein forschungsbasiertes angewandtes Lehrprogramm. Die Veranstaltungen folgen daher dem Prinzip **„forschend lernen und lehrend forschen“**.



„Das Studium des Fachs Personalmanagement und Organisational Behaviour an der Universität Bamberg ist die perfekte Mischung aus fachlicher Herausforderung und Spaß beim Lernen.“

Freuen Sie sich auf ein faszinierendes und spannendes Fachgebiet, mit dem Sie sich in den Veranstaltungen des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisational Behaviour beschäftigen werden!

Empfohlener Studienverlaufsplan **Bachelor BWL:**

Einstieg	1. Semester WS	2. Semester SoSe	3. Semester WS	4. Semester SoSe	5. Semester WS	6. Semester SoSe
WS	Grundlagen des Personalmanagements	Organisational Behaviour		Human Resource Development	Diversity Management	Bachelorarbeit mit Kolloquium

Einstieg	1. Semester SoSe	2. Semester WS	3. Semester SoSe	4. Semester WS	5. Semester SoSe	6. Semester WS
SS		Grundlagen des Personalmanagements	Organisational Behaviour	Diversity Management	Human Resource Development	Bachelorarbeit mit Kolloquium

Empfohlener Studienverlaufsplan **Bachelor IBWL:**

Einstieg	1. Semester WS	2. Semester SoSe	3. Semester WS	4. Semester SoSe	5. Semester WS	6. Semester SoSe	7. Semester WS	8. Semester SoSe
WS	Grundlagen des Personalmanagements	Organisational Behaviour		Human Resource Development			Diversity Management	Bachelorarbeit mit Kolloquium

Einstieg	1. Semester SoSe	2. Semester WS	3. Semester SoSe	4. Semester WS	5. Semester SoSe	6. Semester WS	7. Semester SoSe	8. Semester WS
SS		Grundlagen des Personalmanagements	Organisational Behaviour	Diversity Management	Human Resource Development			Bachelorarbeit mit Kolloquium

Empfohlener Studienverlaufsplan **Master BWL:**

Einstieg	1. Semester WS	2. Semester SoSe	3. Semester WS	4. Semester SoSe
WS	Leadership and Management Development	Forschungsseminar Personalmanagement International Dimensions of Human Resource Management Präsentation und Moderation Strategisches Personalmanagement European Human Resource Management Programme*)	Change Management The Future of Work	Masterarbeit mit Kolloquium European Human Resource Management Programme*)

Einstieg	1. Semester SoSe	2. Semester WS	3. Semester SoSe	4. Semester WS
SS	International Dimensions of Human Resource Management Präsentation & Moderation Strategisches Personalmanagement	Change Management Leadership and Management Development The Future of Work	Forschungsseminar Personalmanagement European Human Resource Management Programme*)	Masterarbeit mit Kolloquium

*) Auslandsstudium mit begrenzter Teilnehmerzahl (Bewerbung über den Lehrstuhl). Es besteht die **Möglichkeit der Anrechnung** des 30 ECTS umfassenden EHRM-Programms für (a) andere Kurse am Lehrstuhl für BWL, insbesondere Personalmanagement und Organisational Behaviour und/oder (b) die Masterarbeit am Lehrstuhl sowie (c) ggf. – nach Absprache – bei anderen Fachvertreterinnen und -vertretern.

Empfohlener Studienverlaufsplan **Master IBWL:**

Einstieg	1. Semester WiSe	2. Semester SoSe
WS	Change Management Leadership and Management Development The Future of Work	Forschungsseminar Personalmanagement International Dimensions of Human Resource Management Präsentation und Moderation Strategisches Personalmanagement Masterarbeit mit Kolloquium European Human Resource Management Programme*)

Einstieg	1. Semester SoSe	2. Semester WiSe
SS	International Dimensions of Human Resource Management Präsentation und Moderation Strategisches Personalmanagement Forschungsseminar Personalmanagement European Human Resource Management Programme*)	Change Management Leadership and Management Development The Future of Work Masterarbeit mit Kolloquium

*) Auslandsstudium mit begrenzter Teilnehmerzahl (Bewerbung über den Lehrstuhl). Es besteht die **Möglichkeit der Anrechnung** des 30 ECTS umfassenden EHRM-Programms für (a) andere Kurse am Lehrstuhl für BWL, insbesondere Personalmanagement und Organisational Behaviour und/oder (b) die Masterarbeit am Lehrstuhl sowie (c) ggf. – nach Absprache – bei anderen Fachvertreterinnen und -vertretern.

Unabdingbares ZUSÄTZLICHES Wissen für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalmanagement:

Rechtswissenschaftliches Wissen	
<p>Was sollte ich wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeits-, Sozial-, Handels- und Unternehmensrecht sowie (Lohn-) Steuerrecht; Kenntnisse der rechtlichen Vorschriften für Arbeitssicherheit, für Gesundheitsschutz und für den Datenschutz von Mitarbeitern. 	<p>Wie erhalte ich dieses Wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Module im Wahlpflichtbereich „Wirtschaftsrecht“; Workshops zu aktuellen rechtlichen Themen (z. B. das Workshop „Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts“) am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement und Organisational Behaviour.
Psychologisches Wissen	
<p>Was sollte ich wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Antworten auf die Fragen wie „Wie reagiert die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter normalerweise? Warum reagiert sie/er in dieser Situation so? Wie wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in einer anderen Situation wahrscheinlich reagieren? Wie schätze ich sie/ihn ein? Wie kann ich das Verhalten von Mitarbeitern verändern?“ 	<p>Wie erhalte ich dieses Wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Herausragende Masterstudierende der BWL mit Schwerpunkt Personalmanagement und Organisational Behaviour erhalten die Möglichkeit, als Ersatz für das Modul „The Future of Work“ zwei Veranstaltungen am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik, Personal- und Sozialpsychologie von Frau Prof. Dr. Astrid Schütz zu besuchen (ein Seminar im WS und die Vorlesung „Personal- und Organisationspsychologie“ im SoSe).
Informatisches Wissen	
<p>Was sollte ich wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Verwaltung von Mitarbeiterbeurteilungen, Mitarbeiterbefragungen und die Erstellung von Berichten können nur mit Informatikkenntnissen sinnvoll gestaltet werden. 	<p>Wie erhalte ich dieses Wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Module im Wahlpflichtbereich „Wirtschaftsinformatik“; Kursangebot im Rechenzentrum.
Forschungsmethodisches Wissen	
<p>Was sollte ich wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Unabhängig von dem Bereich, in dem Sie arbeiten werden, werden Sie mit Daten konfrontiert. Die Vorbereitung und Auswertung von Daten aus Mitarbeiterbefragungen, das Interviewen von Mitarbeitern in Zeiten von Veränderungen in Unternehmen sind Beispiele von Tätigkeiten, die Sie nach der Belegung mehrerer Forschungsseminare gut bewältigen können. 	<p>Wie erhalte ich dieses Wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen der Kolloquien zu Ihren Abschlussarbeiten im Bachelor- sowie Masterstudiengang sowie dem Forschungsseminar an unserem Lehrstuhl
Fremdsprachenkenntnisse	
<ul style="list-style-type: none"> sind wertvoll, insbesondere für den Fall, dass Sie international tätig sein möchten; sind auch für die Tätigkeit in nationalen Organisationen wichtig, da der Anteil an ausländischen Arbeitnehmenden in Deutschland steigt. 	<p>Wie erhalte ich dieses Wissen?</p> <ul style="list-style-type: none"> Modulgruppe „Wirtschaftsfremdsprache“.

Darüber hinaus ermöglicht Ihnen die inhaltliche Ausrichtung des Personalmanagement-Studiums eine sinnvolle **Kombination mit weiteren betriebswirtschaftlichen Schwerpunkten**, wie beispielsweise:

Unternehmensführung und Controlling	
<p>Mögliche Tätigkeit in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • General Management 	<p>Diese Kombination ermöglicht Ihnen Einblicke in die erfolgsorientierte Steuerung der Leistung des Personals. Wenn Sie den Schwerpunkt „Unternehmensführung und Controlling“ wählen, werden Sie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • spezifische Gestaltungsdeterminanten von Planung-, Entscheidungs- und Kontrollsystemen kennenlernen und eigenständig deren situationsadäquate Ausprägung beurteilen; • die situationsadäquate Ausprägung der Grundfunktionen der Unternehmensführung beurteilen lernen; • unterschiedliche Dimensionen des Kosten-, Erlös- und Ergebnismanagements kennenlernen und sowohl weitreichende Analysen der Kostensituation und -position eines Unternehmens durchführen als auch Optimierungsentscheidungen selbständig fundieren können; • unterschiedliche Kennzahlen kennenlernen und sich mit deren möglichen Anwendungsbereichen beschäftigen.
Innovationsmanagement	
<p>Mögliche Tätigkeit in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsentwicklung • Change Management • Personalentwicklung 	<p>Wenn Sie den Schwerpunkt „Innovationsmanagement“ wählen, werden Sie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung unterschiedlicher Innovationsarten für Unternehmen verstehen und die Nutzung von Innovationen als Wettbewerbsinstrument analysieren können; • Ansätze innovationsorientierter Unternehmensführung auf konkrete Anwendungsfelder (z. B. im Bereich der E-Mobilität) übertragen können; • die Bedeutung von Forschung und Entwicklung für die Schaffung nachhaltiger Wettbewerbsvorteile nachvollziehen können; • sich u. a. mit der Implementation der IT-Innovation als Change Management Aufgabe beschäftigen und die Resistenz zu Innovationen in Unternehmen (z. B. deren Quellen und Formen) analysieren können; • eine Bandbreite von Konzepten und Methoden zur Vorbeugung und Handhabung von Unternehmenskrisen identifizieren und kritisch diskutieren können.
Marketing/Marketing Intelligence	
<p>Mögliche Tätigkeit in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalmarketing • Personalbeschaffung 	<p>Heute ist eine klar positionierte Arbeitgebermarke eine der wichtigsten Instrumente im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Strategisches Employer Branding wirkt als Lösung für den Personalengpass, der durch die demografische Entwicklung entsteht. Auch bei der Mitarbeiterbindung und weiteren Prozessfunktionen des Personalmanagements kann Marketing unterstützend wirken. So werden Sie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen ersten Einblick in die Marktforschung als Grundlage zur Ableitung von Strategien in Unternehmen bekommen; • kennenlernen, wie unterschiedliche Funktionsbereiche und Abteilungen einer Organisation miteinander kommunizieren und erfolgreich zusammenarbeiten können; • sich einen Überblick über wesentliche informationstechnische Trends im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Wertschöpfungsketten verschaffen können.

