Hochschule Magdeburg-Stendal
Fachbereich Wirtschaft
Dualer Bachelor-Studiengang BWL

Praxis V: Human Resources Management (2310)

Modulverantwortung:

Prof. Dr. Beate von Velsen-Zerweck
Telefon: (03931) 2187 3825
E-Mail: beate.von-velsen@h2.de
Besucheradresse: Stendal, Osterburger Str. 25

Anmerkungen:

- Aktuelle **individuelle Themen** oder auf Ihre Unternehmenspraxis abgewandelte Themen sind ebenfalls gern gesehen! Bitte vorab einen Antrag auf Genehmigung stellen (E-Mail an Frau Peine & Frau v. Velsen)

- Methodik: Es können alle üblichen betriebswirtschaftlichen Methodiken angewendet werden, (z.B. Ist-/Soll-Analyse, SWOT-Analyse, Benchmarking, Prozessoptimierung, Kennzahlenanalyse etc.) oder auch quantitative/qualitative Befragungen durchgeführt werden.

- Empfohlene Aufteilung (Vorgabe = 10-15 Seiten): 1-2 Seiten Einleitung (Hinführung, Zielsetzung, Methodik), 3-4 Seiten Theorie (relevant für praktischen Teil, aktuelle Studien etc.), Schwerpunkt: 5-8 Seiten Praxisteil mit Handlungsempfehlungen und Fazit

- Der Bezug zwischen Theorie- und Praxisteil muss ersichtlich sein.

- Eine saubere Zitierweise von seriösen Quellen und Darlegung der KI-Nutzung wird vorausgesetzt.

Themenkatalog HRM

1. **„Stellenbeschreibungen: Optimierung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen im Unternehmen XY“**
   Analysieren Sie Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile für verschiedene Positionen Ihres Unternehmens. Vergleichen Sie diese mit den aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Mitarbeiter:innen und identifizieren Sie mögliche Diskrepanzen und Handlungsbedarf.

2. **„Personalbedarfsanalyse im Unternehmen XY“**
   Erläutern Sie anhand Ihres Praxisunternehmens die Formen der quantitativen und qualitativen **Personalbedarfsanalyse**. Berücksichtigen Sie dabei Faktoren wie Fluktuationsrate, Mitarbeitergewinnung und -bindung. Gehen Sie in diesem Zusammenhang auf Möglichkeiten der Optimierung im Unternehmen ein.

3. **„Aktuelle Recruiting-Ansätze im Unternehmen XY“**:
   Untersuchen Sie die verschiedenen Recruiting-Kanäle, die bereits genutzt werden, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Vergleichen Sie die Effektivität und Effizienz von

Praxis V: Human Resources Management (2310)

Kanälen wie Jobbörsen, Social Media, Employee Referrals und Karriere-Websites und geben Handungsempfehlungen für zukünftiges Recruiting.

4. **„Employee Referrals – Mitarbeiterempfehlungsprogramme im Recruiting des Unternehmens XY“**
   Untersuchen Sie die Funktionsweise und Effektivität von Programmen zu Mitarbeiterempfehlungen. Wie kann Ihr Unternehmen die Mitarbeiter:innen ermutigen, Bekannte zu werben? Welche Vor- und Nachteile haben Empfehlungsprogramme? Geben Sie Handlungsempfehlungen für die Umsetzung.

5. **„Personalgewinnung durch Mitarbeiter-Testimonials im Unternehmen XY“.**
   Was schätzen Mitarbeiter:innen an Ihrem Unternehmen? Untersuchen Sie die aktuelle Anwendung von Mitarbeiter-Testimonials im Unternehmen. Sammeln Sie sodann eigene Mitarbeiter-Testimonials und analysieren Sie diese Aussagen, um zu verstehen, was Mitarbeiter:innen aktuell an ihrem Arbeitgeber schätzen und was sie als Vorteile empfinden. Entwickeln Sie Handlungsempfehlungen für eine Personalgewinnungsstrategie.

6. **„Personalgewinnung mit Künstlicher Intelligenz im Unternehmen XY“**
   Untersuchen Sie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalgewinnung, z.B. durch die Verwendung von Chatbots oder Predictive Analytics. Beschreiben Sie Voraussetzungen, Vorteile und Herausforderungen des Einsatzes von KI in der Personalgewinnung Ihres Unternehmens. Geben Sie Handlungsempfehlungen.

7. **„Recruiting mit Gamification im Unternehmen XY“**
   Untersuchen Sie den Einsatz von Gamification in der Personalgewinnung (z.B. durch die Verwendung von Spielen oder „Challenges“), um potenzielle Mitarbeiter:innen anzuziehen. Beschreiben Sie Vorteile und Herausforderungen des Einsatzes von Gamification in Ihrem Unternehmen und geben Sie konkrete Handlungsempfehlungen bzw. entwickeln Umsetzungsideen.

8. **„Personelle Fehlbesetzungen: Kann KI das Risiko mindern?“**
   Untersuchen Sie Ursachen und Folgen von personellen Fehlbesetzungen. Welche Rolle haben Personalabteilung und Führungskräfte? Kann Künstliche Intelligenz das Risiko zukünftig mindern? Entwickeln Sie für Ihr Praxisunternehmen Umsetzungsvorschläge.

9. **„Leistungsbewertung im Unternehmen XY“**
   Untersuchen Sie, welche Arten der Leistungsbewertung in Ihrem Unternehmen angewandt werden. Welche Rolle spielt die Leistungsbewertung i.R. der Personalentwicklung? Wie beeinflusst die Leistungsbewertung die Entlohnung und die Mitarbeitermotivation? Wie kann Digitalisierung und Künstliche Intelligenz eingesetzt werden? Erarbeiten Sie Handlungsempfehlungen für Ihr Unternehmen.

10. Erarbeiten Sie eine Übersicht über die wichtigsten Führungsformen, die Sie in Ihrem Unternehmen beobachten können und bewerten Sie die Effizienz dieser **Führungsstile** vor allem hinsichtlich deren Effizienz bezogen auf die Nachhaltigkeit der Mitarbeitermotivation.

11. **Mitarbeiterfeedback**: Untersuchen Sie das vorhandene (oder entwickeln Sie ein neues) Konzept für ein modernes Mitarbeiter-Feedback-System im Unternehmen.

Praxis V: Human Resources Management (2310)

Berücksichtigen Sie dabei auch rechtliche und technische Voraussetzungen. Geben Sie Empfehlungen zur praktischen Umsetzung bzw. Anpassung an die moderne Arbeitswelt.

12. **Zufriedenheit und Motivation:** Erheben Sie den aktuellen Stand der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation im Unternehmen durch eine eigene empirische quantitative Befragung oder qualitative Interviews. Beschäftigen Sie sich mit Befragungsmethoden und begründen Sie Ihr gewähltes Untersuchungsdesign. Identifizieren Sie die Faktoren, die die Zufriedenheit/Motivation beeinflussen, und entwickeln Sie Empfehlungen, um diese zu steigern.

13. **„Mobiles Arbeiten im Unternehmen XY“**
    Arbeit wird zunehmend mobil. Untersuchen Sie die verschiedenen Formen und Anwendungsmöglichkeiten des **mobilen Arbeitens** (Telearbeit, **Homeoffice** etc.) in Ihrem Unternehmen. Welche Chancen und Gefahren ergeben sich und welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen? Wie reagieren vorhandene und zukünftige Mitarbeiter:innen? Mit welchen Auswirkungen ist zu rechnen? Beziehen Sie Studienmaterial in Ihre Ausführungen ein. Geben Sie weitere Empfehlungen für Ihr Unternehmen.

14. **Frauen** sind in Führungspositionen häufig noch unterrepräsentiert. Untersuchen Sie den Ist-Zustand, Ziele und Maßnahmen Ihres Unternehmens, um Frauen eine Karriere im Unternehmen zu ermöglichen. Welche Maßnahmen empfehlen Sie zusätzlich?

15. Die Ansprüche der **jüngeren Generationen** müssen im Bewerbungs- und Bindungsverfahren an das Unternehmen zunehmend berücksichtigt werden, um Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Analysieren Sie die Bedürfnisse und Wünsche jüngerer Arbeitskräfte (Generationenkonzept) und die bisherigen Maßnahmen Ihres Praxisunternehmens, auf diese einzugehen. Was könnte noch verbessert werden?

16. Die **älteren ArbeitnehmerInnen** sind häufig wichtige Leistungsträger des Unternehmens. Untersuchen Sie die Möglichkeiten, diese Zielgruppe in heutigen Zeiten entsprechend zu motivieren und Ihre Arbeitsfähigkeit möglichst hoch zu halten.

17. **Onboarding-Programm:** Wie kann die Integration von neuen Mitarbeiter:innen gefördert werden? Analysieren und bewerten Sie das „**Onboarding**“ in Ihrem Unternehmen und geben Sie strukturelle, inhaltliche und technische Verbesserungsvorschläge. Binden Sie Ihre Überlegungen zu Best-practices und KI ein.

18. **„Employer Branding des Unternehmens XY“**
    Wie wird Ihr Unternehmen als Arbeitgeber wahrgenommen? Welche Maßnahmen führen zu einer Stärkung der Arbeitgebermarke? Analysieren Sie Werte und Kultur Ihres Unternehmens. Welche Employer Branding Maßnahmen werden bereits

Praxis V: Human Resources Management (2310)

umgesetzt? Entwickeln Sie Empfehlungen (evtl. anhand von Best-practice-Beispielen), wie sich Ihr Unternehmen attraktiv bei potenziellen Mitarbeiter:innen präsentieren kann.

19. **„Diversity Management im Unternehmen XY“**
    Analysieren Sie Voraussetzungen, Anwendungsfelder und bisherige Maßnahmen zur Förderung von Diversity im Unternehmen. Entwickeln Sie Empfehlungen, um die Vielfalt im Unternehmen zu fördern und die Inklusion zu verbessern.

20. **„Talent Management im Unternehmen XY“**
    Untersuchen Sie, wie mit Talenten im Unternehmen umgegangen wird. Entwickeln Sie [bzw. Evaluieren Sie] ein Konzept für ein Talent-Management-System bezüglich Funktionsweise/Prozessen, Instrumenten und Implementation. Wie beurteilen Sie seine Effektivität hinsichtlich Employer Branding?

Ökonomiebezogene Untersuchungen

21. In verschiedenen Bereichen des HRM können Unternehmen externe Personaldienstleister in Anspruch nehmen, z.B. für die Personalgewinnung/ Recruiting. Stellen Sie die Möglichkeiten des **Outsourcings** für Ihr Praxisunternehmen im Personalbereich dar und fertigen einen Kosten-Nutzen-Vergleich an.

22. Lohnhöhe und Lohnformen stellen wichtige Instrumente der Personalmotivation dar. Stellen Sie in einer Übersicht die **Vergütungsmodelle** Ihres Praxisunternehmens dar und bewerten Sie deren Motivations-Effizienz.

23. Die Lohn- und Lohnnebenkosten machen einen erheblichen Anteil an den Gesamtkosten des Unternehmens aus. Gleichzeitig ist die Motivationswirkung des Lohnes begrenzt. Entwickeln Sie ein Konzept, mit welchen Möglichkeiten und Formen der Personalarbeit zusätzliche **(nichtmonetäre) Motivationen** der Mitarbeiter ausgelöst werden können und diskutieren Sie dieses Konzept mit den Personalverantwortlichen in Ihrem Praxisunternehmen.

24. Stellen Sie das System Ihres bisherigen **HR-Controllings** dar. Wie erfolgt die Personalsteuerung, welche Kennzahlen/KPI werden verwendet und wie könnte eine weitere Professionalisierung im HR-Controlling erfolgen? Geben Sie auch Beispiele aus der Literatur/anderen Unternehmen.

25. Wie sieht die **Arbeitswelt der Zukunft** aus? Stellen Sie dar, welche Formen des Arbeitens und der Arbeitsplatzgestaltung zukünftig wichtig werden und wie sich Ihr Unternehmen darauf (noch besser) einstellen kann. Welche Kosten für den Arbeitsplatz fallen an bzw. weg?

Praxis V: Human Resources Management (2310)

Qualifikationsbezogene Untersuchungen

26. **„Personalentwicklung**: Analyse und Optimierung des Personalentwicklungskonzepts des Unternehmens XY“.
    Personalqualifizierung stellt im Bereich der Personalentwicklung ein wesentliches Element der Unternehmenssicherung dar. Untersuchungen Sie die Wirksamkeit der vorhandenen Personalentwicklung, bewerten Sie die Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter:innen und machen Sie Vorschläge, wie diese noch effizienter gestaltet werden könnten. Wie können technische Möglichkeiten bzw. Künstliche Intelligenz die Personalentwicklung unterstützen und welche Vor- und Nachteile kann dies für das Unternehmen und die Mitarbeiter:innen haben? Geben Sie Empfehlungen.

27. Erarbeiten Sie anhand der Leistungsanforderungen der Mitarbeiter einen **Qualifizierungsplan** und erstellen Sie eine Übersicht über die monetären Effekte der Personalqualifizierung (Gegenüberstellung von Aufwand und Nutzen).

28. Sehr häufig leidet die Unternehmensentwicklung daran, dass vor allem hochqualifiziertes und –motiviertes junges Personal ein Unternehmen im dem Glauben verlässt, in einem anderen Job oder Unternehmen den eigenen Lebensplan besser verwirklichen zu können. Entwickeln Sie einen Katalog von Maßnahmen, wie die **Mitarbeiter-Fluktuation** reduziert werden kann, ohne dass dabei das Betriebsklima des Unternehmens beeinträchtigt wird.

29. Beschreiben Sie, welche Maßnahmen durch die Leitung Ihres Praxisunternehmens unternommen werden, um auf ein positives **Betriebsklima** einzuwirken. Gehen Sie bitte in diesem Zusammenhang auf die Formen der Konfliktlösung ein, die im Unternehmen Anwendung finden und bewerten Sie deren Wirksamkeit.

30. Wie können **Teams** gut und effizient miteinander **kommunizieren** – auch in Zeiten von Homeoffice? Vergleichen Sie bisherige und neue Abläufe und geben eine Best-practice-Empfehlung ab. Gehen Sie auch auf die besondere Rolle der Führungskraft ein.

31. Welche Belastungen können im **digitalen Home-office** auftreten? Untersuchen Sie, wie Ihr Unternehmen Sicherheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen gewährleistet und welche Maßnahmen noch sinnvoll wären.

32. Wie werden Talente in Ihrem Unternehmen gefördert? Untersuchen Sie die bisherigen und zukünftig sinnvollen Maßnahmen des **Talent Managements**.