

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, Haus 2/ Raum 0.19

Themenkatalog

1. Beschreiben Sie, wie das **Personalwesen** in Ihrem Praxisunternehmen (Stellenplan/ Stellenbeschreibung) strukturiert ist.
2. Erläutern Sie an Hand Ihrer Erfahrungen im Praxisunternehmen die Formen der quantitativen und qualitativen **Personalbedarfsanalyse** und gehen Sie in diesem Zusammenhang auf Möglichkeiten der Verbesserung der Analyseformen ein.
3. Analysieren Sie Stellenprofile für die einzelnen Bereiche Ihres Praxisunternehmens und machen Sie Vorschläge für innovative Formen und Methoden der **Personalakquise**.
4. Personelle **Fehlbesetzungen** sind ein ernsthaftes Problem für private Unternehmen. Entwickeln Sie gemeinsam mit den Personalverantwortlichen Ihres Praxisunternehmens Vorschläge, auf welche Art und Weise dieses Risiko verringert werden kann, ohne dass dabei entscheidende personelle Ressourcen verloren gehen.
5. Untersuchen Sie, welche Faktoren bei der **Arbeitsbewertung** in Ihrem Unternehmen ausgewählt und angewandt werden und erarbeiten Sie einen Katalog möglicher Ergänzungen.
6. 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.
7. Arbeit wird zunehmend mobil. Untersuchen Sie die verschiedenen Formen des **mobilen Arbeitens** (Telearbeit, **Homeoffice** etc.) in Ihrem Unternehmen. Welche Chancen und Gefahren ergeben sich und welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen? Geben Sie weitere Empfehlungen.
8. **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?

Praxis V: Human Resources Management (2310)

9. 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?
10. 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.
11. Die Bindung von neuen MitarbeiterInnen beginnt nicht erst am ersten Arbeitstag. Analysieren und bewerten Sie das „**Onboarding**“ in Ihrem Unternehmen und geben Sie Verbesserungsvorschläge anhand von Best-practice-Unternehmen.
12. Wie wird Ihr Unternehmen als Arbeitgeber wahrgenommen? Welche Maßnahmen führen zu einer Stärkung der Arbeitgebermarke? Analysieren Sie das **Employer Branding** in Ihrem Unternehmen und geben Empfehlungen.
13. Wie wird **Diversity Management** in Ihrem Unternehmen umgesetzt? Analysieren Sie Anwendungsfelder, bisherige und zukünftig sinnvolle Maßnahmen und deren Erfolgsvoraussetzungen.

Ökonomiebezogene Untersuchungen

14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. Stellen Sie das System Ihres bisherigen **HR-Controllings** dar. Wie erfolgt die Personalsteuerung, welche Kennzahlen werden verwendet und wie könnte eine weitere Professionalisierung im HR-Controlling erfolgen? Geben Sie auch Beispiele aus der Literatur/anderen Unternehmen.

Praxis V: Human Resources Management (2310)

18. 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?

Qualifikationsbezogene Untersuchungen

19. Personalqualifizierung stellt im Bereich der Personalentwicklung ein wesentliches Element der Unternehmenssicherung dar. Untersuchen Sie die Wirksamkeit der vorhandenen **Personalentwicklungspläne** und machen Sie Vorschläge, wie diese noch effizienter gestaltet werden könnten.
20. 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).
21. 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.
22. 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.
23. 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.
24. 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.
25. Wie werden Talente in Ihrem Unternehmen gefördert? Beschreiben Sie die bisherigen und zukünftig sinnvollen Maßnahmen des **Talent Managements**.