

CURRICULUM

Universitätslehrgang „Human Resource Management“

Antrag gem. § 56 UG 2002 und Teil B §§ 21 ff. der Satzung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt auf Einrichtung des Universitätslehrganges „Human Resource Management“ ab Wintersemester 2015/16 und folgende.

Das Curriculum eines Universitätslehrgangs tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt nächstfolgenden Monatsersten in Kraft (Satzung B § 21 Abs. 7).

Klagenfurt, März 2015

Inhaltsübersicht

CURRICULUM	0
Universitätslehrgang	0
Bezeichnung	2
1 Curriculum - Vorbemerkungen	2
2 Zielsetzungen/Zielgruppen, Ausbildungsstandorte, Qualitätssicherung und Leitlinien des Universitätslehrgangs	2
2.1 Zielsetzungen.....	2
2.2 Zielgruppen	3
2.3 Ausbildungsstandorte.....	3
2.4 Qualitätsstandard	3
2.5 Zusammenfassende Leitlinien.....	4
3 Dauer, Gliederung und didaktisches Ausbildungskonzept des Universitätslehrgangs „Human Resource Management“	5
3.1 Dauer des Lehrganges	5
3.2 Gliederung des Lehrganges	5
3.3 Didaktisches Ausbildungskonzept.....	6
4 Voraussetzung der Zulassung und Aufnahmeverfahren	6
4.1 Voraussetzung der Zulassung.....	6
4.2 Aufnahmeverfahren	7
4.3 Anrechnungsmöglichkeiten	7
5 Prüfungen und Prüfungsordnung	8
5.1 Schriftliche Fachprüfung.....	8
5.2 Master Thesis	8
5.3 Kommissionelle Abschlussprüfung	8
5.4 Der Prüfungssenat	9
5.5 Zulassungsvoraussetzungen für die kommissionelle Abschlussprüfung.....	9
5.6 Beurteilung von Prüfungen	9
6 Lehrgangsabschluss	9
7 Evaluierung des Universitätslehrgangs	10
8 Wissenschaftliche Leitung und Gesamtverantwortung	10

Bezeichnung

Universitätslehrgang „Human Resource Management“.

1 Curriculum - Vorbemerkungen

Es handelt sich um einen Universitätslehrgang der M/O/T School of Management, Organizational Development & Technology® der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

2 Zielsetzungen/Zielgruppen, Ausbildungsstandorte, Qualitätssicherung und Leitlinien des Universitätslehrgangs

2.1 Zielsetzungen

Gemäß aktuellen Marktrecherchen hat sich gezeigt, dass der Bedarf an MitarbeiterInnen mit Spezial-Know-how und auch Fähigkeiten im Bereich des Human Resource Management (HRM) nicht ausreichend durch (Fach-) Ausbildungen gedeckt werden kann.

Dieser Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten führt u.a. dazu, dass in Unternehmen MitarbeiterInnen mit anderen Fachausbildungen wie z.B.: Technik, Rechtswissenschaften, Informationstechnologie, Betriebswirtschaft, mit der Führung von Human Resource-Abteilungen und auch mit der Durchführung von Personalmanagement-Agenden betraut werden. Wissentlich unter dem Gesichtspunkt, dass die ganz spezielle Ausbildung für diesen Bereich nicht vorhanden ist.

Viele Unternehmen streben an, den Bereich HRM so zu gestalten, dass eine Korrespondenz mit der Unternehmensstrategie erreicht wird. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Bestrebungen ist jedoch nicht immer gegeben, obwohl die Bedeutung der Ressource „MitarbeiterIn“ für den Unternehmenserfolg – auch vor dem Hintergrund aktueller Trends wie demografische Entwicklung, zunehmend wissensbasierter Wettbewerb usw. – in vielen Unternehmen betont wird. Wissenschaftliche Studien wiederum haben durch empirische Untersuchungen belegt, dass das (strategische) HRM sehr wohl einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet (Wright, Gardner, Moynihan & Allen, 2005; Lengnick-Hall, Lengnick-Hall, Andrade & Drake, 2009).

Die Folge ist eine hohe Erwartungshaltung an Personalbereiche und deren Akteure, die über den zukünftigen Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens entscheiden. Das Personal muss heute als Leistungspotenzial eines Unternehmens gesehen werden. Somit kommt dem Bereich Human Resource eine fundamentale Bedeutung zu, da sich die Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten nicht nur auf klassische Personalarbeit konzentrieren, sondern auch vermehrt auf die Ausschöpfung und Erweiterung der Potenziale des vorhandenen MitarbeiterInnenstammes.

Geringe wirtschaftliche Effizienz oder niedrige Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzufriedenheit weisen in vielen Unternehmen auf mangelhaft durchgeführte Personal-

aktivitäten hin. Dies zeigt, dass die fachliche Ausbildung (z. B. in den oben genannten Bereichen) alleine nicht ausreicht, um Human Resource Management erfolgreich in Unternehmen einzuführen und beizubehalten. HR-Verantwortliche übernehmen vermehrt eine Dienstleistungsfunktion in dem sie Führungskräfte in der Wahrnehmung ihrer jeweiligen Mitarbeiterverantwortung unterstützen bzw. stärken in Form von z.B.: Leitfäden für Mitarbeitergespräche, Bereitstellung von Personalentwicklungskonzepten usw.. Darüber hinaus übernimmt das HRM im Auftrag der Unternehmensführung die Sicherstellung einer durchgängigen Führungskräftequalifizierung, um insgesamt die Qualität der Führungsarbeit im jeweiligen Unternehmen zu erhöhen.

Somit ist nachvollziehbar, dass die Arbeitsformen unserer Gesellschaft einem immer schnelleren Wandel zwischen neuen Chancen und alten Zwängen unterliegen und dass davon insbesondere die Ressource Arbeitskraft (Human Resource) betroffen ist. Unternehmen wissen, dass die Potenziale menschlicher Arbeitskraft zählen und wissen auch um die Wichtigkeit der Verknüpfung von Arbeit und Lernen – als Schlüsselfaktoren betrieblicher Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Das gilt gleichermaßen für gewinnorientierte wie Nonprofit–Unternehmen. Eine Qualifikation in Human Resource Management und Personalpolitik bietet somit nicht nur in Personalabteilungen zahlreiche Einsatzfelder.

2.2 Zielgruppen

Der Universitätslehrgang "Human Resource Management" richtet sich folgende Personengruppen:

- / MitarbeiterInnen aus HRM- und Personalbereichen
- / MitarbeiterInnen von Fachabteilungen, die mit Personalagenden betraut sind
- / Führungskräfte und ExpertInnen aus allen Unternehmensbereichen, die einen inhaltlichen Schwerpunkt in Human Resource Management setzen wollen
- / GeschäftsführerInnen, die HRM-Entscheidungen treffen
- / OrganisationsberaterInnen

2.3 Ausbildungsstandorte

Der Universitätslehrgang wird an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt und optional an anderen Standorten in Österreich durchgeführt.

2.4 Qualitätsstandard

Um sich gegenüber dem ständig zunehmenden Angebot in der akademischen Managementaus- und -weiterbildung profilieren zu können, wird von Beginn an ein hoher Qualitätsstandard sichergestellt. Dies wird zum einen durch die Aktualität und wissenschaftliche Fundiertheit der Lehrinhalte, durch die hohe fachliche wie didaktische Qualität des Lehrpersonals und zum anderen durch die Auswahl der Studierenden, die

eine essentielle Einwirkung auf die Qualität von Universitätslehrgängen haben, erreicht.

Die Vortragenden sind in Forschung und Lehre ausgewiesene Hochschullehrer/innen, Dozentinnen und Dozenten, Führungskräfte und Expertinnen und Experten aus dem Personalbereich, die eine mehrjährige Praxis- oder Lehrerfahrung in der Erwachsenenbildung nachweisen können.

Die Vermittlung der Lehrinhalte erfolgt in Form von Vorträgen, Fallstudien, Simulationen und moderierten Diskussionsrunden.

Die Teilnehmer/innen müssen schriftliche Prüfungen absolvieren. Darüber hinaus muss eine Master Thesis verfasst, präsentiert und in einer Defensio im Rahmen einer kommissionellen mündlichen Abschlussprüfung fachlich verteidigt werden.

2.5 Zusammenfassende Leitlinien

Zusammenfassend sind folgende Prinzipien für den Universitätslehrgang "Human Resource Management" als Leitlinien und somit als Zielsetzungen definiert:

- / Vermittlung von Kenntnissen personalwirtschaftlicher Perspektiven, Herausforderungen, Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Methoden, Instrumente und Sichtweisen
- / Reflexion strategischer und operativer unternehmenspolitischer Fragen mit HR-Relevanz
- / Konstruktiv kritische Auseinandersetzung mit wissenschaftsbasierten Fragestellungen der Personalwirtschaft
- / Nutzenstiftung durch begleitende anwendungsorientierte Transfer-Projekte im jeweiligen Verantwortungsbereich
- / Wissenschaftliche wie praxisorientierte Auseinandersetzung mit relevanten Spannungsfeldern des HR zwischen Innen und Außen, strategisch und operativ, Entwicklung und Stabilität

Die Realisierung dieser angestrebten Zielsetzungen im Detail wird durch die nachfolgenden Artikel spezifiziert.

3 Dauer, Gliederung und didaktisches Ausbildungskonzept des Universitätslehrgangs „Human Resource Management“

3.1 Dauer des Lehrganges

Der Universitätslehrgang erstreckt sich über die Dauer von insgesamt vier Semestern mit 90 ECTS Punkten. Die Gesamtdauer beträgt 560 UE inkl. Erstellung bzw. Defensio einer Master Thesis.

3.2 Gliederung des Lehrganges

<i>Thema</i>	<i>UE</i> ^[1]	<i>ECTS</i>	<i>Semester</i>
Trends & Strukturen im HR Management (HRM)	16	2	1
Arbeitsrecht Grundlagen	16	2	1
Methoden und Instrumente der Personalentwicklung	16	2	1
Betriebliche Gesundheitsförderung	16	2	1
HR, Führung und Kommunikation	16	2	1
Recruiting, Social Media Recruiting und Personalmarketing	16	2	1
Grundlagen des Business Management	16	2	2
Wissenschaftliches Arbeiten/Methodologie	16	2	2
Grundlagen der strategischen Unternehmensführung	16	3	2
Planungsprozess und -instrumente	16	3	2
Strategisches Marketing	16	3	2
Fallstudie zur strategischen Planung	16	2	2
Kompetenzdiagnostik	16	2	2
Projektmanagement	16	3	2
Unternehmensdiagnose	16	3	3
Erfolgsrechnung und Kostenanalyse	16	3	3
Finanzrechnung und Liquiditätsanalyse	16	3	3
Mitarbeiterführung und -motivation	16	2	3
Team-Management und -Entwicklung	16	2	3
Organizational and Managerial Behaviour	16	3	4
Leadership Maturity und Leadership-Branding	16	3	4
Strategisches HRM	16	3	4
HR als Business Partner	16	3	4
Personal- und Managemententwicklung	16	3	4
Bewerberprofiling	24	4	4
Employer Branding	16	3	4
Retention Management	16	2	4
Generationen Management	16	2	4
Gender und Diversity Management	8	1	4
Master Thesis	80	15	3/4
Defensio Master Thesis	16	3	4
Summen	560	90	

[1]UE= Unterrichtseinheiten. Die Dauer einer Unterrichtseinheit beträgt 45 Minuten.

Gemäß § 51 Abs. 2 Z 26 Universitätsgesetz 2002 (folgend „UG“) werden im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen den einzelnen Lehrveranstaltungen ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Mit diesen Anrechnungspunkten wird der relative Anteil des mit den einzelnen Lehrveranstaltungen verbundenen Arbeitspensums bestimmt. Ein Jahr Vollzeitstudium entspricht 60 ECTS und einer Gesamtjahresarbeitszeit von 1500 Stunden. 1 ECTS-Punkt entspricht einer echten Arbeitszeitbelastung von 25 Stunden.

3.3 Didaktisches Ausbildungskonzept

Das didaktische Konzept sieht eine Reihe unterschiedlicher Formen des Wissenserwerbs und des Wissenstransfers vor. Damit soll der Lernfortschritt und -erfolg während des Studienjahres möglichst effizient und effektiv sichergestellt werden. Die Inhalte in den Themenblöcken sollen theoretisch fundiert, anwendungsbezogen, integrativ und transferorientiert vermittelt und erarbeitet werden. Mittels

- / Fachvorträgen
- / Gruppenarbeiten/Workshops/Intensivtrainings
- / Fallstudien und Simulationen
- / adäquaten Medieneinsatzes
- / Arbeitsblättern und Checklisten
- / Feedback, Selbstkontrolle und Selbstbewertung
- / Diskussion/Besprechung, Aufarbeitung von Fallbeispielen aus dem Praxisumfeld

soll diese Zielsetzung erreicht werden. Ergänzt wird das didaktische Konzept durch die praxisrelevante Anwendung des Gelernten in der Master Thesis mit einem konkreten Thema aus dem Bereich des Human Resource Management.

4 Voraussetzung der Zulassung und Aufnahmeverfahren

4.1 Voraussetzung der Zulassung

Voraussetzung für die Zulassung ist:

(1) ein Hochschulabschluss bzw. ein postsekundärer Bildungsabschluss und mindestens 2 Jahre facheinschlägige Berufserfahrung

oder

(2) Universitätsreife (Matura, Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung) und mindestens 3 Jahre facheinschlägige Berufserfahrung

oder

(3) gleichzuhaltende Qualifikationen in Verbindung mit dem Innehaben einer Position über mindestens fünf Jahre, in der üblicherweise ein akademischer Bildungsabschluss vorausgesetzt wird.

Die Bewerbung um Zulassung zum Lehrgang erfolgt schriftlich unter Beifügung aller für die Zulassung notwendigen Unterlagen. Gemäß § 70 Abs. 1 UG haben die Teilnehmer/innen an Universitätslehrgängen um Zulassung als außerordentliche Studierende anzusuchen.

Für diesen Universitätslehrgang ist um die Zulassung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt anzusuchen.

Die Aufnahme erfolgt nach Erfüllung der formalen Voraussetzungen und nach Maßgabe der Qualität der schriftlichen Bewerbung nach folgenden im Bewerbungsgespräch zu eruiierenden Kriterien:

- / Ernsthaftigkeit der Absicht zur vollen Teilnahme am Lehrgang
- / mittelfristige Karriereplanung
- / Bereitschaft zur persönlichen Entwicklung

Die Erfüllung der genannten Eingangsvoraussetzungen begründet nicht das Recht, in den Lehrgang tatsächlich aufgenommen zu werden. Die Entscheidung für eine Aufnahme in den Lehrgang wird nach Prüfung der Voraussetzungen ausschließlich von der Lehrgangsleitung getroffen.

4.2 Aufnahmeverfahren

Die Bewerbungen zur Zulassung zum Universitätslehrgang werden bei der Lehrgangsleitung eingereicht und von dieser geprüft. Im Rahmen der Zulassung ist ein Aufnahmegespräch vorgesehen mit dem Ziel, die fachlichen, erfahrungsmäßigen und personalen Qualifikationen und persönlichen Ausbildungsziele der Bewerber/innen im Hinblick auf die Angemessenheit des Lehrganges zu ermitteln. Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens können auch standardisierte Testverfahren zum Einsatz kommen. Die Vorgehensweise und formelle Kriterien sind mit der wissenschaftlichen Leitung abzustimmen.

4.3 Anrechnungsmöglichkeiten

Vorleistungen aus Studien, berufsbegleitenden Lehrgängen und akademischen Lehrgängen können nach § 78 UG und vorhandener Gleichwertigkeit angerechnet werden.

5 Prüfungen und Prüfungsordnung

5.1 Schriftliche Fachprüfung

Die Prüfungsordnung sieht schriftliche Fachprüfungen im zweiten, dritten und vierten Semester aus untenstehenden Modulen vor. Dabei beträgt die Dauer 45 Minuten je Prüfungsgegenstand:

Gegenstand	Semester
Grundlagen der strategischen Unternehmensführung und Planungsprozess und -instrumente	2
Strategisches Marketing	2
Projektmanagement	2
Unternehmensdiagnose	3
Erfolgsrechnung und Kostenanalyse und Finanzrechnung und Liquiditätsanalyse	3
Organizational and Managerial Behaviour	4
Strategisches HRM	3
Personal- und Managemententwicklung	3

Die schriftlichen Prüfungen werden in Form von Einzelprüfungen durchgeführt, die im Laufe der jeweiligen Semester stattfinden. Es gibt pro Semester einen Haupttermin und drei Wiederholungstermine, wobei die Prüfung beim letzten Wiederholungstermin vor einer Kommission abgelegt werden muss. Freiwillige Prüfungswiederholungen (bei einem zuvor bereits positiv absolvierten Antritt) sind gern § 77 Abs. 1 UG möglich.

5.2 Master Thesis

Für den erfolgreichen Abschluss des Universitätslehrgangs ist die Verfassung einer wissenschaftlichen Arbeit in Form einer „Master Thesis“ erforderlich. Die Master Thesis ist eine praxisorientierte, nach wissenschaftlichen Standards aufbereitete Arbeit, die die Reflexion des Erlernten und der gemachten Projekterfahrungen beinhaltet und diese mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen eines gewählten Fachgebietes ergänzt. Die Kernaussagen der Master Thesis werden am Ende des Universitätslehrgangs vom/von der Verfasser/in inhaltlich verteidigt (Defensio) und vom Prüfungssenat beurteilt. Die Beurteilung geht in das Abschlusszeugnis ein.

5.3 Kommissionelle Abschlussprüfung

Am Ende des Universitätslehrgangs findet eine mündliche kommissionelle Abschlussprüfung statt. Die kommissionelle Abschlussprüfung dient der inhaltlichen Verteidigung der Master-Thesis.

5.4 Der Prüfungssenat

Die Abschlussprüfung findet vor einem zu konstituierenden Prüfungssenat statt. Der Prüfungssenat wird von der Lehrgangsleitung eingerichtet und besteht aus mindestens drei Mitgliedern:

- / Wissenschaftliche Leitung als Vorsitzende/r
- / zwei Mitglieder des Lehrkollegiums (mind. eines davon habilitiert)

Der jeweilige Prüfungssenat ist an die Prüfungsordnung gebunden. Der Prüfungssenat entscheidet über das Prüfungsergebnis mit einfacher Mehrheit.

5.5 Zulassungsvoraussetzungen für die kommissionelle Abschlussprüfung

Voraussetzung zum Antritt zur kommissionellen Abschlussprüfung ist die positive Absolvierung der schriftlichen Fachprüfungen aus allen Fächern gemäß Punkt 5.1.. Zudem ist eine zumindest 75 %-ige Anwesenheit im gesamten Lehrgang für die Zulassung zur kommissionellen Abschlussprüfung erforderlich. Erbringen Teilnehmer/innen diese Anwesenheitserfordernisse nicht, so kann dies in begründeten Fällen durch eine zusätzliche Seminararbeit über die versäumte Lehrveranstaltung kompensiert werden. Die Entscheidung über die Zulassung zu dieser Prüfungsart obliegt der wissenschaftlichen Leitung und die Beurteilung dieser Seminararbeit erfolgt durch den/die bestellte/n Lehrveranstaltungsleiter/in.

5.6 Beurteilung von Prüfungen

Für die Benotung sämtlicher Prüfungen/Teilprüfungen, die kommissionelle Abschlussprüfung bzw. Defensio und Beurteilung der Master Thesis wird eine fünfteilige Notenskala gemäß § 73 Abs. 1 UG 2002 angewendet.

Zusätzlich zu den Beurteilungen für die einzelnen Fächer ist gem. § 73 Abs. 3 UG bei der kommissionellen Abschlussprüfung noch eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Diese hat „bestanden“ zu lauten, wenn jedes Fach positiv beurteilt wurde, andernfalls hat sie „nicht bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde.

6 Lehrgangsabschluss

Die Teilnahme am Universitätslehrgang und die positive Absolvierung aller vorgeschriebenen Prüfungen werden durch ein Zeugnis beurkundet.

Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs, welche den Lehrgang mit positiver Gesamtbewertung abgeschlossen haben, wird gem. § 58 Abs. 1 UG entsprechend der akademische Grad „Master of Science (Human Resource Management)“, abgekürzt

„MSc (Human Resource Management)“ verliehen, welcher gemäß § 88 Abs. 2 UG dem Namen nachzustellen ist.

7 Evaluierung des Universitätslehrgangs

Zur Sicherung des hohen Qualitätsstandards werden die Lehrinhalte, die Lehrbeauftragten, die Lehrveranstaltungsbedingungen und die Lehrgangsadministration durch die Studierenden zumindest einmal pro Semester schriftlich evaluiert. Bei der Evaluierung der Lehrveranstaltungen wird vor allem die inhaltliche Relevanz, die didaktische Fähigkeit der Lehrbeauftragten sowie der organisatorische Ablauf der Veranstaltung beurteilt. Die Ergebnisse der Evaluierung werden zum Zwecke einer ständigen Qualitätsverbesserung und Weiterentwicklung des Universitätslehrgangs begutachtet, um seitens der wissenschaftlichen Leitung gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten. Die Evaluierung eines ULGs an der Alpen-Adria Universität Klagenfurt hat entsprechend den Bestimmungen der Satzung, Teil B § 23 zu erfolgen.

8 Wissenschaftliche Leitung und Gesamtverantwortung

Für die wissenschaftliche Leitung und somit die Gesamtverantwortung für den Lehrgang wird von der Alpen-Adria-Universität ein/e wissenschaftliche Leiter/in mit einer facheinschlägigen *venia docendi* nominiert. Dabei hat die Ernennung gemäß den Vorschriften der Satzung bzw. gemäß intern festgelegter Richtlinien der Universität zu erfolgen.

Die wissenschaftliche Leitung zeichnet für die inhaltliche Ausrichtung, den Lehrgangsaufbau, die Gewinnung und Bestellung von Lehrbeauftragten und Gastvortragenden und die regelmäßige Evaluierung und wissenschaftlich/inhaltliche sowie didaktische Weiterentwicklung des Lehrprogramms verantwortlich. Dabei hat die Bestellung der ULG-Lehrenden gemäß den Vorschriften der Satzung bzw. gemäß intern festgelegter Richtlinien der Universität zu erfolgen.