

Studiengang Betriebswirtschaftslehre
& Internationales Management

HUMAN RESOURCES



Beispiele
für spannende
HR-Bereiche
und Funktionen,
in denen
Du arbeiten
kannst.

Der Mensch als Erfolgsfaktor

Du arbeitest gerne mit Menschen zusammen?
Du hilfst Talente zu finden, Bewerbungsgespräche zu führen und neue Kolleginnen und Kollegen im Team willkommen zu heißen.
Du arbeitest im **Personalmarketing**, im **Team-Building** oder in der **Personalentwicklung** und sorgst dafür, dass sich alle im Unternehmen wohlfühlen und weiterentwickeln.

Ein Studium mit dem Schwerpunkt Human Resources zeigt Dir, wie Unternehmen im Personalmanagement arbeiten, Mitarbeitende fördern, Arbeitsprozesse verbessern und eine starke Unternehmenskultur aufbauen.

HR ist dabei weit mehr als nur Verwaltung: Es gestaltet aktiv die Zukunft von Organisationen – von der Personalplanung über Employer Branding bis hin zu Change Management und Organisationsentwicklung.

Menschen fördern. Zukunft gestalten.

Moderne Personalarbeit bedeutet, Potenziale zu erkennen und zu fördern, Arbeitsbedingungen fair und leistungsfördernd zu gestalten sowie Diversität und Chancengleichheit aktiv zu unterstützen.
Wer Human Resources studiert, entscheidet sich für ein Fachgebiet mit hoher gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Relevanz.

Der HR-Bereich bietet attraktive Perspektiven, da **qualifizierte Personalexpertinnen und -experten branchenübergreifend gefragt sind.**

Absolventinnen und Absolventen arbeiten beispielsweise in folgenden Funktionen und Bereichen:

- Recruiting & Talent Acquisition
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- Arbeitsrecht, Personal- & Abrechnungsmanagement
- Organisationsentwicklung & Change Management
- Compensation & Benefits
- Leadership, Coaching und HR-Consulting

HR als Karrieregarant

Ein HR-Studium eröffnet vielfältige berufliche Möglichkeiten in Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen, Verbänden oder Beratungen. Dein Vorteil: **qualifizierte HR-Fachkräfte werden in nahezu allen Branchen stark nachgefragt**, da Unternehmen vor der Herausforderung stehen, Talente zu gewinnen, langfristig zu binden und Organisationen erfolgreich durch Veränderungsprozesse zu führen. Aufgaben, die ohne professionelles HR-Management kaum zu bewältigen sind. **Ein Studium im Bereich Human Resources schafft damit eine zukunftssichere Qualifikation und eröffnet vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten** – vom spezialisierten HR-Expertentum bis hin zu strategischen Führungsrollen im Management.

Wissenschaftlich fundiert und praxisnah

Human Resources ist ein vielseitiges Fachgebiet, das wissenschaftliche Erkenntnisse mit praktischer Anwendung verbindet. **Im Studium lernst Du, HR-Entscheidungen fundiert und datenbasiert zu treffen** – auf Grundlage von Analysen, arbeitspsychologischen Modellen, strategischen Konzepten und rechtlichen Rahmenbedingungen. **So wirst Du darauf vorbereitet, Personalarbeit professionell, reflektiert und wirkungsvoll zu gestalten.**





Die nachstehende Gliederung stellt lediglich eine Grobgliederung dar.
Detailliertere Auskünfte zur Schwerpunktsetzung erteilen wir gerne auf Anfrage.

Strategisches Personalmanagement

- Personalstrategie als Erfolgskomponente
- Merkmale einer zukunftsorientierten und effektiven HR-Arbeit

Führungs- und Motivationstheorien

- Psychologische Grundlagen
- Motivationstheoretische Ansätze
- Führungstheoretische Ansätze

Personalmarketing & Personalbeschaffung & Personalauswahl

- Arbeitsmarkt und Medienwandel
- Personalmarketing / Employer Branding
- Mobile Recruiting
- Active Sourcing – Digitales Recruiting
- Bewerberauswahlverfahren und -techniken

Talentmanagement

- Phasen des Talentmanagements
- Analyse von Potenzial und Performance

Personalentwicklung

- Gegenwärtige und zukünftige Handlungsfelder der Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Ganzheitliches Personalentwicklungskonzept

Changemanagement

- Change-Prozesse – Wesentliche Aspekte, Auslöser, Ziele von Change-Prozessen
- Maßnahmen zur Erhöhung der Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Personalcontrolling

- Ursprung und Entwicklungen des Personalcontrollings
- Dimensionen des Personalcontrollings
- Fünf wesentliche Aufgaben des Personalcontrollings
- Instrumente des Personalcontrollings
- Trends und Tendenzen im Bereich des Personalcontrollings

Mitarbeiterbindung

- Mitarbeiterbindung unter ökonomischen und ethischen Aspekten
- Schlüsselfunktionen und Engpassfunktionen identifizieren
- Das Investment Model of Commitment (Bindung)
- Transformationale Führung
- Instrumente des Mitarbeiterbindungsmanagement

Betriebliche Personalzusatzleistungen im Entgeltmanagement

- Wichtige Wirkungsaspekte aus Arbeitgebersicht

Das 360-Grad-Feedback als Instrument der Mitarbeiterbeurteilung



Keep in touch per StudyBOX



BerufsAkademie Rhein-Main
University of Cooperative Education · staatlich anerkannt ·

Am Schwimmbad 3 · 63322 Rödermark
Tel: 06074 / 31 01 120 · Fax: 06074 / 31 01 121
E-Mail: info@ba-rm.de · Web: www.ba-rm.de
Instagram: [@ba_rheinmain](https://www.instagram.com/ba_rheinmain)

