



## SYLLABUS ZUM (TEIL-)MODUL

### „Talent- und Karrieremanagement“

Hinweis: Der Syllabus ist als Ergänzung zur Modulbeschreibung zu sehen. Er dient der Kommunikation zwischen Lehrenden und Studierenden und enthält detaillierte Informationen zu einem integrierten Modul bzw. kumulativen (Teil-)Modul. Weitere Informationen zum Modul finden sich auf dem für dieses Modul eingerichteten Moodle-Kurs.

### STUDIENGANG

Name: Personalmanagement

Bachelor

Master

Semester: 2

Modultyp: integrativ

### LITERATUR

#### Pfichtliteratur

- Berthel/Becker (2017): Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. Schäffer-Poeschel
- In Moodle online gestellte Artikel und Materialien
- Inhalte der Lehrveranstaltung (Präsentationen und Flipchart-Protokolle)

#### Ergänzende Literatur

- Bartscher, Thomas/Nissen, Regina (2017): Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2., aktualisierte Auflage
- Becker, Brian/Huselid, Mark/Beatty, Richard (2009): The differentiated workforce: Translating Talent into Strategic Impact. Harvard Business School Publishing, Boston.
- Czerny, Elfriede/ Steinkellner, Peter (2012). Entwicklungsorientierte Methoden des Personalmanagements. In P. Heimerl & R. Sichler (Hrsg.), Strategie – Organisation – Personal – Führung. Wien: UTB.
- Erpenbeck, John/von Rosenstiel, Lutz (Herausgeber) (2007): Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Schäffer-Poeschel

- Fortmann, Harald, R./Kolocek, Barbara (Hrsg.) (2018): Arbeitswelt der Zukunft. Trends – Arbeitsraum – Menschen Kompetenzen. Springer Fachmedien Wiesbaden
- Grote, Sven/Kauffeld, Simone/Frieling, Ekkehart (Herausgeber) (2012): Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele. 2., überarbeitete Auflage, Schäffer-Poeschel
- Henrich, Claudius Enaux Fabian; Meifert, Matthias T. (2011): Strategisches Talent Management. Talente systematisch finden, entwickeln und binden. Meifert, Matthias T. (Hrsg.), Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg.
- Heyse, Volker (2010): Verfahren zur Kompetenzermittlung und Kompetenzentwicklung. KODE® im Praxistest. In: Heyse, Volker; Erpenbeck, John; Ortmann, Stefan; (2010): Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen. Praxiserprobte Konzepte und Instrumente. Waxmann, Münster. S. 55 – 63.
- Heyse, Volker/ Ortmann, Stefan (2008): Talent Management in der Praxis. Waxmann Verlag GmbH, Münster
- Kamluk, Daria (2017): Strategisches Talent Management. Vorübergehender Trend oder innovativer Erfolgsfaktor? Borkermann, Reiner (Hrsg.) (2017): Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung, Band 22, Rainer Hampp Verlag, Augsburg.
- Kauffeld, Simone/Spurk, Daniel (Hrsg.) (2019): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer Verlag
- Kels, Peter/Clerc, Isabelle, Artho, Simone (2015): Karrieremanagement in wissensbasierten Unternehmen. Innovative Ansätze zur Karrierentwicklung
- Kobi, Jean-Marcel (2002): Personalrisikomanagement. Strategien zur Steigerung des People Value. Gabler, Wiesbaden.
- Leinweber, Stefan (2013): Etappe 3: Kompetenzmanagement. In: Meifert, Matthias (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Springer Gabler, Wiesbaden. S. 145 – 178.
- Machado, Carolina (2017): Competencies and (Global) Talent Management. Springer, Cham
- Meifert, Matthias (2013): Prolog – Das Etappenkonzept im Überblick. In: Meifert, Matthias (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Springer Gabler, Wiesbaden. S. 63 – 75.
- North, Klaus/Reinhardt, Kai/Sieber-Suter, Barbara (2013): Kompetenzmanagement in der Praxis: Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Fallbeispielen. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden
- Ritz, Adrian/Thom, Norbert (2018, Hrsg.): Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 3., völlig überarbeitete Auflage, SpringerGabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenberger, Bernhard (Hrsg.) (2017): Modernes Personalmanagement. Strategisch – operativ – systematisch. Springer, Wiesbaden.
- Sauter, Werner / Scholz, Christiana (2015): Kompetenzorientiertes Wissensmanagement. Ge-steigerte Performance mit dem Erfahrungswissen aller Mitarbeiter. Wiesbaden. Springer
- Sauter, Werner / Scholz, Christiana (2015): Von der Personalentwicklung zur Lernbegleitung. Veränderungsprozess zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung. Wiesbaden. Springer.
- Stewart, Jim/Rigg, Clare (2011): Learning and Talent Development. CIPD London.
- Schwuchow, Karlheinz / Gutmann, Joachim (Hrsg.) (2015): Personalentwicklung. Themen, Trends, Best Practices 2016. Haufe Gruppe, München.

- Trost, Armin (2014): Talent Relationship Management. Competitive Recruiting Strategies in Times of Talent Shortage. Springer, Heidelberg.
- Trost, Armin (2018): Neue Personalstrategien zwischen Stabilität und Agilität. Springer, Berlin.

## ANWESENHEITSPFLICHT

JA

NEIN (nach Genehmigung der Studiengangsleitung)

Regelung der Anwesenheit

Laut Prüfungsordnung:

Grundsätzlich besteht bei sämtlichen (Teil-)Modulen Anwesenheitspflicht. Das Nichterfüllen der Anwesenheitspflicht für ein (Teil-)Modul führt zum Verlust des ersten Prüfungsantritts. Eine Nichterfüllung der Anwesenheitspflicht tritt jedoch erst bei Unterschreiten einer Mindestanwesenheit von weniger als 75% der im Rahmen dieses (Teil-)Moduls tatsächlich abgehaltenen Lehreinheiten ein.

Covid19-bedingt kann es zu Änderung kommen.

## LEHRINHALTE

LE <sup>1</sup>	Thema	Lehrinhalte	Didaktik <sup>2</sup>	Literatur <sup>2</sup>	Lehrende/r <sup>2</sup>
4 am 3.3.	Semesterübersicht und Einführung in das Thema	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Vorstellung Lehrende</u></li> <li>▪ <u>Informationen zum Ablauf des Moduls</u>: Ziele, Inhalte, Leistungsüberprüfung, Anknüpfungspunkte zu anderen (Teil)Modulen, eLearning</li> <li>▪ <u>Inhalte des Moduls</u>: Abgrenzung und Schnittmengen Talent- Karriere- und Kompetenzmanagement und deren Bedeutung für HRM; Einige Grundbegriffe des Talent-, Karriere und Kompetenzmanagements</li> </ul>	Theorievortrag, Diskussion, Gruppenarbeit	Bereitgestellte Folien	Beide Lehrende
6 [10.4.]	Distance-Learning: Recherchearbeit zur Reflexion über die Entwicklung der Karriere einer Auskunfts-	Recherchearbeit zur Reflexion über die Entwicklung der Karriere einer Auskunftsperson Analyse eine Karriere anhand der Kriterien: Herkunft, Kompetenzen, Schlüsselpersonen, eigene Ziele, Karriereentwicklung, Karrieremanagement	Erörterung der Vorgangsweise vorab, Analyse der Ergebnisse in den Lehrveranstaltungen	Präsentation, Diskussion	Lehrende/r 1

<sup>1</sup> LE = Anzahl Lehreinheiten

<sup>2</sup> Optional; Ausnahme: Bei betreuten Selbstlernphasen mit LE-Zuweisung müssen Didaktik und Name des/der Lehrenden angeführt werden

<p>6 + 2  [29.5.]</p>	<p>Distance-Learning-Aufgabe</p>	<p><b>Distance Learning-Aufgabe: Interview &amp; Forumsdiskussion (6LE)</b>  Die eLearning-Aufgabe untergliedert sich in 5 Teilaufgaben:  1. Lesen des zur Verfügung gestellten Artikels  2. Führen von Kurzinterviews (genaue Fragestellungen siehe entsprechendem Block auf Moodle)  3. Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den Kurzinterviews und Veröffentlichung im entsprechenden Forum  4. Diskussion im Forum  5. Sammlung offener Fragen aus der Diskussion im Themenspeicher (Wiki)</p> <p><b>Big Picture (2LE)</b>  Erstellung eines „Big Pictures“ als persönliche Wissenslandkarte mit dem Ziel die Zusammenhänge darzustellen und damit zu erfassen.</p>	<p>Kollaborative Selbstlernphase</p>	<p>Artikel:  Fallbeispiel: Strategisches Personal- und Kompetenzmanagement bei Esterhazy</p>	<p>Lehrende/r 2</p>
<p>4  am 11.3.</p>	<p>Talent Management: Begriffe, Organisation und unterschiedliche Karrierewege</p>	<p>Überblick über die Lehrveranstaltungen im Karrieremanagement  Begriffe im Talent Management  Ziele des Talent Management  Exklusiver und inklusiver Talentbegriff  Organisation des Talent Managements im Unternehmen  Unterschiedliche Karrieremodelle  Employer Branding</p>	<p>Theoretischer Input, Diskussion, Aufarbeitung einzelner Themen durch Einzelarbeiten mit Feedback</p>	<p>Präsentation, Literaturhinweise</p>	<p>Lehrende/r 1</p>
<p>4  am 18.3.</p>	<p>Talente für das Unternehmen rekrutieren</p>	<p>Rekrutierung und Karrieremanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Strategie – Rekrutierung- Laufbahn</li> <li>● Effektive Rekrutierung</li> <li>● Umgang mit Vorurteilen</li> <li>● E-Recruiting und Einsatz künstlicher Intelligenz (AI) im Rekrutierungsprozess</li> <li>● Die STAR-Methode</li> </ul>	<p>Theoretischer Input, Diskussion, Aufarbeitung einzelner Themen durch Einzelarbeiten mit Feedback</p>	<p>Präsentation, Literaturhinweise</p>	<p>Lehrende/r 1</p>

<p>4 am 25.3.</p>	<p>Performance und Karriere: Karrieren ermöglichen, Prozesse sinnvoll gestalten</p>	<p>Performance und Karriere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Performance- Potenzial – Karriere <ul style="list-style-type: none"> <li>● Performance: Menschenbilder und unsere Einstellungen</li> <li>● Das Drei-Faktoren-Modell</li> </ul> </li> <li>▶ Der Performance Management Zyklus <ul style="list-style-type: none"> <li>● Zielvereinbarung</li> <li>● Coaching und Feedback</li> <li>● Leistungsbeurteilung</li> <li>● Performance Management im digitalen Zeitalter</li> </ul> </li> <li>▶ Employee Engagement und Performance Enable-</li> </ul>	<p>Theoretischer Input, Diskussion, Aufarbeitung einzelner Themen durch Einzelarbeiten mit Feedback</p>	<p>Präsentation, Literaturhinweise</p>	<p>Lehrende/r 1</p>
<p>4 am 19.4.</p>	<p>Potenzial erkennen, Eigenverantwortung wahrnehmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Potenzialbeurteilung <ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Methoden zur Potenzialbeurteilung</li> <li>● Potenzialanalyse auf Basis der „Agilität zum Lernen“ (Learning Agility)</li> <li>● Entwicklungsmöglichkeiten der eigenen Learning Agility</li> </ul> </li> <li>▶ Eigen-, Management- und Unternehmensverantwortung im Karrieremanagement <ul style="list-style-type: none"> <li>● Die Aufgabe der MitarbeiterInnen</li> <li>● Die Aufgabe des Management (der Führungskräfte)</li> <li>● Die Aufgabe des Unternehmens</li> </ul> </li> </ul> <p>Rechercheaufgabe im Karrieremanagement : Reflexion über die Entwicklung der Karriere einer Auskunftsperson . Ihre</p>	<p>Theoretischer Input, Diskussion, Aufarbeitung einzelner Themen durch Einzelarbeiten mit Feedback</p>	<p>Präsentation, Literaturhinweise</p>	<p>Lehrende/r 1</p>

4 am 29.4.	Talente im Unternehmen halten, Karrierewege gestalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die Rolle der Führungskräfte im Talente-Management</li> <li>▶ Idealtypische Karrierewege</li> <li>▶ Beispiel für bereichsübergreifende Karrieremöglichkeiten</li> <li>▶ Die Bedeutung des internen Jobmarkts</li> <li>▶ Von der Nachfolgeplanung zum „Management Review“</li> <li>▶ Recherchearbeit zur Reflexion über die Entwicklung der Karriere einer Auskunftsperson . Ihre Fallbeispiele</li> <li>▶ Talente im Unternehmen halten</li> <li>▶ Umgang mit kulturellen Unterschieden, Gender Fragen</li> <li>▶ Rückblick auf den Vorlesungsteil Talent- und Karrieremanagement von Dr. Kurt Herler</li> <li>▶ Zehn Themen im Fokus der Praxis (Tipps)</li> </ul>	Theoretischer Input, Diskussion	Präsentation, Literaturhinweise	Lehrende/r 1
6 am 10.5.	Grundlagen Kompetenzmanagement	Definitionen und Abgrenzungen, Systeme, Kompetenzmodell und Kompetenzprofil (Kompetenzdiagnostik);	Theoretischer Input; Einzel- und Gruppenarbeiten auf Basis von ausgewählten Fragestellungen und Fallbeispielen;	Folien, Pflichtliteratur und Empfehlungen, Artikel und Videos (Links)	Lehrende/r 2
6 am 21.5.	Kompetenzmanagement in der Praxis	Konzepte, Strategien, Prozesse, Instrumente, Tools;	Theoretischer Input; Einzel- und Gruppenarbeiten auf Basis von ausgewählten Fragestellungen und Fallbeispielen;	Folien, Pflichtliteratur und Empfehlungen, Artikel und Videos (Links)	Lehrende/r 1
6 am 31.5.	Kompetenzen in der Industrie 4.0	Digitale Kompetenzen, Medienkompetenz, Entscheidungs- und Problemlösungskompetenz, Kompetenzen für die Interaktion mit intelligenten Maschinen;	Theoretischer Input; Einzel- und Gruppenarbeiten auf Basis von ausgewählten Fragestellungen und Fallbeispielen;	Folien, Pflichtliteratur und Empfehlungen, Artikel und Videos (Links)	Lehrende/r 1
2 am 17.6.	Schriftliche Prüfung	Leistungsbeurteilung	Schriftlich Offene Fragen, Fallbeispiele, Multiple-Choice-Frage		Lehrende/r 1

## KONKRETISIERUNG DES DIDAKTISCHEN SETTINGS

### Didaktische Maßnahmen

- |   |   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Theorievortrag und Diskussion           | <input checked="" type="checkbox"/> Lösen von (Fall-)Beispielen |
| <input checked="" type="checkbox"/> Vor- bzw. nachbereitendes Selbststudium | <input type="checkbox"/> Bearbeitung von Praxisprojekten        |
| <input checked="" type="checkbox"/> Anfertigung schriftlicher Arbeit(en)    | <input checked="" type="checkbox"/> Einsatz von Case Studies    |
| <input checked="" type="checkbox"/> Einsatz von Fernlehrelementen           | <input type="checkbox"/> Exkursion(en)                          |
| <input type="checkbox"/> Einladung von Gastreferenten/innen                 | <input type="checkbox"/> Einsatz von Planspielen                |

### Beschreibung besonderer didaktischer Maßnahmen

Covid19-bedingt wird die Lehrveranstaltung online via Zoom abgehalten.

## LEISTUNGSBEURTEILUNG

### Zusammensetzung der Gesamtpunktzahl (100) bei der Erstbeurteilung

Distance-Learning-Aufträge: 30 Punkte, Schriftliche Prüfung: 70 Punkte

Schriftliche Prüfung mit Fragen und Fallstudien aus dem Stoffgebiet (max. 70 Punkte), Distance Learning (max. 15 Punkte), Rechercheauftrag (max. 15 Punkte). Alle Teilleistungen müssen positiv sein. Insgesamt müssen 51 Punkte für eine positive Benotung erreicht werden.

### Zu wiederholende Leistung im Falle einer negativen Erstbeurteilung

- Die schriftliche Prüfung > **Termin: offen (2. Antrittstermin)**
- Individuelle Kompensationsarbeit bei negativer Beurteilung der Distance Learning-Aufgabe oder fehlender Bearbeitung (Abgabe eMail an [scholz@competence-generation.at](mailto:scholz@competence-generation.at)), Abgabe bis spätestens **17.06.2021** (2. Antrittstermin)  
**>>> Achtung: Termin ist noch nicht bestätigt und kann sich daher noch ändern!**
- Individuelle Kompensationsarbeit bei negativer Beurteilung des Rechercheauftrags, Abgabe bis spätestens **17.06.2021** (2. Antrittstermin)  
**>>> Achtung: Termin ist noch nicht bestätigt und kann sich daher noch ändern!**

### Im Falle eines negativen 2. Antritts gilt für den kommissionellen Termin:

Ist eine oder sind mehrere Teilleistungen beim 2. Antritt negativ beurteilt oder nicht erbracht, ist eine kommissionelle Prüfung zu absolvieren. Der dritte Antritt erfolgt als **schriftliche** Prüfung. Immanente (Teil-)Prüfungsleistungen (z.B. Gruppenarbeiten, Ergebnisse von Präsentationen) werden beim kommissionellen Prüfungsantritt nicht mehr berücksichtigt.