Syllabus

Kursbeschreibung

Titel der Lehrveranstaltung	Personalmanagement im öffentlichen Sektor
Code der Lehrveranstaltung	27616
Zusätzlicher Titel der Lehrveranstaltung	
Wissenschaftlich-disziplinärer Bereich	ECON-08/A
Sprache	Deutsch
Studiengang	Master in Politik öffentlicher Institutionen und innovative Governance
Andere Studiengänge (gem. Lehrveranstaltung)	
Dozenten/Dozentinnen	Prof. Marjaana Gunkel, Marjaana.Gunkel@unibz.it https://www.unibz.it/en/faculties/economics-management/academic-staff/person/35342
Wissensch. Mitarbeiter/Mitarbeiterin	
Semester	Erstes Semester
Studienjahr/e	2
KP	6
Vorlesungsstunden	36
Laboratoriumsstunden	
Stunden für individuelles Studium	
Vorgesehene Sprechzeiten	18
Inhaltsangabe	Der Kurs bietet einen Überblick über Theorien des Personalmanagements, die im Kontext des öffentlichen Sektors und innovativer Governance diskutiert werden. Durch Fallstudien, Diskussionen und einen Gastvortrag werden diese Theorien mit gängigen Praktiken in der modernen öffentlichen Verwaltung verbunden.

Themen der Lehrveranstaltung	Einführung in das Personalmanagement im öffentlichen Sektor; Personalbeschaffung und -auswahl; Public Service Motivation; Vergütung und Benefits; Training und Entwicklung; Talentmanagement; Internationales Personalmanagement.
Stichwörter	Personalmanagement, öffentliche Sektor, Motivation, Vergütung, Training
Empfohlene Voraussetzungen	Es gibt keine formalen Voraussetzungen; es wird jedoch erwartet, dass die Themen, die in einem Einführungskurs in Management behandelt werden, bekannt sind.
Propädeutische Lehrveranstaltungen	
Unterrichtsform	Der Kurs basiert sowohl auf Frontalunterricht als auch auf der Diskussion von Fallstudien. Eine aktive Teilnahme der Studierenden an der Diskussion im Unterricht ist erforderlich. Die Studierenden werden an verschiedenen Fallstudien arbeiten, um die praktische Relevanz zu verstehen und Einblicke in reale Herausforderungen und bewährte Verfahren im Personalwesen des öffentlichen Sektors zu erhalten.
Anwesenheitspflicht	Die Teilnahme ist empfohlen, aber nicht vorausgesetzt.
Spezifische Bildungsziele und erwartete Lernergebnisse	ILO (Intended Learning Outcomes) ILO1 Wissen und Verständnis ILO1.1 "Der Student/Trainee erwirbt Kenntnisse über Organisationsmodelle, Geschäftsfaktoren im Zusammenhang mit der Organisation öffentlicher Unternehmen, die in verschiedenen Sektoren tätig sind (internationale Organisationen, Zentralregierung, lokale Behörden, Gesundheitswesen, öffentliche Unternehmen) und die Folgen für die Gemeinschaft. Sie erwerben auch Kenntnisse, die für die Entwicklung, das Management und die Bewertung der Auswirkungen öffentlicher Projekte erforderlich sind, sowie Kenntnisse, die für die Analyse von organisatorischen Innovationsprozessen und die Interpretation aktueller Instrumente und Trends im Zusammenhang mit dem Personalmanagement in öffentlichen Unternehmen nützlich sind." ILO2 Fähigkeit zur Anwendung von Wissen und Verständnis ILO2.1 Fähigkeit zur Identifizierung und Unterscheidung von

	Managementkonzepten und -problemen in Bezug auf reale oder hypothetische Situationen, die öffentliche Einrichtungen und Unternehmen betreffen, auch in unterschiedlichen Kontexten (z. B. verschiedene Dienste/Tätigkeiten/Institutionen, verschiedene lokale oder internationale institutionelle Ebenen) ILO2.2 Fähigkeit zur Entwicklung und Verwaltung von Projekten von der Planungsphase bis zur operativen Durchführung, einschließlich der Bewertung ihrer Auswirkungen auf Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt ILO3 Eigenständiges Urteilsvermögen ILO3.1 Fähigkeit, das erworbene Wissen zur Interpretation wirtschaftlicher und unternehmerischer Phänomene anzuwenden, um Management- und Betriebsentscheidungen im Kontext der öffentlichen Verwaltung zu treffen ILO3.2 Fähigkeit, Daten auszuwählen und geeignete Informationen zu verwenden, um ein Problem zu beschreiben, das die Planung, Durchführung und Bewertung von Projekten und Maßnahmen des öffentlichen Sektors betrifft und auf die Innovation und Verbesserung von Prozessen, Produkten und Ergebnissen abzielt; ILO4 Kommunikationsfähigkeiten ILO4.1 Fähigkeit, die fachlichen Inhalte der einzelnen Disziplinen in mündlicher und schriftlicher Form wirksam zu vermitteln und dabei je nach Adressaten und kommunikativen und didaktischen Zwecken verschiedene Register zu verwenden sowie die gestalterischen Wirkungen seiner Kommunikation zu bewerten ILO5 Lernfähigkeit ILO5.1 Fähigkeit zur selbständigen Nutzung der Informationstechnologie für Literaturrecherchen und -recherchen sowie für die eigene Aus- und Weiterbildung.
Spezifisches Bildungsziel und erwartete Lernergebnisse (zusätzliche Informationen)	
Art der Prüfung	Für teilnehmende Studenten A) Fallstudienanalyse und Präsentationen (30% der Gesamtnote):

	Die Studierenden werden in Teams eingeteilt und erhalten Fallstudien, die sich auf praktische Personalmanagementfragen im öffentlichen Sektor konzentrieren, wobei der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Innovation liegt. Jedes Team analysiert den ihm zugewiesenen Fall, entwickelt Lösungen oder Strategien und erstellt eine umfassende PowerPoint-Präsentation, um seine Ergebnisse in einer Präsentation in der Vorlesung vorzustellen. (Bewertung ILO 2.2; 3.1; 3.2; 4.1; 5.1) B) Schriftliche Prüfung (70% der Gesamtnote): Die schriftliche Prüfung besteht aus Essay-Fragen, die das Verständnis der Studierenden für die wichtigsten Theorien, Modelle und Praktiken des Personalmanagements im Kontext des öffentlichen Sektors testen. (Bewertung ILO 1.1; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2; 4.1; 5.1) Für Studierende, die nicht an der Vorlesung teilnehmen, ist die Abschlussprüfung die einzige Grundlage für die Benotung. (Bewertung ILO 1.1; 2.1; 2.2; 3.1; 3.2; 4.1; 5.1)
Bewertungskriterien	Die Präsentationen werden auf der Grundlage der Klarheit und Logik der Argumente, der Effektivität der Lösung, der Dynamik der Teamarbeit und der Präsentationsfähigkeiten, einschließlich der Verwendung visueller Hilfsmittel und der Einbeziehung des Publikums, bewertet. In der Prüfung werden die Studierenden nach ihrem umfassenden Verständnis der Personalmanagementprinzipien beurteilt, wobei der Schwerpunkt auf ihrer Fähigkeit liegt, diese Konzepte kritisch zu analysieren und auf Szenarien im öffentlichen Sektor anzuwenden. Die Struktur und Kohärenz ihrer Argumente wird ebenso bewertet wie die Verwendung relevanter Belege und Beispiele zur Untermauerung ihrer Standpunkte. Darüber hinaus werden die Klarheit des Ausdrucks und die Qualität des Schreibens, einschließlich der Verwendung einer angemessenen Personalmanagementterminologie, in die Gesamtbewertung einfließen.
Pflichtliteratur	Holtbrügge, D. (2022), Personalmanagement, 8. Auflage, SpringerGabler. Gourmelon, A., Seidel, S., & Treier, M. (2024),

	Personalmanagement im öffentlichen Sektor: Grundlagen und Herausforderungen, 3. Auflage, Rehm.
Weiterführende Literatur	Zusätzliche Literatur wird vom Dozenten zur Verfügung gestellt.
Weitere Informationen	
Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, Geschlechter-Gleichheit