

BEWERBUNG UND STUDIENSTART

FAKTEN IM ÜBERBLICK

- Regelstudienzeit: 4 Semester
- Umfang: 120 Leistungspunkte (ECTS)
- Studienbeginn: jeweils zum Sommersemester
- Bewerbungszeitraum: 01.12. - 15.01.
- Studienplätze: 35
- Studiengebühren: keine
- Kosten: Semesterbeitrag inkl. HVV-Ticket (ca. 320 €)
- Orientierungstage zum Studienbeginn

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

- Hochschulabschluss (Bachelor, mind. 180 Leistungspunkte)
- Grundkenntnisse in Personal, Statistik/Methoden empirischer Forschung und Arbeitsrecht (mindestens 5 Leistungspunkte in jeder Disziplin, insgesamt mindestens 25 Leistungspunkte)
- 6 Monate berufspraktische Erfahrungen im Personalbereich

AUSWAHLVERFAHREN

Die Vergabe der 35 Studienplätze erfolgt anhand der Kriterien Abschlussnote des ersten Hochschulabschlusses bzw. aktuelle Durchschnittsnote und Motivations schreiben (vorgegebene Fragen).

UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

Das Team des Studienbüros Sozialökonomie begleitet Sie mit Rat und Tat durch Ihr Studium.



**FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN**

ALLGEMEINE STUDIENBERATUNG, BEWERBUNG UND ZULASSUNG

Universität Hamburg
CampusCenter

Alsterterrasse 1
20354 Hamburg
Tel. +49 (0)40 42838 -7000
www.uni-hamburg.de/campuscenter

STUDIENFACHBERATUNG

Universität Hamburg
Fakultät für Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften
Abteilung Studienmanagement
Studienbüro Sozialökonomie

Von-Melle-Park 9, Aufgang A, 1. Etage
20146 Hamburg
Tel. +49 (0)40 42838 -9096
hrm.wiso@uni-hamburg.de
www.wiso.uni-hamburg.de/hrm

PROGRAMMDIREKTION

Prof. Dr. Daniela Rastetter

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/ PERSONALPOLITIK MASTER OF ARTS (M.A.)



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

**FAKULTÄT
FÜR WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN**

INTERDISZIPLINÄR, FORSCHUNGSORIENTIERT, PRAXISRELEVANT

DER M.A. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/ PERSONALPOLITIK

In Unternehmen zählen die Potenziale menschlicher Arbeitskraft und die Verknüpfung von Arbeit und Lernen zu Schlüsselfaktoren betrieblicher Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Das gilt gleichermaßen für gewinnorientierte wie für Nonprofit-Unternehmen. Dagegen stehen Arbeitsverwaltung, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte oder Gleichstellungsbeauftragte vor der Aufgabe, möglichen Verwerfungen der Flexibilisierung gegenzusteuern. Wissenschaft, Bildungseinrichtungen sowie Unternehmens- und Personalberatungen bieten hierfür verschiedene Handlungskonzepte an. Eine Qualifikation in Human Resource Management und Personalpolitik bietet somit nicht nur in Personalabteilungen zahlreiche Einsatzfelder.

STUDIERN AM FACHBEREICH SOZIALÖKONOMIE

Der Fachbereich Sozialökonomie an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist interdisziplinär ausgerichtet und vereint über 35 Professuren und mehr als 120 weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Volks- und Betriebswirtschaftslehre, dem Wirtschafts- und Arbeitsrecht, und der Soziologie. Der Fachbereich, an dem rund 3.200 Studierende in einem Bachelor- und 5 Masterprogrammen studieren, liegt im Herzen von Hamburg auf dem Hauptcampus der Universität Hamburg.

M.A. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/PERSONALPOLITIK



KENNZEICHEN DES MASTERSTUDIENGANGS

Der Studiengang verfolgt einen interdisziplinären Ansatz, der verhaltenswissenschaftlich geprägt und empirisch fundiert ist. Er bezieht Interessen von und Konflikte zwischen Akteuren der Personalpolitik ausdrücklich mit ein. Die grundlegenden Fachdisziplinen Betriebswirtschaft, Organisationswissenschaften und Arbeitsrecht werden durch soziologische und volkswirtschaftliche Themenstellungen flankiert. Neben den Kerngebieten des HRMs sowie angrenzenden Gebieten wie Arbeitsmarktsoziologie und Organisationstheorie umfasst das Angebot die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (z.B. Team- und Projektmanagement, Mediation oder Kommunikations- und Konfliktmanagement).

Im Zentrum des Veranstaltungsangebotes steht ein Forschungsprojekt. Ziel dieses Studienprojekts ist die eigenständige Analyse wissenschaftlicher Fragestellungen mithilfe empirischer Forschungsmethoden aus dem Bereich der Personalforschung. Studierende erhalten hier die Gelegenheit, nach dem Prinzip des forschenden Lernens und in Kooperation mit

Unternehmen und Verbänden zu arbeiten. Wesentliches Lernziel für ein erfolgreiches Projekt ist ein eigenständiger und kritischer Umgang mit Methoden qualitativer und quantitativer Sozialforschung. In Arbeitsgruppen werden innerhalb eines Rahmenthemas spezifische personalpolitische Fragestellungen bearbeitet.

QUALIFIKATIONSZIELE

Die im Rahmen des Studiums aufgebauten Kompetenzen befähigen zu einer beruflichen Tätigkeit im Personalbereich von öffentlichen, privaten sowie Non-Profit Organisationen und Unternehmen und eröffnen ebenso die Möglichkeit zu einer Promotion.

Insgesamt wird angestrebt, dass die Absolventinnen und Absolventen langfristig über die Kompetenzen verfügen, selbstständig, mit Nutzung des interdisziplinären Forschungsstands und unter Einsatz wissenschaftlicher Methoden einzeln und im Team personalwirtschaftliche Aufgaben fundiert und reflektiert zu handhaben.

1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester
Methoden der Personal- und Organisationsforschung	Studienprojekt zur Personal- und Organisationsforschung		Masterarbeit
Organisationstheorie und -entwicklung	HRM Colloquium	Strategisches Personalmanagement	
Wahlpflichtmodule Organizational Behavior and Leadership, Managing Diversity, Vertiefung Arbeitsrecht, Internationales Organisations- und Personalmanagement, Aktuelle Themen und Instrumente des HRM, Praxis der Personalarbeit, Introduction to CSR: Grundlagen und aktuelle Probleme der Wirtschafts- und Unternehmensethik		Masterwerkstatt	
		Pflichtpraktikum	
30 ECTS	30 ECTS	30 ECTS	30 ECTS