

**Basisinformationen Studiengangsakkreditierung**

# Hochschule Fresenius

## Fachbereich Wirtschaft & Medien

**Telefon: 0800-7 245 834**
**E-Mail: [beratung@hs-fresenius.de](mailto:beratung@hs-fresenius.de)**
**Internet: [www.hs-fresenius.de](http://www.hs-fresenius.de)**

| Studiengang                        | HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  |
|------------------------------------|---|
| <b>Abschlussgrad</b>               | Master of Arts  |
| <b>ECTS-Punkte</b>                 | 120   |
| <b>Durchführungsform</b>           | Vollzeit  |
| <b>Regelstudienzeit</b>            | 4 Semester  |
| <b>Durchführungsorte</b>           | Hamburg, Köln, München  |
| <b>Unterrichtssprachen</b>         | Deutsch und Englisch  |
| <b>Kurzprofil des Studiengangs</b> | <p><b>Zielgruppe</b> sind insbesondere Personen, die sich aufbauend auf einem erfolgreich abgeschlossenen grundständigen wirtschaftswissenschaftlichen Studium auf eine leitende Funktion in Personalabteilungen und Personalberatungen vorbereiten wollen. Interessenten mit anderen Bachelorabschlüssen können ggf. die notwendigen einschlägigen wirtschaftswissenschaftlichen Fachkenntnisse in einem Aufnahmetest oder durch den Abschluss einer qualifizierten staatlich anerkannten kaufmännischen Ausbildung oder durch eine mindestens 18-monatige, einschlägige betriebswirtschaftliche Berufstätigkeit nachweisen. Sie alle wollen ihr wissenschaftlich-kritisches Denken in fachübergreifenden Bezügen schulen und sich Kompetenzen speziell in den Bereichen des allgemeinen Human Resources Managements, des Arbeitsrechts und der Psychologie aneignen.</p> <p>Laut <b>Qualifikationsprofil</b> besitzen Absolventen des Masterstudiengangs „Human Resources Management“ ein breites und vertieftes Wissen in den Aufgabenfeldern des Personalmanagements und des Arbeitsrechts. Sie bewerten Instrumentarien zur Planung des Personalbestandes eines Unternehmens hinsichtlich ihrer Eignung auf Grundlage wissenschaftlicher Methoden und implementieren diese eigenständig. Auf der Basis der erweiterten betriebswirtschaftlichen Methodenkompetenzen ist es ihnen möglich, bei der Entscheidungsfindung von Personalplanungsinstrumenten geeignete Kriterienkataloge zu entwickeln. Aufgrund der Fähigkeit integrativ zu denken, erkennen die Absolventen, dass Personalmanagement eine Querschnittsfunktion innerhalb eines Unternehmens ist und setzen Maßnahmen zur Personalentwicklung, zum Talentmanagement sowie Personalstrategien unter der Beachtung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens um. Mit Hilfe der arbeits- und organisationspsychologischen Kenntnisse und Methoden analysieren sie die Wirkungen von Internationalisierungsprozessen und interkulturellen Veränderungen innerhalb eines Unternehmens auf die Mitarbeiter sowie das Verhältnis von Management und Mitarbeitern. Dabei beachten sie die kulturellen Unterschiede zwischen den Beschäftigten innerhalb eines Unternehmens und beziehen diese in ihre Entscheidungsfindung mit ein. Die getroffenen Entscheidungen erklären die Absolventen der Unternehmensbelegschaft, auch in englischer Sprache, und setzen hierzu geeignete Instrumentarien der internen Unternehmenskommunikation ein.</p> |

Aufbauend auf den Analyseergebnissen erarbeiten die Absolventen mithilfe ihrer Kenntnisse, über Kommunikationsmethoden, wissenschaftlich fundierte Strategien, um zwischen Management und Mitarbeitern während Veränderungsprozessen zu moderieren und vermitteln. In diesem Zusammenhang reflektieren und bewerten sie Führungseinflüsse sowie die ethischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Handlungen unter Beachtung aktueller wirtschaftsethischer Theorieansätze. Durch die selbstreflexive Betrachtung verschiedener Wertevorstellungen und moralischen Haltungen in Personalführungssituationen sowie die Möglichkeit, in simulierten Situationen wie z.B. in Mitarbeitergesprächen sich selbst zu erfahren, hatten die Absolventen vielfach Gelegenheiten, um die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Dazu gehören das Verstehen und Steuern von Kommunikationsprozessen von Gruppen in unterschiedlichen Ebenen, Bereichen sowie in interkulturellen Teams ebenso wie der Umgang mit kritischen Situationen und nicht zuletzt das argumentative Vertreten von ethischen und sozialen Fragen zum Wohle einer Gemeinschaft. Arbeitsrechtliche Vorgaben diskutieren und beurteilen die Absolventen hinsichtlich der Bedeutung für ihr Unternehmen. Darüber hinaus erarbeiten sie eigenständig notwendige Maßnahmen zur Anpassung des unternehmensinternen Personalprozesses an die veränderte Rechtsprechung und wirtschaftliche Gegebenheiten unter Berücksichtigung sich auch verändernder betrieblicher Strukturen. Bei Verhandlungen und der Ausgestaltung von arbeitsrechtlichen Dokumenten wie Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen gelingt es ihnen, durch ihre Fähigkeit interdisziplinär zu denken, ökonomische und soziale Vorgaben zu berücksichtigen und in einem rechtssicheren Rahmen zu gestalten.

Absolventen des Masterstudiengangs „Human Resources Management“ sind in leitenden Funktionen im Personalbereich von Unternehmen aller Branchen und Größen sowie bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften einsetzbar. Berufsfelder sind insbesondere die Personaladministration, die Personalentwicklung und die Personalberatung. Darüber hinaus sind die Absolventen dazu befähigt einer weiterführenden wissenschaftlichen Betätigung, bspw. im Rahmen einer Promotion, nachzugehen.

**Der konsekutive Masterstudiengang Human Resources Management (M.A.)** spiegelt die in der Grundordnung der Hochschule Fresenius festgelegten Ziele und Aufgaben auf Studiengangebene wider, indem durch anwendungsbezogene Lehre die Studierenden auf berufliche Tätigkeiten vorbereitet werden, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und wissenschaftlicher Methoden erfordern. Im Masterstudiengang HRM wird aktuelles Fach- und fachübergreifendes Wissen vermittelt. Das Bildungsangebot ist den allgemein anerkannten Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet und enthält den Erwerb von methodischen, Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen und die Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit und der Befähigung zum lebenslangen Lernen.

|  |  |
|--|--|
| Aufnahme des Studienbetriebs                 | WS 2016  |
| Aufnahmekapazität pro Semester/ Standort     | 25   |
| Erstakkreditierung                           | 06.06.2016   |
| Akkreditiert bis                             | 31.08.2023   |
| Vergabe des Siegels des Akkreditierungsrates | Hochschule Fresenius   |
| Auflagen                                     | Auflagen, die im Rahmen der Erstakkreditierung ausgesprochen wurden, wurden erfüllt. |



**Zusammenfassende  
Bewertung**

Aus Gutachtersicht können sich Absolventen eines grundständigen betriebswirtschaftlichen Bachelor-Studiengangs im vorliegenden Masterstudiengang HRM gezielt auf eine Laufbahn im institutionellen Personalmanagement von (größeren und großen) Unternehmen und in Personalberatungen bzw. in Verbänden sowie auf Tätigkeiten als in das HRM eingebundene Führungskräfte vorbereiten, indem sie entsprechend vertiefte und auch verbreiterte für das Tätigkeitsfeld HRM einschlägige Kompetenzen erwerben.

Die Gutachter sind sich einig darüber, dass das Curriculum geeignet ist, um die beschriebenen Qualifikationsziele des Studienganges HRM auf Masterniveau zu erreichen. Der Studiengang schließt zutreffend mit dem Grad M.A. ab; die Inhalte entsprechen der Studiengangsbezeichnung. Die definierten Lernergebnisse entsprechen den Anforderungen des Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse. Das Studiengangskonzept setzt zwar weder über Spezialisierungen noch Schwerpunktsetzungen einen Akzent für die Zielbeschäftigungen im institutionellen HRM von (größeren) Organisationen, argumentiert aber mit guten Gründen für ein einheitliches Kompetenzprofil: Auch der Personalberater muss um Motivations- oder Führungsfragen wissen, auch eine Führungskraft muss ob der Interdependenzen die betriebswirtschaftliche und die rechtliche Bedeutung von Vergütungsfragen beherrschen. Das didaktische Konzept trägt den Zielen des Studiengangs angemessen Rechnung, indem die Modulbeschreibungen verschiedene Lern-/Lehrformen für den Erwerb unterschiedlicher Kompetenzen (sowie insoweit differenzierende Prüfungsformen) vorsehen. Es gewährleistet somit die angestrebte Kompetenzentwicklung und Berufsbefähigung.

Die Zulassungsbedingungen zum HRM-Studiengang einschließlich des Nachteilsausgleichs sowie die Regelungen von Äquivalenzfeststellungen und Anrechnungen sind durch komplementäre Ordnungen nachvollziehbar geregelt und medial für Bewerber und Studierende transparent dargestellt.

Das Prüfungskonzept wird gutachterseitig in puncto Art und Anzahl der vorgesehenen Prüfungsleistungen, Transparenz der Darlegung sowie Kompetenzorientierung gewürdigt, und die Studierbarkeit in keinerlei Hinsicht in Zweifel gezogen.

Aus Gutachtersicht haben die Absolventen des Masterstudiengangs HRM gute Chancen, im angestrebten Berufsfeld HRM einen angemessenen Einstieg zu finden und später Karriere zu machen.

BLE