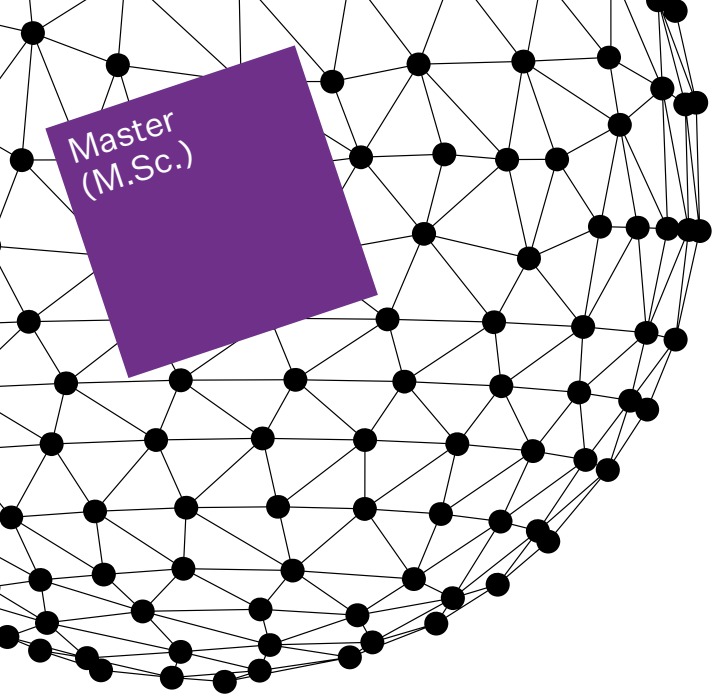

Hochschule
München
University of
Applied Sciences

Business School

Human Resource Management

PROGRAMM AKKREDITIERT
Akkreditierungsrat

HM

Inhalt

Hochschule München	3
HM Business School	4
Human Resource Management	5
Stimmen von Alumni	6
Karrieremöglichkeiten	7
Studienstruktur	8
Studienmodule	9
Dozentinnen & Dozenten	14
Workshops/Teamarbeit	16
Exkursionen	16
Auslandsaufenthalt	17
Masterarbeit	18
Zulassungsvoraussetzungen	18
Akademischer Grad	19
Wichtige Termine	19
Kontakt und Information	20

Hochschule München

Die Hochschule München ist die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften des Freistaats Bayern und eine der größten ihrer Art in Deutschland. Ein vielseitiges Studienangebot, das effizient organisierte Studium und der persönliche Kontakt zu den Professorinnen und Professoren machen die Hochschule München zu einer stark begehrten Hochschule. Zurzeit werden ca. 90 Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten. Rund 1.300 Professorinnen und Professoren und Lehrbeauftragte sowie ca. 700 Mitarbeitende betreuen mehr als 18.000 Studierende.

Hochschule München, Lothstrasse 64 (Foto: Ulrike Myrzik)

Die Hochschule München ist lokal und international ausgezeichnet vernetzt. Dies zeigt sich zum Beispiel durch Praxisangebote für die Studierenden aus der Wirtschaft oder Kooperationen in der angewandten Forschung. Zudem kooperieren wir mit Hochschulnetzwerken sowie etwa 250 einzelnen Hochschulen aus aller Welt. Mit CARRI (Center for Applied Research for Responsible Innovation) bietet die HM zusammen mit der TH Nürnberg das erste und derzeit einzige Promotionszentrum bayerischer Hochschulen für angewandte Wissenschaften, dem in den Bereichen Betriebs- sowie Volkswirtschaftslehre, Tourismusforschung, Wirtschaftsinformatik und Entrepreneurship das Promotionsrecht verliehen wurde.

HM Business School

Die HM Business School gehört mit über 2.000 Studierenden, rund 50 Professorinnen und Professoren sowie ca. 70 Lehrbeauftragten zu den größten betriebswirtschaftlichen Fakultäten in Deutschland.

Als eine führende Business School bilden wir durch praxisnahe und innovative Lehre und Forschung unsere Studierenden zu engagierten Fach- und Führungskräften für die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aus. Wir vereinen Wirtschaftsexpertise in der anwendungsorientierten Lehre und Forschung mit gesellschaftlicher Verantwortung.

Studieren am Campus Pasing unserer Hochschule bedeutet studieren in einer Weltstadt, aber dennoch im Grünen. Gemeinsam mit der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften befindet sich die HM Business School direkt am Pasinger Stadtpark. Der Campus verfügt über eine Bibliothek, eine Mensa und ein Studierendencafé. Der Stadtteil Pasing liegt im Südwesten Münchens und ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln (S-Bahn, Bus) gut zu erreichen.

Campus Pasing (Foto: Ulrike Myrzik)

Human Resource Management

Erstsemester Master BWL - Human Ressource Management, Studienbeginn WS 2024/25 (Foto: HMBS)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser Kapital/Erfolgsfaktor. Die Personalfunktion übernimmt die Aufgabe, „die richtigen Beschäftigten zur rechten Zeit am rechten Ort“ zu positionieren und sorgt langfristig mit der Bereitstellung des Humankapitals für die Überlebensfähigkeit und den Erfolg der Organisation.

Die Bedeutung von Personalmanagement hat sich im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte grundlegend gewandelt, sie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie geworden. Ein professionelles Human Resource Management ist wichtiger Wertschöpfungs–faktor für erfolgreiche Unternehmen, denn nur mit den richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lassen sich die Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Innovation, schnelle Reaktion auf Veränderungen in Markt und Umwelt, Ambidextrie und Wertewandel erfordern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entsprechende Kompetenzen mitbringen oder entwickeln.

Außerdem sind inspirierende Führungskräfte notwendig, die im demographischen Wandel („war for talent“), der Globalisierung („Interkulturalität“), dem Wertewandel in der Gesellschaft und der umfassenden Digitalisierung („Arbeitswelt 4.0“) Menschen zu erfolgreichen Teams entwickeln können.

Stimmen von Alumni

„Der Masterstudiengang Human Resource Management vereint durch forschungsorientierte sowie projektorientierte Module Theorie und Praxis des heutigen Personalmanagements. Vielfältige Projekte mit renommierten Unternehmen ermöglichen erste Einblicke in spannende Themenfelder des HRM und unterstützen zudem den Aufbau eines beruflichen Netzwerkes.“

Tamara Gasser

„Der Vorlesungsalltag im Masterstudiengang HRM lebt von praxisnahen Projekten mit Unternehmenspartnern und dem Erfahrungsaustausch der Studierenden in Gruppenarbeiten - so gelingt auf anschauliche Weise eine Verknüpfung zwischen Theorie und Anwendung, sei es für den aktuellen Studentenjob oder den späteren Berufseinstieg.“

Philipp Rossi

„Am HR-Master schätze ich neben den theoretischen und praktischen Studieninhalten besonders die Zusammenarbeit mit den Kommilitonen. Durch die Vielzahl an Projekten werden zusätzlich zu den fachlichen Kenntnissen insbesondere kommunikative Teamfähigkeiten und Sozialkompetenzen gestärkt. Aufgrund dieser Kombination fühlt man sich sowohl auf die Masterarbeit, als auch auf das zukünftige Berufsleben sehr gut vorbereitet.“

Annika Wimmer

Karrieremöglichkeiten

Mit einem Master-Studium der Betriebswirtschaft in der Studienrichtung Human Resource Management erwerben Sie theoretisch fundiertes und zugleich praxisorientiertes Know-how. Unsere Masterabsolventinnen und -absolventen werden auf anspruchsvolle Positionen im Human Resource Management und im Organisational Development vorbereitet – in regionalen, nationalen und auch internationalen/globalen Unternehmen mit zentralem Augenmerk auf Strategie, Innovation und Weiterentwicklung der Digitalisierung im HRM sowie natürlich auch im Consulting (Unternehmensberatung mit Schwerpunkt HRM).

Ziel ist es, Absolventinnen und Absolventen auf die Übernahme von Managementaufgaben im Human Resource Management vorzubereiten. Typische Berufsfelder sind z.B.:

- Generalistisches Personalmanagement (z.B. Strategic Business Partner)
- Spezialistenrollen im Personalmanagement (z.B. für Compensation & Benefits, Talentmanagement, usw.)
- Chief Human Resource Officer bzw. Personalleitung
- Konzeption und Leitung von Change Projekten

Münchner Unternehmens-Tag „MUT“ – die Karrieremesse der HMBS (Foto: Ulrike Myrzik)

Studienstruktur

Studienmodul	Prüfungs-leistungen	LP	SWS
1. Semester			
Forschungsmethoden: Wissenschaftliche Methoden im HRM	ModA	5	4
Arbeitsmarktökonomie	ModA oder schrP	5	4
Führung & Change Management	ModA	5	4
Internationales Personalmanagement	ModA	5	4
Personalgewinnung & -auswahl	ModA	5	4
Arbeitsrecht & HR-Digitalisierung	ModA	5	4
2. Semester			
Forschungsprojekt: Strategische Personal- und Organisationsentwicklung	ModA	5	4
Interkulturelle Kommunikation & Verhandlung	ModA oder Präs	5	4
Leistung, Vergütung & Sozialleistungen	ModA oder schrP	5	4
Nachhaltiges Personalmanagement & Wirtschaftsethik	ModA	5	4
Personalcontrolling & Data Analytics	ModA oder schrP	5	4
Digitalisierung im HRM & Agile Zusammenarbeit	ModA oder schrP	5	4
3. Semester			
Strategisches Personalmanagement	Präs	5	4
Projekt: Aktuelle Themen im HRM	ModA oder schrP	5	4
Masterarbeit und Masterkolloquium	MA, Präs	20	2

MA = Masterarbeit
ModA = Modularbeit
Präs = Präsentation
schrP = schriftliche Prüfung
LP = Leistungspunkte
SWS = Semesterwochenstunden

Änderungen vorbehalten

Bibliothek am Campus Pasing (Foto: Ulrike Myrzik)

Studienmodule

Der Masterstudiengang baut auf den breiten betriebswirtschaftlichen Kenntnissen eines Bachelorstudiums auf und erweitert dieses in spezifischen ebenso wie übergreifenden bzw. interdisziplinären Wissensgebieten.
Der Anspruch in nachfolgend skizzierten Themengebieten ist dabei, den Masterabsolventinnen und -absolventen in folgenden Teilbereichen umfassende Fachkompetenz zu vermitteln (verstehen, analysieren, beurteilen, ggf. entwickeln)

Beispiel Studienmodul: Personalgewinnung & -auswahl (Recruiting & Selection)

- Konzepte des Employer Branding
- Instrumente und Konzepte im digitalen und analogen Zielgruppen-Recruiting
- Touchpointmanagement, Candidate Journey, Employee Journey
- Theorien und Modelle des Personalmarketing
- Personaldiagnostische Instrumente

Beispiel Studienmodul: Strategische Personal- und Organisationsentwicklung

In diesem projektorientierten Modul qualifizieren wir die Studierenden zur eigenständigen Entwicklung eines Gesamtmodells strategischer Personal- und Organisationsentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der individuellen und organisationalen Fähigkeiten zu Wandel und Innovation.

- Entwicklungsprogramme für alle Mitarbeitergruppen und Talentmanagement
- Management von Coach- und Trainer-Pools in Unternehmen
- Strategisches Kompetenz- und Skill-Management
- Zukunftsorientierte Laufbahnmodelle und interne Karriereberatung
- Personaldiagnostik (vom Entwicklungsgespräch, Assessment-Center zum Personal-Portfolio)

Projektarbeit in kleinen Teams (Foto: Ulrike Myrzik)

Beispiel Studienmodul: Strategisches Personalmanagement

Vertieftes Verständnis über die Rolle/Bedeutung des Personalmanagements im Gesamtzusammenhang des Unternehmensmanagements, inkl. Schnittstellenmanagement. Personalmanagement als Teil der Unternehmensstrategie und die Besonderheiten eines strategischen Personalmanagements.

- Kenntnis zu unterschiedlichen Auffassungen über Rollen und Formen des strategischen Managements
- Kenntnis über gängige Instrumente des Strategischen Managements und Möglichkeiten der Implementierung einer Personalstrategie
- Nachhaltiges Personalmanagement als Ergebnis eines strategischen Personalkonzepts - insbesondere mit den Aspekten „Age Management“, Gesundheitsmanagement, Work-Life-Balance
- Verständnis grundlegender Aspekte der Führung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Moderne organisatorische Ausrichtung des Personalmanagements

Beispiel Studienmodul: Arbeitsrecht & HR-Digitalisierung

In diesem Modul lernen Sie, typische juristische Fallgestaltungen im Beschäftigtenkontext zu erkennen und sachgerecht zu lösen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Einführung neuer Technologien. XR-Anwendungen für Mitarbeitermeetings, moderne Systeme der Arbeitszeiterfassung, digitalisiertes Flottenmanagement etc.

Neue Technologien und auch ein zeitgemäßer Umgang mit dem Datenschutz erfordern besondere Kompetenzen im Schnittstellenbereich zwischen HR-Management, Recht und IT. Um die technischen Möglichkeiten besser zu verstehen, werden Sie anwendungsbezogene Rechtsfragen in praxisorientierten Projekten bearbeiten.

Beispiel Studienmodul: Nachhaltiges Personalmanagement & Wirtschaftsethik

- Solides Verständnis der internationalen HR-Praktiken und -Probleme.
- Die Internationalisierung des HRM
- Strategisches internationales HRM
- Aufbau und Struktur des multinationalen Unternehmens
- Internationales HRM und Kultur
- Internationales Arbeitsrecht, Arbeitsnormen und Ethik
- Internationale Arbeitnehmerbeziehungen
- Internationale Personalplanung und -besetzung
- Internationale Rekrutierung, Auswahl und Repatriierung
- Internationale Ausbildung und Management-entwicklung
- Internationale Entlohnung, Sozialleistungen und Steuern
- Internationales Leistungsmanagement für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Wohlbefinden der internationalen Belegschaft und internationales HRIS
- Vergleichendes IHRM: Arbeiten in anderen Regionen und Ländern

Beispiel Studienmodul: Personalcontrolling & Data Analytics

- Instrumente des Personalcontrolling wie Kenn-zahlen, Balanced Scorecard, Früherkennung
- HR Reporting
- Konzepte der Humankapitalbewertung
- HR Wertschöpfungsbeitrag
- Risikoanalyse im HRM
- Früherkennung im HRM

Austausch zwischen Dozentin und Studierenden
(Foto: Ulrike Myrzik)

Beispiel Studienmodul: Digitalisierung im HRM

Die Digitalisierung verändert die Personalarbeit – aber wie genau? Was steckt hinter Buzzwords wie People Analytics, Deep Learning, Chatbots, Robotic Process Automation und dergleichen? Braucht man so etwas in HR? Und: Darf und sollte man entsprechende Tools einsetzen?

- HR Cloud & Information Systems
- People Analytics & Künstliche Intelligenz
- Robotic Process Automation in HRM
- Chatbots in HRM
- Datenschutz
- Ethikrichtlinien für den Einsatz von HR Tech

Dozentinnen & Dozenten

Holzapfel, Robert, Prof. Dr.
Koordinator des Studiengangs

Research Project: Strategic People & Organizational Development

Bechtel, Roman, Prof. Dr.

Performance, Compensation & Benefits, HR Controlling & Data Analytics, Project: Current topics in HRM

Benzinger, Diana, Prof. Dr.

International Human Resource Management, Sustainable Human Resource Management & Business Ethics

Gärtner, Christian, Prof. Dr.

Digitalization in HRM & Agile Collaboration, Research Methods: Scientific Methods in HRM

Holzner, Christian, Prof. Dr.

Labour Economics

Horn, Sierk, Prof. Dr.

Intercultural Communication & Negotiation

Hülsbeck, Marcel, Prof. Dr.

Research Methods: Scientific Methods in HRM

Maier, Wilhelm, Prof. Dr.

Strategic HR Management

Tobsch, Verena, Prof. Dr.

Research Project: Strategic People & Organizational Development

Weiden, Henrike, Prof. Dr., LL.M.

Labour Law & Digitalization

Workshops/Teamarbeit

Workshops werden sowohl digital als auch am Campus umgesetzt. Das Programm lebt von einer intensiven Zusammenarbeit mit anderen Masterstudierenden und einer engen Zusammenarbeit mit den Professoren/Dozenten. Das führt zu zahlreichen gemeinsamen Aktionen wie Gruppenarbeiten oder Exkursionsvorbereitungen, in die sich jeder Studierende einbringt.

Foto: Ulrike Myrzik

Exkursionen

Exkursionen in/um München sowie ins Ausland sollen helfen, umfassendere Erfahrungswerte in direktem Austausch mit Unternehmensvertretern zu gewinnen (Exkursionen können Voraussetzungen für die Zulassung zu Prüfungen sein). (Auslands-) Exkursionen können verpflichtend sein und zu Reisekosten von insgesamt bis zu € 300 pro Semester führen.

Auslandsaufenthalt

Ein mehrmonatiges Auslandspraktikum wird unterstützt: Sie können während Ihrer Studienzeit für mehrere Monate in ein international agierendes Unternehmen gehen, um sich vor Ort über die Planung einer interessanten Masterarbeit auf einen Arbeits-/Unternehmensschwerpunkt zu konzentrieren. Mit einem interkulturellen Training und Studien zur Niederlassung deutscher Unternehmen im Ausland werden Sie auf eine Auslandstätigkeit vorbereitet.

Auslandspraktikum oder -semester möglich

Studierende des Masterstudiengangs Betriebswirtschaft an der Hochschule München können ein Auslandsstudium im Rahmen eines Zusatzsemesters an einer akkreditierten ausländischen Hochschule realisieren. Über die Anerkennung eines im Ausland erbrachten Studienmoduls entscheidet die Prüfungskommission.

Masterarbeit

Nach dem zweiten Studiensemester ist eine Masterarbeit anzufertigen. In der fünfmonatigen Phase der Entwicklung der Masterarbeit sollen die Studierenden zeigen, dass sie in der Lage sind, eine anspruchsvolle Aufgabenstellung aus dem Bereich der Betriebswirtschaft selbständig zu bearbeiten und praxistaugliche Lösungsstrategien zu erarbeiten, zu beurteilen und effektiv umzusetzen. Die Themenstellungen können aus deutschen und internationalen Unternehmen kommen und mit empirischen Analysen versehen werden.

Zulassungsvoraussetzungen

- Ein mindestens sechs theoretische Studiensemester umfassendes betriebswirtschaftliches oder inhaltlich gleichwertiges Studium (210 LP/ECTS). Liegen nur 180 LP vor, müssen die fehlenden 30 LP innerhalb von 12 Monaten nach Aufnahme des Masterstudiums erfolgreich nachgeholt/nachgewiesen werden.
- Der Nachweis von mindestens 20 LP aus Studienmodulen der Volkswirtschaftslehre und/oder der Mathematik und/oder Statistik aus dem o.g. Studium.
- Abschlussnote 2,59 oder besser aus o.g. Studium
- Bei ausländischem Bachelorabschluss: VPD von uniassist, die für unsere Hochschule ausgestellt ist
- Bei Bachelorabschlüssen außerhalb der EU ist zudem der Nachweis eines bestandenen GMAT nötig.
- Englischkenntnisse, mind. Level B2 (ohne Nachweis)
- Deutschkenntnisse, mind. Level B2 (Nachweis nötig bei ausl. Personen mit ausl. Abschluss)
- Ein mit Erfolg abgelegtes Aufnahmegespräch: Dieses findet ca. Ende Juni / Anfang Juli eines Jahres statt. Zeit und Inhalte des Aufnahmegesprächs werden auf der Homepage veröffentlicht.

Akademischer Grad

Master of Science (M. Sc.)

Foto: Ulrike Myrzik

Wichtige Termine

- Studienbeginn im Masterstudiengang ist zum Wintersemester (01. Oktober) eines Jahres möglich
- Die Bewerbung für das Wintersemester erfolgt vom 02. Mai bis 31. Mai eines Jahres
- Mit einem ausländischen Bachelorabschluss bewerben Sie sich bitte zunächst unter uni-assist.de (spätestens bis 31. März)
- Die Bewerbung erfolgt online über das HM Portal: hm.edu/master-bewerbung

Kontakt und Information

Stand: März 2025

Hochschule München
University of Applied Sciences
Business School
Am Stadtpark 20, 81243 München

masterbuero-hmbs@hm.edu

https://hmbs.hm.edu/master-hrm

Shaping Business Education
for a Better Future

HM Business School