

Modulbezeichnung	LP	empf. Sem.
4. HRM und Innovation	10	1.-4.
u. a. Forschungsaspekte des innovationsorientierten HRM, Gründungsmanagement und Unternehmertum, Businessplan*		
5. HRM und Digitalisierung	10	1.-4.
u. a. Advanced Business Ethics, Strategisches Informationsmanagement*		
Vertiefungsrichtung (ein Bereich ist auszuwählen)	10	1.-4.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensethik</li> <li>• Arbeits- und Wirtschaftsrecht</li> <li>• Controlling</li> <li>• Betriebliches Informations- und Geschäftsprozessmanagement</li> <li>• Auslandsstudium HRM</li> </ul>		
Mündliche Abschlussprüfung	5	4.
Abschlussmodul (Masterarbeit)	20	3. o. 4.

\*Die vollständige Modulübersicht, die genauen Lehrinhalte, Lernziele, der Lehrstundenumfang, die Modulvoraussetzungen und Modulleistungen können detailliert im Modulhandbuch bzw. in der Studien- und Prüfungsordnung nachgelesen werden.

## Praktika

Das Masterstudium HRM ist stark auf Eigenaktivität der Studierenden aufgebaut. Die Vermittlung von Methodenkompetenz ist ein wichtiger Bestandteil des Studiums. In allen Lehrveranstaltungen werden die nachfolgenden Schlüsselqualifikationen als didaktisches Prinzip beachtet und in speziellen Veranstaltungen, z. B. in Fallstudien- und Case-Study-Seminaren und Übungen explizit vermittelt.

- Lernfähigkeit
- Argumentation und Kommunikation
- Planen, Organisieren und Leiten
- problemorientiertes Denken
- Arbeit im Team
- Modell- und Systemanalyse

In den angebotenen Praxisseminaren haben die Studierenden die Möglichkeit, in Kooperation mit Unternehmen personalwirtschaftliche, organisationswissenschaftliche, sozialwissenschaftliche und rechtliche Fragestellungen an konkreten Praxisprojekten zu behandeln.

Im Hinblick auf den Berufseinstieg nach dem Studium ist es wünschenswert, ein Praktikum zu absolvieren. Das Praktikum ist kein Bestandteil des Studiengangs und muss von den Studierenden eigenverantwortlich organisiert werden. Der Inhalt des Praktikums sollte einen Bezug zum Studium aufweisen.

## Fachstudienberatung

### Christian Geißler

Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,  
Wirtschaftswissenschaftlicher Bereich  
Große Steinstraße 73, 06108 Halle (Saale)  
Telefon: 0345 55-23340 | Raum 130  
E-Mail: studienberatung@wiwi.uni-halle.de

→ [www.wiwi.uni-halle.de](http://www.wiwi.uni-halle.de)

## Allgemeine Studienberatung

E-Mail: [ssc@uni-halle.de](mailto:ssc@uni-halle.de)

Telefon: 0345 55-21308

Vor Ort: Studierenden-Service-Center (im Löwengebäude, Universitätsplatz 11). *Wir empfehlen eine Terminvereinbarung!*  
Offene Sprechzeiten: siehe Website

→ [www.uni-halle.de/studienberatung](http://www.uni-halle.de/studienberatung)

→ [www.uni-halle.de/studienangebot](http://www.uni-halle.de/studienangebot)



Löwengebäude auf dem Universitätsplatz

## Hinweise zur Herausgabe

Dieses Faltblatt wird von der Allgemeinen Studienberatung herausgegeben. Die Informationen dienen der groben Orientierung, sind rechtlich nicht bindend und ersetzen nicht die Lektüre der relevanten Ordnungen. Verantwortlich für den Inhalt ist die Fachstudienberatung.

Die Angaben (Stand: Januar 2023) können sich ändern. Stets aktuelle Informationen und weitere Details zu diesem Studienangebot finden Sie unter: [www.uni-halle.de/+hrmma](http://www.uni-halle.de/+hrmma)



# Human Resources Management

Master

Master of Science

120  
LP



Stand: Januar 2023 | Foto: fizkes, stock.adobe.com

MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT  
HALLE-WITTENBERG



## Das Studium auf einen Blick

### Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

– Wirtschaftswissenschaftlicher Bereich

**Lehrstuhl** für Personalwirtschaft und Business Governance

**Typ:** Master-Studiengang mit 120 Leistungspunkten (LP)

**Abschluss:** Master of Science (M.Sc.)

**Regelstudienzeit:** 4 Semester

**Beginn:** Wintersemester

**Fachspezifische Zulassungsvoraussetzungen:** Ja

**Hauptunterrichtssprache:** Deutsch

Dieser Studiengang ist **akkreditiert**.

## Charakteristik und Ziele

*Human Resources Management 120 LP* ist ein interdisziplinärer Studiengang, in dem wirtschafts-, sozial, und rechtswissenschaftliche sowie psychologische Perspektiven zusammenfließen. Der Masterstudiengang bündelt Kompetenzen aus diesen Forschungsdisziplinen, so dass Absolvent\*innen die komplexen Anforderungen an die Personalarbeit verstehen und diese proaktiv gestalten können. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf strategisch ausgerichteter Personalarbeit und Personalentwicklung, Organisationsgestaltung und Business Governance.

Der Studiengang ist konsekutiv und überwiegend forschungsorientiert. Dabei wird eine enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis nach dem Ansatz des Engaged Scholarship angestrebt, um die Forschung auf praxisrelevante Probleme auszurichten und praxisrelevante Kenntnisse zu vermitteln. Dies zeigt sich in zahlreichen Unternehmenskooperationen, Praxisprojekten und Gastvorträgen.

Der Studiengang richtet sich insbesondere an Studierende,

- die klassische HR-Arbeit neu denken wollen,
- die nicht nur einen Studienplatz, sondern ein Netzwerk suchen,

- die nicht nur einen Abschluss bekommen, sondern sich ständig weiterentwickeln wollen,
- die innovative Lernkonzepte und -methoden ausprobieren wollen,
- die Theorien nicht langweilig auswendig lernen, sondern kreativ auf aktuelle Herausforderungen übertragen wollen,
- die gemeinsam mit Praxispartnern innovative Lösungsansätze entwickeln wollen,
- die bei der Arbeit mit Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich ganz vorn dabei sein wollen,
- die an spannenden Forschungsprojekten im HR-Bereich mitwirken möchten und
- die an wissenschaftlicher Forschung interessiert sind, die relevant für aktuelle praktische Herausforderungen ist.

## Berufsperspektiven

Der Masterstudiengang qualifiziert Absolvent\*innen für eine strategisch ausgerichtete Tätigkeit im HR-Bereich. Berufliche Einstiegsmöglichkeiten bieten sich insbesondere bei

- Unternehmen im Industrie- und Dienstleistungssektor,
- Beratungsfirmen,
- öffentlichen Institutionen und
- gemeinnützigen Organisationen.

Typische Berufsfelder sind:

- **HR-Manager und Personalentwickler** (Strategisches Personalmanagement | Business-Partner der Unternehmensführung | Gestaltung von Organisations- und Personalentwicklungsprojekten | Nachhaltiges Ressourcenmanagement)
- **Management-Berater HR** (Interner oder externer Partner und Coach von Führungskräften und Beschäftigten | Organisationsentwicklung und Change Management | Prozessoptimierung | Vermittlung und Anwendung von Methodenkompetenz)
- **Strategischer Systemintegrator HR** (Strategie- und Realisierungspartner der Unternehmensführung | Gestaltung, Implementierung und Evaluierung von Ansätzen der Business Governance | Sozioökonomische Systemanalyse und -gestaltung)

## Zulassungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Zulassung ist der Nachweis eines **berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses** (in der Regel Bachelor) in einem Studiengang mit **wirtschaftswissenschaftlicher Orientierung** im Umfang von mindestens **60 LP** und der Abschlussnote **2,5** oder besser.

Fundierte **Englischkenntnisse** sowie der sichere Umgang mit englischsprachiger Literatur werden dringend empfohlen. Sprachnachweise sind zwar nicht obligatorisch, werden aber im Auswahlverfahren (neben weiteren Kriterien) positiv berücksichtigt.

Ausführliche Informationen zu den Zulassungsvoraussetzungen entnehmen Sie bitte der gültigen Studien- und Prüfungsordnung. Über die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen entscheidet in Zweifelsfällen der Studien- und Prüfungsausschuss.

## Einschreibung/Bewerbung

Der Master-Studiengang *Human Resources Management 120 LP* ist zurzeit **zulassungsbeschränkt** (Uni-NC).

- Mit einem deutschen Hochschulabschluss bewerben Sie sich bitte bis **15.7.** über [www.uni-halle.de/bewerben](http://www.uni-halle.de/bewerben).
- Mit einem ausländischen Hochschulabschluss bewerben Sie sich bitte bis **15.6.** über [www.uni-assist.de](http://www.uni-assist.de).

Ob ein Studienangebot zulassungsbeschränkt (Uni-NC) oder zulassungsfrei (ohne NC) ist, entscheidet die Universität jährlich neu. Bitte prüfen Sie die aktuelle Festlegung **ab Mai** hier: [www.uni-halle.de/+hrmma](http://www.uni-halle.de/+hrmma)

Auf der Webseite informieren wir auch über einzureichende Unterlagen und das Auswahlverfahren.

Bewerber\*innen, die das Zeugnis des ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses erst nach der Bewerbungsfrist vorlegen können, reichen mit den Bewerbungsunterlagen eine Fächer- und Notenübersicht über mindestens 2/3 der zu erbringenden Gesamtleistungen ihres Studiums ein. Das Zeugnis muss bei der Einschreibung zum Wintersemester bis spätestens 31.1. des Folgejahres nachgereicht werden.

## Aufbau des Studiums

Leistungen	Σ 120 LP
Pflichtmodule	35 LP
Wahlpflichtmodule	60 LP
Mündliche Abschlussprüfung	5 LP
Abschlussmodul (Masterarbeit)	20 LP

## Inhalte des Studiums

Modulbezeichnung	LP	empf. Sem.
Arbeitsrecht I	5	1.
Organization Theory for Research and Practice	5	1.
People Analytics	5	1.
Strategische Organisationsgestaltung und Chance Management	5	1.
Innovationsorientierte Personalentwicklung	5	2.
Strategisches HRM	5	2.
Seminar HRM and Business Governance	5	3.
<b>Wahlpflichtmodule (60 LP)</b>		
1. Kernbereiche der BWL	10	1., 2. o. 3.
u. a. Externes Rechnungswesen, Kapitalmarkttheorie, Management Accounting*		
2. HRM und Methoden	10	1.–4.
u. a. Aktuelle Methoden und Instrumente des Human Resources Management, Erhebungstechniken, Multivariate Verfahren*		
3. HRM und Strategie	10	1.–4.
u. a. Forschungsaspekte der Business Governance, Herausforderungen der Unternehmensführung*		