

Syllabus

Course description

Course title	Human Resource Management in the Public Sector
Course code	27616
Scientific sector	SECS-P/10 - ECON-08/A
Degree	Master in Public Policy and Innovative Governance (LM-63)
Semester and academic year	Semestre: 1st - ay 2025/2026
Year	2nd year
Credits	6
Modular	no

Total lecturing hours	36
Total lab hours	-
Total exercise hours	-
Attendance	Warmly suggested, but not required.
Prerequisites	No formal prerequisite is set; nevertheless, familiarity with topics covered by an introductory course in Management is expected.
Course page	https://www.unibz.it/en/faculties/economics-management/master-public-policy-innovative-governance/
Specific educational objectives	The course refers to the typical educational activities and belongs to the scientific area of Economics and Business Administration. This course focuses on effective human resource management within the constraints of the legal, social, political, technological, and economic landscapes, particularly in the public sector. It emphasizes strategic thinking in applying HRM models, concepts, and tools to contemporary issues and sustainability, aligning with UN goals on gender equality and economic growth. Students will understand HRM theories, tools, and challenges, learning to link theory with practice and explore HRM's role in strategic organization management and public sector innovation. The specific educational objectives of the course are to acquire and master basic and advanced knowledge and competence on most important approaches, models, concepts, and analytical tools of Human Resource Management. Special emphasis is placed on the links between theory and practice and the contribution to innovative governance. At the end of the course the students will be able to interpret, analyze, and discuss the main issues related to the management of human resources in organizations with a special focus on the public service and innovative governance.

Lecturer	Marjaana Gunkel Office E 5.12 c e-mail: Marjaana.Gunkel@unibz.it phone: 0471 013221 lecturer's page: https://www.unibz.it/en/faculties/economics-management/academic-staff/person/35342-marjaana-gunkel
Scientific sector of the lecturer	SECS P/10 - ECON-08/A
Teaching language	German
Office hours	18 hours MySNS – My timetable Webpage: https://www.unibz.it/en/timetable/?sourceId=unibz&department=26&degree=14100
Lecturing assistant	-
Teaching assistant	-
List of topics covered	Introduction to HRM in the public sector; Recruitment and Selection; Public Service Motivation; Compensation and Benefits; Training, learning, and development; Talent management; International HRM.
Teaching format	The course is based on both frontal lectures and the discussion of case studies. An active participation of the students in classroom discussion is required. Students will work on various case studies to understand the practical relevance and provide insights into real-world challenges and best practices in HRM within the public sector.
Learning outcomes	Knowledge and understanding: Students learn about contemporary HRM issues and challenges and understand the main elements of the HRM function (e.g. – recruitment, selection, training and development, etc.) and their relevance to the strategic management of an organization. Applying knowledge and understanding: Students will learn to effectively discuss and assess HR strategies aimed at maximizing human resource potential within organizations. They will gain proficiency in analyzing HRM policies and practices critically, ensuring these align with organizational strategic goals. This includes a comprehensive understanding of HRM's role in organizational strategy and its contribution to public sector missions and objectives. The course also emphasizes guiding HRM initiatives

	from planning to execution, focusing on their societal, economic, and environmental impacts, thereby preparing students to strategically enhance public sector HR governance. Making judgments: Students will learn to evaluate and select the most suitable approaches, models, processes, and tools for addressing diverse HRM aspects, with a focus on recognizing the unique challenges and strategies of HRM within the public sector context. Communication skills: Students develop communication skills for presenting the main HRM issues and challenges clearly and persuasively. Learning skills: Students develop the ability to establish links among relevant topics independently; developing the capacity of thinking, planning, and acting strategically when managing the human resources of an organization.
Assessment	For attending students A) Case Study Analysis and Presentation (30% of total grade): Students will be assigned to teams and provided with case studies that focus on practical HRM issues in the public sector, with an emphasis on sustainability and innovation. Each team will analyze their assigned case, develop solutions or strategies, and create a comprehensive PowerPoint presentation to communicate their findings during a presentation in class. B) Written Exam (70% of total grade): The written exam comprises essay questions that test the students' comprehension of key HRM theories, models, and practices in the context of the public sector. For non-attending students, the final exam will be the sole basis for the mark.
Assessment language	German (B1 level in German required to sit the exam).
Evaluation criteria and criteria for awarding marks	The presentations will be assessed based on the clarity and logic of the argument, the effectiveness of the solution, teamwork dynamics, and presentation skills, including the use of visual aids and engagement with the audience. In the exam, students will be evaluated on their comprehensive understanding of HRM principles, with a focus on their ability to critically analyze and apply these concepts to public sector scenarios. The structure and coherence of

	their arguments will be assessed, alongside their use of relevant evidence and examples to support their viewpoints. Additionally, the clarity of expression and the quality of writing, including the use of appropriate HRM terminology will be integral to their overall score.
Required readings	Holtbrügge, D. (2022), Personalmanagement, 8. Auflage, SpringerGabler. Gourmelon, A., Seidel, S., & Treier, M. (2024), Personalmanagement im öffentlichen Sektor: Grundlagen und Herausforderungen, 3. Auflage, Rehm.
Supplementary readings	Materials will be provided by the lecturer.

Syllabus

Beschreibung der Lehrveranstaltung

Kurstitel	Personalmanagement im öffentlichen Sektor
Kurscode	27616
Wissenschaftlicher Sektor	SECS-P/10 - ECON-08/A
Degree	Master in Politik öffentlicher Institutionen und innovativer Governance LM-63
Semester und akademisches Jahr	1. Semester a.J. 2025/2026
Jahr	2
Credits	6
Modular	Nein
Gesamte Vorlesungszeit	36
Total exercise hours	--
Total lab hours	--
Anwesenheit	empfohlen, aber nicht vorausgesetzt
Voraussetzungen	Es gibt keine formalen Voraussetzungen; es wird jedoch erwartet, dass die Themen, die in einem Einführungskurs in Management behandelt werden, bekannt sind.
Kursseite	https://www.unibz.it/de/faculties/economics-management/master-public-policy-innovative-governance/

Spezifische Bildungsziele	Der Kurs bezieht sich auf die typischen Bildungsaktivitäten und gehört zum wissenschaftlichen Bereich der Wirtschaftswissenschaften. Dieser Kurs konzentriert sich auf effektives Personalmanagement innerhalb der rechtlichen, sozialen, politischen, technologischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere im öffentlichen Sektor. Der Schwerpunkt liegt auf strategischem Denken bei der Anwendung von Personalmanagementmodellen, -konzepten und -instrumenten auf aktuelle Themen und Nachhaltigkeit, die mit den UN-Zielen zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Wirtschaftswachstum in Einklang stehen. Die Studierenden werden die Theorien, Instrumente und Herausforderungen des Personalmanagements verstehen und lernen, die Theorie mit der Praxis zu verbinden und die Rolle des Personalmanagements im strategischen Management von Organisationen und in der Innovation des öffentlichen Sektors zu untersuchen. Die spezifischen Ausbildungsziele des Kurses sind der Erwerb und die Beherrschung grundlegender und fortgeschrittener Kenntnisse und Kompetenzen in den wichtigsten Ansätzen, Modellen, Konzepten und Analyseinstrumenten des Personalmanagements. Besonderes Augenmerk wird auf die Verbindungen zwischen
----------------------------------	---

	Theorie und Praxis und den Beitrag zu innovativer Governance gelegt. Am Ende des Kurses werden die Studierenden in der Lage sein, die wichtigsten Themen im Zusammenhang mit dem Management von Personal in Organisationen zu interpretieren, zu analysieren und zu diskutieren, mit besonderem Augenmerk auf den öffentlichen Dienst und innovatives Governance.
Dozent	Marjaana Gunkel Office E 5.12 c e-mail: Marjaana.Gunkel@unibz.it phone: 0471 013221 lecturer's page: https://www.unibz.it/de/faculties/economics-management/academic-staff/person/35342-marjaana-gunkel
Wissenschaftlich-disziplinärer Bereich des Dozenten	SECS P/10 - ECON-08/A
Sprache	Deutsch
Sprechstunde	18 Stunden MySNS – Individual timetable Webpage: https://www.unibz.it/de/timetable/?sourceId=unibz&department=26&degree=14100
Lehrassistent	Keine
Kursinhalte	Einführung in das Personalmanagement im öffentlichen Sektor; Personalbeschaffung und -auswahl; Public Service Motivation; Vergütung und Benefits; Training und Entwicklung; Talentmanagement; Internationales Personalmanagement.
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.
Kursziele	Wissen und Verstehen: Die Studierenden lernen aktuelle Personalfragen und -herausforderungen kennen und verstehen die wichtigsten Elemente der Personalfunktion (z. B. Rekrutierung, Auswahl, Schulung und Entwicklung usw.) und ihre Bedeutung für das strategische Management einer Organisation. Anwendung von Wissen:

	Die Studierenden lernen, Personalstrategien, die darauf abzielen, das Potenzial der Humanressourcen in Organisationen zu maximieren, effektiv zu diskutieren und zu bewerten. Sie erlangen die Fähigkeit, Personalpolitik und -praxis kritisch zu analysieren und sicherzustellen, dass diese mit den strategischen Zielen des Unternehmens übereinstimmen. Dazu gehört ein umfassendes Verständnis der Rolle des Personalmanagements in der Unternehmensstrategie und seines Beitrags zu den Aufgaben und Zielen des öffentlichen Sektors. Ein weiterer Schwerpunkt des Kurses ist die Begleitung von HRM-Initiativen von der Planung bis zur Durchführung, wobei der Schwerpunkt auf den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und umweltbezogenen Auswirkungen liegt, wodurch die Studierenden darauf vorbereitet werden, die HR-Governance im öffentlichen Sektor strategisch zu verbessern. Urteilsvermögen: Die Studierenden lernen, die am besten geeigneten Ansätze, Modelle, Prozesse und Instrumente für die Behandlung verschiedener Personalmanagementaspekte zu bewerten und auszuwählen, wobei der Schwerpunkt auf der Erkennung der einzigartigen Herausforderungen und Strategien des Personalmanagements im öffentlichen Sektor liegt. Kommunikationsfähigkeit: Die Studierenden entwickeln Kommunikationsfähigkeiten, um die wichtigsten Personalfragen und -herausforderungen klar und überzeugend darzustellen. Lernfähigkeiten: Die Studierenden entwickeln die Fähigkeit, selbstständig Verbindungen zwischen relevanten Themen herzustellen; sie entwickeln die Fähigkeit, strategisch zu denken, zu planen und zu handeln, wenn es um die Verwaltung der Humanressourcen einer Organisation geht.
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. 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. Für Studierende, die nicht an der Vorlesung teilnehmen, ist die Abschlussprüfung die einzige Grundlage für die Benotung.
Prüfungssprache Bewertungskriterien und Kriterien für die Notenermittlung	Deutsch (B1 Sprachniveau ist erforderlich). 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.
Pflichtlektüre	Berman, E.M., Bowman, J.S., West, J.P., Van Wart, M.R. (2021), Human Resource Management in Public Services: Paradoxes, processes, and problems. 47h Edition, Thousand Oaks, CA: Sage. Dessler, G. (2019), Human Resource Management, 16th Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. Sitko, R. (2023), Sustainable Human Resource Management: Using HRM to achieve long-term social, environmental and business goals. Kogan Page Publishers.
Zusätzliche Literatur	Zusätzliche Literatur wird vom Dozenten zur Verfügung gestellt.