

Schwerpunkt



HOCHSCHULE HEILBRONN

# Personal- management

Kurzvorstellung



Fakultät Wirtschaft

Studiengang Betriebswirtschaft und  
Unternehmensführung

Prof. Dr. Susanne Wilpers, Sommer 2025



A person with long hair, wearing a light-colored hoodie, is sitting on a large, flat rock. They are looking out over a vast landscape that includes a calm lake, distant mountains with patches of snow, and a clear blue sky. The sun is high in the sky, creating a lens flare effect. The overall scene is peaceful and inspiring.

„Meine Vision ist es,  
Personalmanagement-  
Studierende zu inspirieren  
und auszubilden, damit sie  
als verantwortungsvolle und  
innovative Führungskräfte  
die Arbeitswelt positiv  
gestalten und ihren  
individuellen Berufsweg  
wählen können.“

Prof. Dr. Susanne Wilpers,  
Leiterin Schwerpunkt Personal



# Das Berufsbild einer PersonalerIn

Auf Absolvierende des Schwerpunkts Personal warten vielfältige Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Mensch und Unternehmen. Nach Ihrem Abschluss arbeiten Sie zum Beispiel als...



## Personalentwicklerin

Sie analysieren den Qualifizierungsbedarf von Mitarbeiter\*innen und entwickeln passende Trainings- und Weiterbildungsprogramme. Sie begleiten Entwicklungsprozesse, organisieren Schulungen und beraten Führungskräfte bei Talentförderung und Karriereplanung.



## UnternehmensberaterIn

Mit dem vermittelten Wissen sind Sie in der Lage Arbeitsabläufe im Unternehmen zu optimieren. Sie können Evaluationen zu Mitarbeiterzufriedenheit durchführen, Motivationstrainings gestalten oder Arbeitsplatzgestaltung optimieren.



## HR-Business PartnerIn

Sie arbeiten eng mit den Führungskräften eines Unternehmens zusammen, um HR-Strategien zu entwickeln, die die Unternehmensziele unterstützen. Durch fundierte Methodenausbildung können Sie eigenständige Projekte in vielen Berufsbereichen planen, durchführen und auswerten.

# Was erwartet Sie im Schwerpunkt Personal?



HOCHSCHULE HEILBRONN

## Lehr- und Lernmethoden

- Innovative Lehrmethoden mit Blended Learning Elementen und KI unterstützenden Lernmethoden
- Nutzung von statistischen Auswertungstools zur empirischen Erhebung
- Sie lernen fallbezogen in kleinen Gruppen

## Praxis

- Einbindung von DozentInnen und Fachvorträgen aus der Berufspraxis
- Exkursionen zu Fachmessen und Unternehmen

## International

- Sammlung von interkultureller Erfahrung durch die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden in englischsprachigen Veranstaltungen

## Theorie

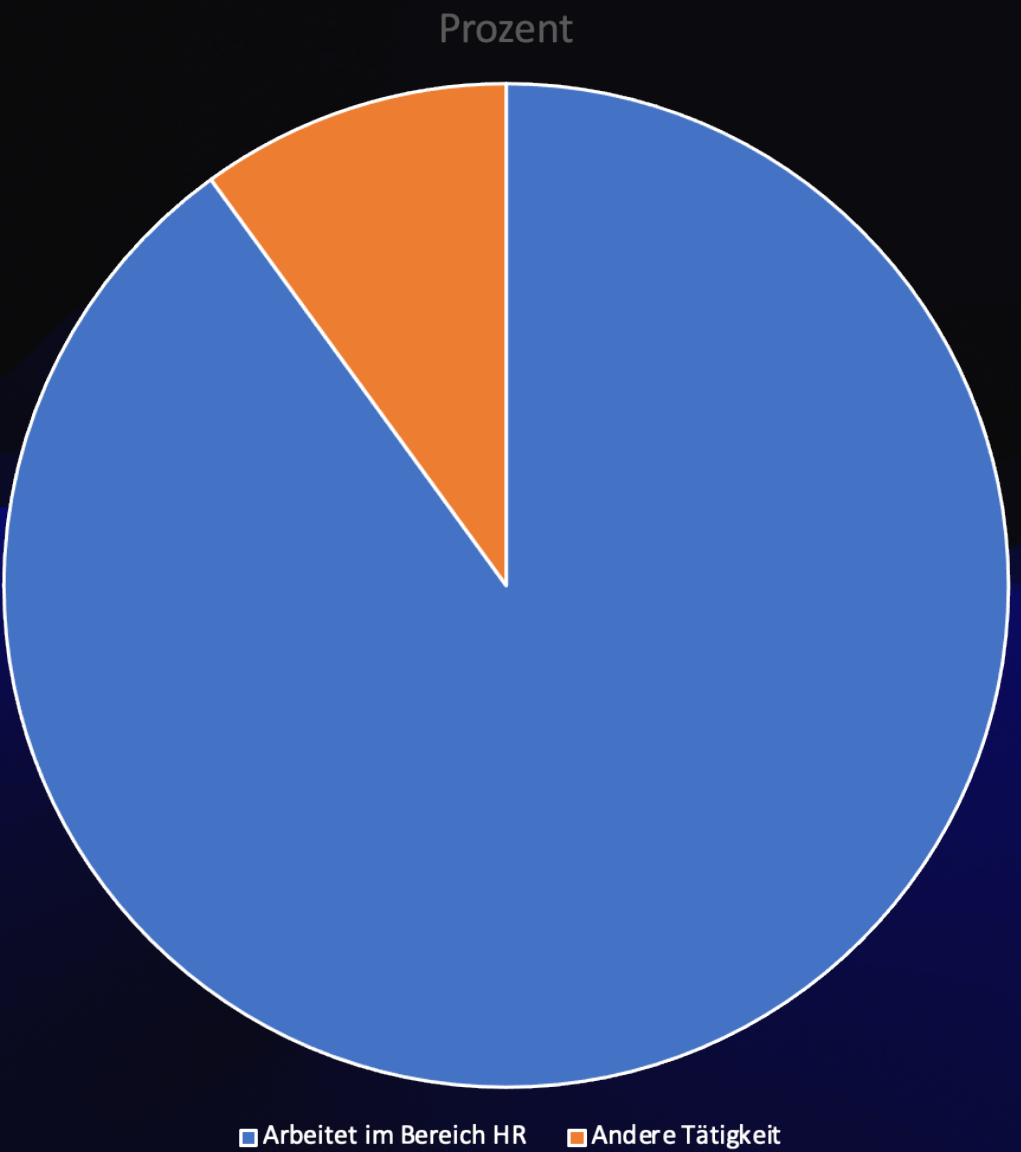
- Erarbeitung von Studien mit potentieller Veröffentlichung
- Vorbereitung auf die empirische und/oder praktische Bachelorthesis



# Unsere AbsolventInnen arbeiten zu 90% im HR Bereich



HOCHSCHULE HEILBRONN



# Wo arbeiten unsere PersonalabsolventInnen? (Auswahl)

**HAYS**

**WÜRTH**



**EY**

**IPAI**

**PORSCHE**

**BOSCH**

**HTN**  
HOCHSCHULE HEILBRONN  
HOCHSCHULE HEILBRONN

**LÄPPLE**

**bechtle**



**SAP**

**DIEFFENBACHER**

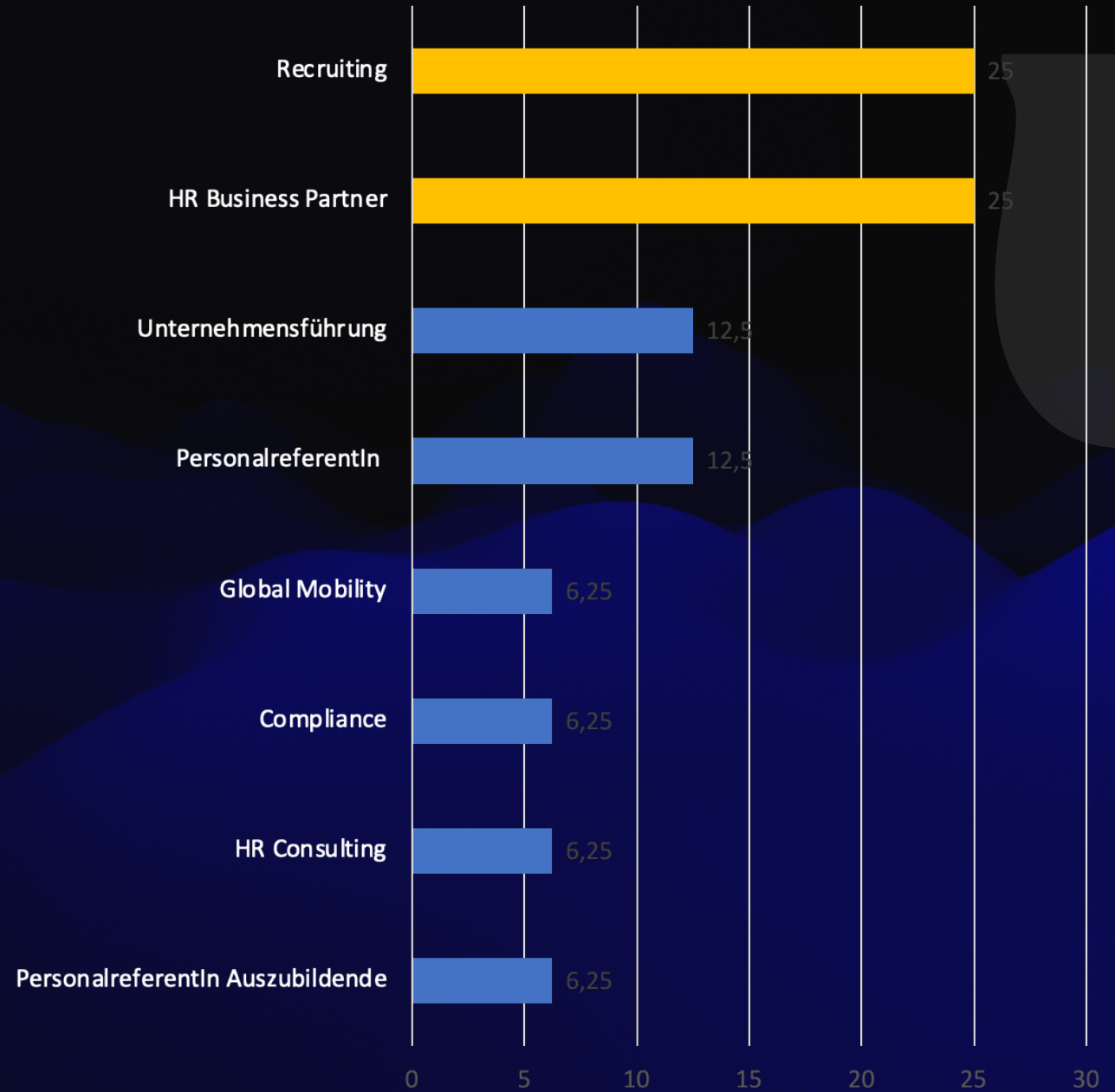
**SCHUNK**

**HTN**

HOCHSCHULE HEILBRONN



# Unsere AbsolventInnen arbeiten in unterschiedlichen HR Bereichen





Alumna 2021  
Janina Posch, Sparkasse Heilbronn



HOCHSCHULE HEILBRONN



# Schwerpunkt Personalmanagement

Semester 7

Bachelor-Thesis 0 SWS, 12 ECTS

Semester 6

Seminar  
Unternehmens-  
recht und  
Führung  
4 SWS, (5) LR

Digital  
Human Resource  
Management  
(English)  
4 SWS, (5) LA

HR Cases/  
Projektstudie  
4 SWS, (5) LA

Semester 5

Praxissemester in Semester 5, 30 ECTS

Semester 4

Rechtsfälle der  
Personal- und  
und Führungs-  
praxis  
4 SWS, (5) LA

Personaleinsatz  
und -bindung  
4 SWS, (5) LK

Personal-  
beschaffung und  
-entwicklung  
4 SWS, (5) LA

Gundstudium Semester 1-3

# Wer unterrichtet im Schwerpunkt Personal?



## **Prof. Dr. Susanne Wilpers**

**Leiterin Schwerpunkt Personal**

Fächer: Personalmanagement (1. Semester)

Digital HR (6. Semester)

HR Cases (6. Semester)



## **Prof. Dr. Fabian Brugger**

**Professor Hochschule Heilbronn**

Fach: Rechtsfälle der Führungspraxis (4. Semester)



## **Sina Lack (geb. Spahn)**

**Lehrbeauftragte**

Fach: Personaleinsatz- und -bindung (4. Semester)



HOCHSCHULE HEILBRONN



# Wer unterrichtet im Schwerpunkt Personal?

## Prof. Dr. Steffen Burr

Honorarprofessor Hochschule Heilbronn

Fach: Unternehmensrecht und Führung (6. Semester)



## Benjamin Wacker

Lehrbeauftragter/ Personalentwicklung LÄPPLE

Fach: Personalentwicklung und Beschaffung (4. Semester)



## Herbert Streit

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Personalbeschaffung- und Entwicklung (4. Semester)

Digital HR (6. Semester)



HOCHSCHULE HEILBRONN

# Impressionen



## Exkursionen

Der Besuch von Fachmessen und Unternehmen veranschaulichen theoretische Inhalte praktisch.

## Präsentationen

Im Rahmen von HR Cases werden u.a. Aufgabenstellungen aus Unternehmen bearbeitet und gewährleistet damit den Wissenstransfer.

## Instrumente

Eignungsdiagnostische Auswahlverfahren werden u.a. in selbst durchgeführten Assessment Centern eingesetzt.



**Der Gender Pay Gap und die Entgelttransparenz**

In der 19. Ausgabe der Mitteilungsblätter werden aktuelle Aspekte des Entgelttransparenzgesetzes (Entgelttransparenzgesetz) dargestellt. Derzeit ist das Gesetz in Kraft, aber es gibt noch einige Punkte, die im Rahmen des Gesetzes geregelt werden müssen. Das Gesetz ist in der 19. Ausgabe der Mitteilungsblätter dargestellt. Derzeit ist das Gesetz in Kraft, aber es gibt noch einige Punkte, die im Rahmen des Gesetzes geregelt werden müssen. Das Gesetz ist in der 19. Ausgabe der Mitteilungsblätter dargestellt. Derzeit ist das Gesetz in Kraft, aber es gibt noch einige Punkte, die im Rahmen des Gesetzes geregelt werden müssen.

**Nicht nur etwas für Frauen? Elternzeit**

**Anna Riem**  
Stabchefin für Personalwirtschaft und Mitarbeiterentwicklung im Schwabertal Personalmanagement in der Hochschule Heilbronn

**Anna Riem**  
Stabchefin für Personalwirtschaft und Mitarbeiterentwicklung im Schwabertal Personalmanagement in der Hochschule Heilbronn

Auch Männererwerbstätige sollen die Möglichkeit erhalten, eine zusätzliche Monatsentgelt für die Elternzeit zu beantragen, wenn sie pro Woche 25 bis 30 Stunden tätig sind. Ziel ist es, die Elternzeit zu stärken und mehr eine normale Karrierepause zu machen.

Eine weitere Änderung betrifft die Möglichkeit, die Elternzeit zu verlängern. Bislang konnte die Elternzeit nur bis zum Ende des Monats verlängert werden, wenn die Elternzeit bis zum Ende des Monats verlängert werden konnte. Das neue Gesetz ermöglicht es, die Elternzeit bis zum Ende des Monats zu verlängern.

**2. Flexiblere Elternzeitgestaltung**  
Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig fordert eine flexiblere Gestaltung der Elternzeit. Der neue Gesetzesentwurf enthält daher auch wichtige Änderungen der bisherige Elternzeit. So war die bisherige Elternzeit nur bis zum Ende des Monats zu verlängern. Das neue Gesetz ermöglicht es, die Elternzeit bis zum Ende des Monats zu verlängern.

**HAYS** Working for your tomorrow

Gastvortrag: Morgen, 06.12.2022, Raum S042, 11:00 Uhr

Bist du auf der Suche nach einem Berufswahltag? Brauchst Hilfe bei der Jobsuche? Hays hilft dir dabei, den passenden Job zu finden. Lerne Hays sowohl als potenzieller Arbeitgeber kennen oder als Unterstützer bei der Jobsuche.

Im Rahmen der Personalentwicklung „Digital HR“ werden unsere 10 Alumni als Mentorin und 10 Alumni als Mentorin eingeladen. Die Teilnehmerinnen werden als Mentorin eingeladen. Die Teilnehmerinnen werden als Mentorin eingeladen.

## Veröffentlichungen

Studierende publizieren regelmässig ihre Forschungsinhalte der HR Cases/Projektstudie.

## Vorträge

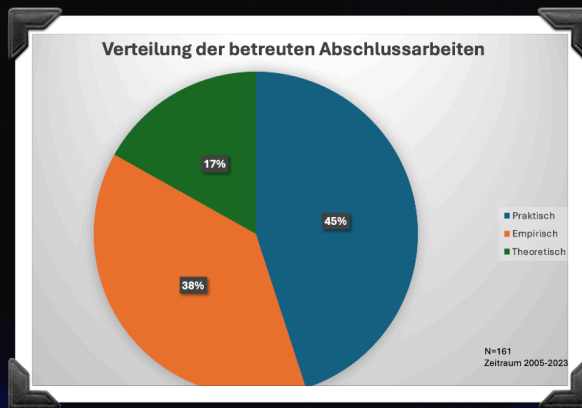
Studierende referieren über die Forschungsinhalte ihrer Abschlussarbeiten auf Fachmessen.

## Alumni

Regelmässig erfahren Sie über den beruflichen Weg von Alumni durch eingeladene Fachvorträge.

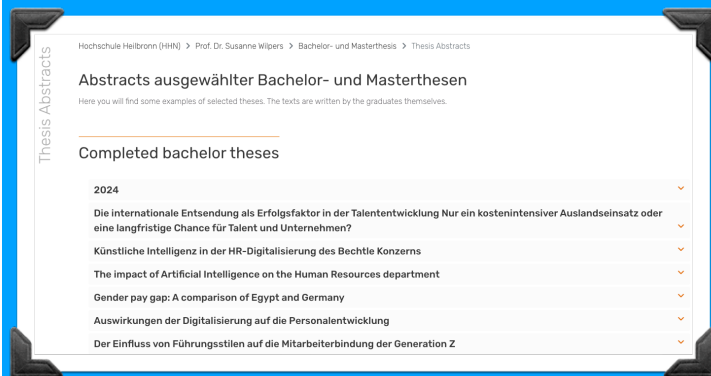


HOCHSCHULE HEILBRONN



# Abschlussarbeiten

Die Mehrheit der AbsolventInnen wählen eine Abschlussarbeit im Unternehmen



# Themen der Abschlussarbeiten

Informieren Sie sich über bereits geschriebene Thesen im Bereich „Abstract“ und der Website „Schwerpunkt Personal“





## Abstracts ausgewählter Bachelor- und Masterthesen

Here you will find some examples of selected theses. The texts are written by the graduates themselves.

### Completed bachelor theses (excerpt)

2025

**Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z**

**Trends im Employer Branding**

**Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Personalwesen: Wie die Automatisierung der HR-Kernprozesse die Effizienz, die Entscheidungsqualität und die Mitarbeiterzufriedenheit und datenschutzrechtliche Herausforderungen zu bewältigen**

**Personalmanagement 4.0: Die Integration von Künstlicher Intelligenz und Berücksichtigung des AI Acts**

**Der Einfluss von Social Media auf das Employer Branding**

**Die Rolle von Arbeitsplatzsicherheit und -flexibilität im**

2025

**Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z**

Bachelorthesis, BU 2025

Autorin:

Keshana Varatharajan

Titel:

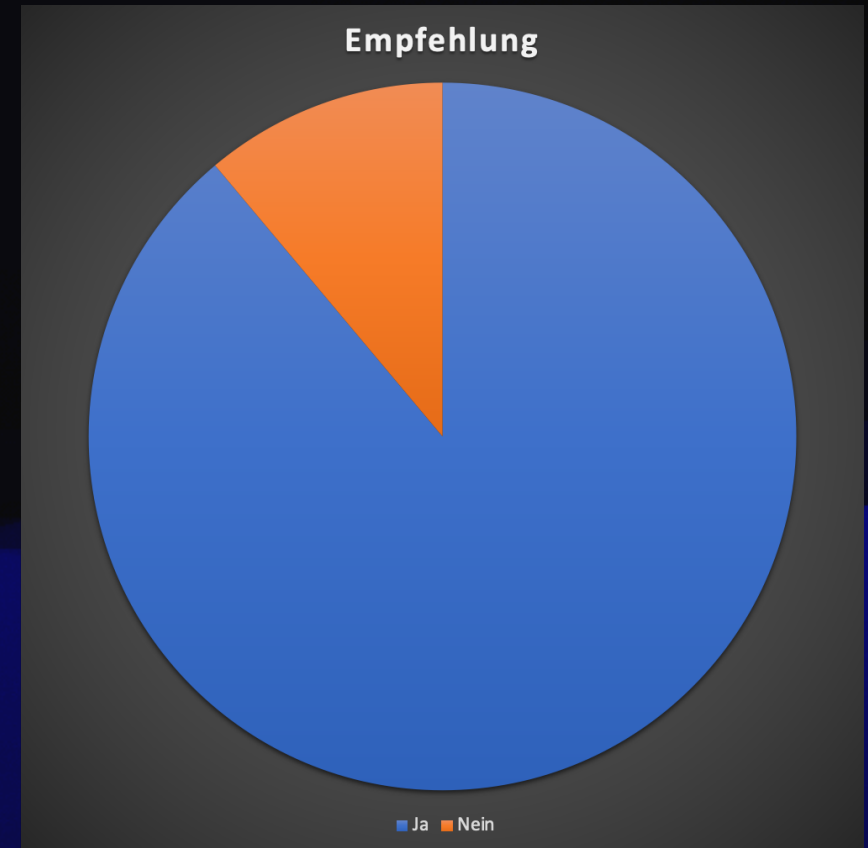
Level up für das Employer Branding? - Der Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z

Studiengang: Betriebswirtschaft und Unternehmensführung

Der anhaltende Fachkräftemangel und die veränderten Erwartungen der Generation Z stellen Unternehmen vor große Herausforderungen im Wettbewerb um Talente. Diese Zielgruppe legt Wert auf digitale, interaktive und authentische Bewerbungsprozesse, die klassische Verfahren häufig nicht erfüllen. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Bachelorarbeit den Einfluss von Gamification im Recruiting auf die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke bei der Generation Z. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Im Fokus standen zentral Dimensionen des Employer Brandings wie Attraktivität, Innovationskraft, kulturelle Passung, emotionale Bindung und Bewerbungsabsicht. Die Ergebnisse zeigen, dass Gamification die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke deutlich stärken kann. Besonders die Innovationswahrnehmung und die emotionale Bindung profitieren von spielerischen Elementen, was die Attraktivität von Unternehmen für junge Talente erhöht. Zugleich wird deutlich, dass Gamification allein nicht ausreicht, um tieferliegende Faktoren wie kulturelle Passung oder langfristige Karriereentscheidungen zu prägen. Damit leistet die Arbeit sowohl einen theoretischen Beitrag zur Forschung an der Schnittstelle von Employer Branding und Gamification als auch praxisorientierte Handlungsempfehlungen. Sie verdeutlicht, dass eine glaubwürdige und strategisch geplante Integration von Gamification-Elementen ein wichtiger Erfolgsfaktor sein kann, um die Generation Z nachhaltig für ein Unternehmen zu gewinnen und an die Arbeitgebermarke zu binden.

# 95%

unserer AbsolventInnen  
würden den  
Schwerpunkt Personal  
wieder empfehlen.



Alumnibefragung WS 2023/24, N= 30

„Eignungsdiagnostik  
(erleichtert es mir aktuell  
mich mit Kollegen aus  
der Psychologie zu  
unterhalten),“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der  
Alumnibefragung WS 23/24

„Top: Eigenständige  
Erarbeitung von  
Themen,  
Internationalität,,“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der  
Alumnibefragung WS 23/24

„Viele Inhalte kann ich heute in  
meiner Arbeit anwenden.  
Beispielsweise hilft mir das erlernte  
Wissen zu Kultur wie Hofstede im  
internationalen Kontext zu arbeiten  
und meine Kollegen besser verstehen  
zu können. Das Buddy Programm,  
an dem ich teilgenommen habe, hat  
mir hierbei ebenfalls sehr geholfen.,“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der Alumnibefragung WS 23/24

„Personalentwicklung:  
Ausgestaltung eines  
AC (fand ich super  
praxisrelevant),“

Alumni Schwerpunkt Personalmanagement aus der  
Alumnibefragung WS 23/24



**Veranstaltung HR1.41 154541 Personalbeschaffung und -entwicklung**  
 Diese Veranstaltung ist im Modul HR1

Lehrveranstaltungsverantwortliche(r)	Prof. Dr. Susanne Wilpers
Semester	4
Häufigkeit des Angebots	Winter-Sommer
Art der Veranstaltung	Vorlesung mit integrierter Übung
Lehrsprache	Deutsch
Veranstaltungsname (englisch)	Personnel Recruiting and Development
Leistungspunkte (ECTS)	5,0, dies entspricht einem Workload von 125 Stunden
SWS	4,0
Workload - Kontaktstunden	45
Workload - Selbststudium	80
Detaillierung zum Workload	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranstaltungsteilnahme</li> <li>• Vorbereitung der Veranstaltung durch Lektüre und Erarbeitung einer praktischen Übung (z.B. Rollenspiel)</li> <li>• Nachbereitung durch Erstellung von Feedbacks, Auswertung von Testergebnissen etc.</li> </ul>
Prüfungsart	lehveranstaltungsbegleitend durch praktische Arbeit
Prüfungsdauer	
Verpflichtung	Wahlpflichtveranstaltung
Voraussetzungen für die Teilnahme	
Lehr-/Lernmethoden (Lehrformen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlesung mit integrierten Übungsaufgaben, Lehrgespräche</li> <li>• Durchführung von eignungsdiagnostischen Tests</li> <li>• Bearbeitung von Fallstudien und Diskussionen</li> <li>• Konzeption und Durchführung von Übungen in Einzel- und Gruppenarbeit</li> </ul>
Fachkompetenz: Wissen und Verstehen	<p>Nachdem die Studierenden die Lehrveranstaltung abgeschlossen haben, können sie die Ziele, Aufgaben und den Prozess der Personalbeschaffung und -entwicklung allgemein erläutern. Dazu können sie einen Employer Branding Prozess beschreiben und den Prozess der Personalgewinnung skizzieren. Darüber hinaus sind sie in der Lage im spezifischen den Aufbau eines Assessment Centers selbstständig zu konzipieren und konstruieren sowie Mitarbeiter zu beurteilen. Sie können eignungsdiagnostische Tests selbstständig durchführen und</p>

# Modulhandbuch

Ausgewählte Kapitel des Schwerpunkts Personal zum download.



**Factsheet**  
**Schwerpunkt**  
**Personalmanagement/HR**

**Warum Schwerpunkt HR?**  

Die Region Heilbronn-Stuttgart, aus der wir auch ich, ist ein Zentrum der Wirtschaft. Hier finden sich Unternehmen, die in der Region tätig sind und die die Personalmanagement-Funktion im Unternehmen ausüben. Die Aufgaben im Personalmanagement sind vielfältig und betreffen die gesamte Organisation. Sie reichen von der Personalauswahl bis zur Personalentwicklung. Die Aufgaben im Personalmanagement sind vielfältig und betreffen die gesamte Organisation. Sie reichen von der Personalauswahl bis zur Personalentwicklung.

**Was sagen Alumni?**  

99% der an der Umfrage teilnehmenden Alumni würden den Schwerpunkt Personal nochmal wählen.

**Was hat Sie dazu bewegt, Personalmanagement zu studieren?**  

...den Menschen hinter dem Mitarbeiter als wichtige Ressource von Unternehmen zu sehen

# Factsheet

Schwerpunkt Personal: Alles auf einen Blick zum download.



## Factsheet

Fakultät Wirtschaft  
Studiengang Betriebswirtschaft  
und UnternehmensführungSchwerpunkt  
Personalmanagement/HR

## Warum Schwerpunkt HR?

"Zu Beginn [des Studiums, aus: wo?] wollte ich etwas mit Zahlen machen, habe dann gemerkt, dass [es, aus: wo?] mir zu trocken [ist, aus: wo?]. Durch den Personalbereich habe ich aktiven Kontakt mit Menschen, was mir den Arbeitsalltag interessanter gestaltet."

Quellen: Schwerpunkt HR

Die Fähigkeiten im Management von Menschen sind unverzichtbar für die moderne Arbeitswelt, und der Schwerpunkt Personalmanagement im Studiengang Betriebswirtschaft und Unternehmensführung wird Sie optimal auf den vernetzten und kooperativen Arbeitsplatz von morgen vorbereiten. Die erworbenen Fähigkeiten sind entscheidend in jeder Position, die Zusammenarbeit mit Menschen und ihre Führung erfordert. Dieser Schwerpunkt wird Sie mit einem Fundus an Fähigkeiten und Wissen ausstatten, die Ihnen in Ihrer Karriere bedeutende Möglichkeiten bieten eine Schlüsselrolle dabei zu spielen und sicherzustellen, dass Organisationen ihre kostbare Resource - ihre Mitarbeiter - bestmöglich managen

## Schwerpunktfächer im Hauptstudium



## Berufschancen

Die zukünftigen Berufsfelder sind vielfältig. Unsere Absolventinnen arbeiten in folgenden Gebieten:

- Personalbetreuung
- Recruiting
- Personalmarketing
- Personalentwicklung
- Personalplanung
- Internationales Personalmanagement
- Führungskraft
- Consulting
- Selbstständig
- Personalisierung
- Personaldienstleistung
- Internationale Einblicke
- Global Mobility
- etc.



Deutschen der Woche Zukunft Personal, Stuttgart, 2023

## Die Veranstaltungen

Semester 4

- Rechtsfälle der Personal- und Führungspraxis
- Personaleinsatz und -bindung
- Personalbeschaffung und -entwicklung

Semester 5

- Praxissemester

Semester 6

- Seminar Unternehmensrecht und Führung
- Digital Human Resource Management (Englischsprachig)
- HR Cases

Semester 7

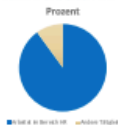
- Bachelorabschlussarbeit

## Was erwartet Sie?

Der Schwerpunkt Personalmanagement zeichnet sich durch einige Besonderheiten aus:

- Der Fokus liegt darauf, die theoretischen Inhalte praktisch umzusetzen
- Sie lernen fallbezogen in kleinen Gruppen
- Exkursionen zu Fachmessen und Unternehmen
- Einbindung von Dozentinnen und Fachvorträgen aus der Berufspraxis
- Nutzung von statistischen Auswertungstools zur empirischen Erhebung
- Sammlung von interkultureller Erfahrung durch die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden in englischsprachigen Veranstaltungen
- Erarbeitung von Studien mit potentieller Veröffentlichung
- Vorbereitung auf die empirische und/oder praktische Bachelorthesis

## Wieviele Alumni arbeiten im Bereich HR?



Was hat Sie dazu bewogen,  
Personalmanagement zu studieren?

...den Menschen hinter dem  
Mitarbeiter als wichtigste Ressource  
von Unternehmen zu sehen

## Was sagen Alumni?

In einer Alumnibefragung (Nov/Dez 2023)\* haben wir retrospektiv nach den Erfahrungen mit dem Schwerpunkt Personal gefragt. Hier sind einige (kleine) Auswahl von Antworten:

- "Top: Eigenständige Erarbeitung von Themen, Internationalität"
- "Besonderen Spaß haben mir die vielen Gruppenarbeiten gemacht, welche häufig durch den etwas kleineren Rahmen eine besondere Art der Arbeit zugelassen haben"
- "Meistens mussten oder dürfen wir, dass Lehrinhalte nach kurzen Vermittlungsphasen sehr schnell in praktischen Übungen oder Prüfungsfragen gefragt wurden. Dies wurde allerdings absolut zu unserem Vorteil, gerade in Bezug auf das spätere Berufsleben"
- "Die Arbeit am und mit Menschen hat mich initial bewegt. Aber auch die breite Spanne an Möglichkeiten, welche ein Studium der Richtung Personal umfasst, etwa Recruiting, Personalentwicklung, Personal allgemein, Gesundheitsmanagement und viele weitere Berufsperspektiven, welche allesamt recht kreative Wege zulassen."

## Würden Sie nochmal HR studieren?

99% der an der Umfrage  
teilnehmenden Alumni  
würden den Schwerpunkt  
Personal nochmal wählen



Assessment Center Simulation

## Kontakt

Prof. Dr. Susanne Wilpers  
Hochschule Heilbronn  
Fakultät Wirtschaft  
Bildungscampus, Raum: S.3.25  
Tel.: +49 (0)7131 - 504 528  
E-Mail: susanne.wilpers@hs-heilbronn.de



Mehr Infos:  
[https://www.hs-heilbronn.de/de/fakultaet/wirtschaft/bildungscampus/wilpers/schwerpunkt\\_personal](https://www.hs-heilbronn.de/de/fakultaet/wirtschaft/bildungscampus/wilpers/schwerpunkt_personal)

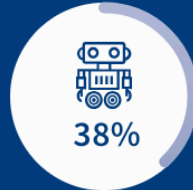


Verfasserin SW  
Stand: 01.12.2023



# Zukunft von HR in Zeiten von KI?

## Automatisierbarkeit im Beruf Leiter/in - Personalentwicklung

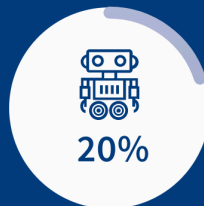


3 der 8 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

## Automatisierbarkeit im Beruf Change-Manager/in

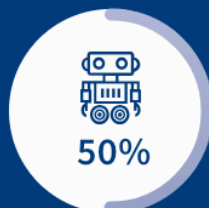


2 der 10 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

## Automatisierbarkeit im Beruf Personalberater/in

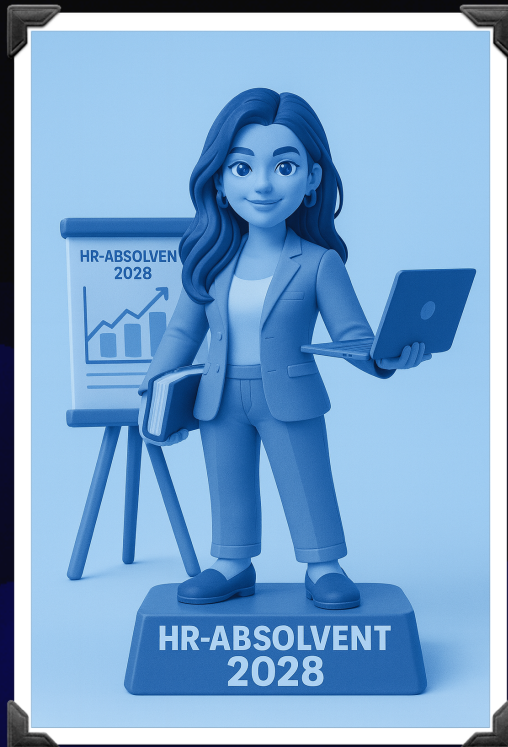


2 der 4 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

Das kann ein Vorteil sein, zum Beispiel, wenn Roboter Ihnen schwere oder monotone Arbeit abnehmen.

Ob Ihr (Wunsch-)Beruf tatsächlich automatisiert wird, ist damit nicht gesagt. Menschliche Arbeit kann zum Beispiel flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.





## HR AbsolventInnen 2028

Mit KI entstehen neue Spezialisierungen:

- **People Analytics**
- **Data-driven HR Strategies**
- **Talent Intelligence**
- **Ethik, Fairness & Governance im KI-Einsatz**
- **Change Management in der digitalen Transformation**

**Das HR-Studium befähigt Sie für Berufe,**

die es vor wenigen Jahren noch nicht gab.

# Weitere Infos

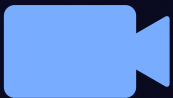
[Website Schwerpunkt Personal](#)



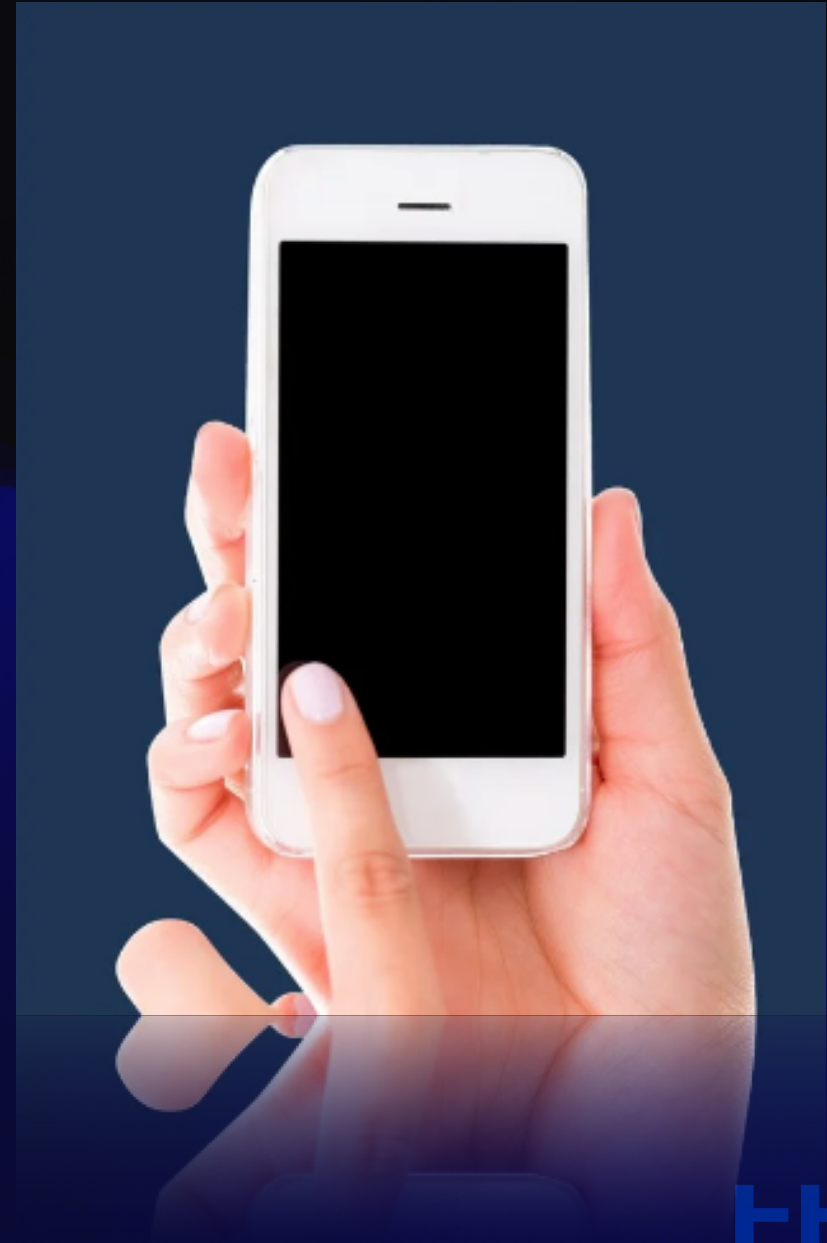
[Factsheet Schwerpunkt Personal](#)



[Alumnibefragung WS 2023/24](#)



[Vorstellung](#)  
**Vertiefung Personal Sommer 24**  
**(Videomitschnitt)**





# Kontakt

**Prof. Dr. Susanne Wilpers**

Hochschule Heilbronn

Postadresse:

Max-Planck-Str. 39, 74081 Heilbronn

Besucheradresse: Bildungscampus

Raum: S.3.25

Tel.: +49 (0)7131 - 504 528

mail: [susanne.wilpers@hs-heilbronn.de](mailto:susanne.wilpers@hs-heilbronn.de)

website: [www.hs-heilbronn.de/susanne.wilpers](http://www.hs-heilbronn.de/susanne.wilpers)

## Sie haben noch Fragen?

Buchen Sie eine virtuelle Sprechstunde über ilias!

(Fast) Jeden Dienstag, 13:00-14:00 Uhr

Webex: <https://hhn.webex.com/meet/susanne.wilpers>



Besuchen Sie mich auch auf:



@ susanne.wilpers