



**MODULHANDBUCH SPO2016**

---

**STUDIENGANGSCHWERPUNKT**

**BW/  
PERSONALMANAGEMENT  
B.Sc.**

Stand: Oktober 2018

## INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis.....	2
Alignment Matrix – Studienschwerpunkt “Personalmanagement“ .....	2
Studiengangspezifische Module .....	3
<i>HRM1120: Grundlagen des Personalmanagements.....</i>	3
<i>HRM2110: Personalarbeit und Mitarbeiterbetreuung .....</i>	6
<i>LAW2400: Grundlagen des Arbeitsrechts .....</i>	9
<i>HRM2210: Personalentwicklung / Organizational Behavior .....</i>	11
<i>HRM2310: Methoden und Instrumente des Personalmanagements .....</i>	15
<i>AQM2410: Forschungsmethoden im Personalmanagement .....</i>	19
<i>HRM3110: WPF Personalmanagement .....</i>	23
<i>HRM3210: Firmenprojekt.....</i>	25
<i>HRM3220: Strategisches Human Resources Management.....</i>	27
<i>HRM4020: Change Management / Organisationsentwicklung.....</i>	29

## Abkürzungsverzeichnis

CR	Credits gemäß ECTS - System
PLH	Prüfungsleistung Hausarbeit
PLK	Prüfungsleistung Klausur
PLL	Prüfungsleistung Laborarbeit
PLM	Prüfungsleistung mündliche Prüfung
PLP	Prüfungsleistung Projektarbeit
PLR	Prüfungsleistung Referat
PLS	Prüfungsleistung Studienarbeit
PLT	Prüfungsleistung Thesis
PVL	Prüfungsvorleistung
PVL-BVP	Prüfungsvorleistung für die Bachelorvorprüfung
PVL-BP	Prüfungsvorleistung für die Bachelorprüfung
PVL-MP	Prüfungsvorleistung für die Masterprüfung
PVL-PLT	Prüfungsvorleistung für die Thesis
SWS	Semesterwochenstunde(n)
UPL	Unbenotete Prüfungsleistung

## Alignment Matrix – Studienschwerpunkt “Personalmanagement“

Module	Wissensverbreiterung	Wissensvertiefung	Instrumentale Kompetenz	Systemische Kompetenz	Kommunikative Kompetenzen
HRM1120	x	x			
HRM2110	x	x			
LAW2400	x	x	x		
HRM2210	x	x	x		x
HRM2310		x	x		x
AQM2410		x	x		x
HRM3110	x	x	x		
HRM3210		x	x	x	x
HRM3220			x	x	x
HRM4020			x	x	x

## Studiengangsspezifische Module

### HRM1120: GRUNDLAGEN DES PERSONALMANAGEMENTS

<b>Grundlagen des Personalmanagements</b>	
Kennziffer	HRM1120
Studiensemester	2
Level	Eingangslevel
Credits	5
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmen und Strukturen des Personalmanagements (HRM1111)</li> <li>• Personalpolitik und Personalmarketing (HRM1121)</li> </ul>
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLK - 60 Minuten
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Schwaab, Markus-Oliver
Fachgebiet	Personal
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Ziele	<p>HRM1111:</p> <p>Die Studierenden erwerben Grundwissen des Personalmanagements, kennen die Rahmenbedingungen und die zentralen Aufgaben des Personalmanagements, die für eine operative aber auch für eine strategische Ausrichtung der Personalarbeit von Bedeutung sind, können (exemplarisch) die Auswirkungen personalpolitischer Entscheidungen unter wirtschaftlichen, rechtlichen und ethischen Aspekten beurteilen, können beurteilen, wie sich die Verankerung des Personalbereichs in einer kundenorientierten Organisationsform auswirkt.</p> <p>HRM1121:</p> <p>Die Studierenden...</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, welche Bedeutung die Personalpolitik eines Unternehmens als Basis für das Personalmarketing hat</li> <li>• kennen der Grundlagen der Personalbeschaffung, sie können sich aktuelle Themen aus den relevanten Gebieten selbstständig erarbeiten und die Trendthemen (mit den Kommilitonen/innen) kritisch diskutieren</li> <li>• kennen die Rahmenbedingungen und die zentralen Aufgaben des Personalmarketings, die für eine operative, aber auch für eine strategische Ausrichtung des Personalbereichs von Bedeutung sind. Sie können beurteilen, wie sich die Verankerung des Personalbereichs in kundenorientierten Organisationsformen auswirkt.</li> <li>• kennen die Eckpfeiler des internen und externen Personalmarketing, sind zudem mit den verschiedenen Methoden vertraut, die zur Personalrekrutierung und Mitarbeiterbindung eingesetzt werden.</li> </ul> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensverbreiterung und – vertiefung.</p>
<p>Inhalt</p>	<p>HRM1111:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements,</li> <li>• Kunden des Personalmanagements</li> <li>• Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen: Zeitarbeit, Werkverträge, Outsourcing, Offshoring etc.</li> <li>• Diskussion gesellschaftlicher Auswirkungen atypischer („prekärer“) Beschäftigungsverhältnisse</li> <li>• Diversity Management</li> <li>• Internationalisierung: Produktionsverlagerung; Mergers &amp; Acquisitions; Compliance</li> <li>• Organisation der Personalarbeit: Personalreferentensystem, HR-Kompetenzmodell, Service Delivery Model, HR Business Partner</li> <li>• Sozialversicherungsrecht (mit einen externen Dozenten)</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement: Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheitsförderung.</li> </ul> <p>HRM1121:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalpolitik als Basis für das Personalmarketing</li> <li>• Einordnung des Personalmarketing und Begriffsabgrenzungen</li> <li>• Ausgangspunkte des Personalmarketing</li> <li>• Interne vs. externe Personalbeschaffung</li> <li>• Determinanten der Arbeitgeberattraktivität</li> <li>• Internes Personalmarketing, Mitarbeiterbindung</li> <li>• Externes Personalmarketing</li> <li>• Ansätze zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei potenziellen Mitarbeitern</li> <li>• Instrumente zur gezielten Personalrekrutierung</li> </ul>

Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangspezifischen Module, insbesondere die Module Personalarbeit und Mitarbeiterbetreuung und Personalentwicklung / Organizational Behavior
Workload	HRM1111: 60 Zeitstunden Workload, HRM1121: 90 Zeitstunden Workload.
Literatur	Jeweils neueste Auflage HRM1111: Kolb, M.: Personalmanagement: Grundlagen und Praxis des Human Resources Management, Wiesbaden. Bartscher, T./Stöckl, J./Träger, T.: Personalmanagement, München. Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon, München. Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, München.  HRM1121: Beck, C. (Hrsg.): Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting, Köln. Brücker, H. u.a. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, Bielefeld. Kolb, M.: Personalmanagement – Grundlagen und Praxis des Human Resources Management, Wiesbaden. Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, München. Trost, A.: Employer Branding, Köln.
Sonstiges	-
Schlagworte	Rahmenbedingungen, Strukturen, Human Resources Management, Service Delivery Model, Personalpolitik, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personalrekrutierung, Mitarbeiterintegration
Letzte Änderung	September 2016

**HRM2110: PERSONALARBEIT UND MITARBEITERBETREUUNG**

<b>Personalarbeit und Mitarbeiterbetreuung</b>	
Kennziffer	HRM2110
Studiensemester	3
Level	Eingangslevel
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalauswahl (HRM2111)</li> <li>• Mitarbeiterbetreuung (HRM2112)</li> </ul>
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PVL und PLK - 60 Minuten
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Fischer, Stephan Schwaab, Markus Oliver
Fachgebiet	Personal
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Ziele	<p>Die Teilnehmer/innen kennen die unterschiedlichen Methoden der Personalauswahl und können diese hinsichtlich des Aufwands und Nutzens für die praktische Anwendung bewerten.</p> <p>Die Teilnehmer kennen die wesentlichen Elemente der Mitarbeiterbetreuung sowohl in der Einordnung des gesamten HR Prozesses als auch in der Beschreibung der einzelnen Kernelemente moderner Personalbetreuung.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensverbreiterung und -vertiefung.</p>
Inhalt	HRM2111: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelle theoretische und methodische Konzepte aus den Feldern Personalauswahl und Eignungsdiagnostik</li> <li>• Personalauswahl als interdisziplinäres Thema</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevanz der Personalauswahl für die betriebliche Praxis</li> <li>• Der Prozess der Personalauswahl</li> <li>• Qualitätskriterien der Personalauswahl</li> <li>• Auswahlkriterien (Können – Wollen)</li> <li>• Anforderungsprofile als Grundlage der Personalauswahl</li> <li>• Methoden der Personalauswahl</li> <li>• Biographieorientierte Verfahren der Personalauswahl</li> <li>• Interviewverfahren</li> <li>• Assessment Center Verfahren</li> <li>• Tests in der Personalauswahl</li> <li>• Die Arbeitsprobe</li> <li>• Neuere Trends in der Personalauswahl: Von Recruitment bis Big Data</li> <li>• Gutachten und Feedback</li> <li>• Externe Partner bei der Personalauswahl</li> </ul> <p>HRM2112:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtprozess der Mitarbeiterbetreuung</li> <li>• Personalcontrolling</li> <li>• Personalplanung (quantitativ/qualitativ)</li> <li>• Integration neuer Mitarbeiter</li> <li>• Personaleinsatz</li> <li>• Vergütung</li> <li>• Personalfreisetzung</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf dem Modul HRM 1120 auf. Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangsspezifischen Module.
Workload	2x 90 Zeitstunden Workload.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage HRM2111</p> <p><b>Grundlagenliteratur</b> Nerdinger, F., <a href="#">Blickle</a>, G., Schaper, N.,: Arbeits- und Organisationspsychologie, Springer.</p> <p><b>Weiterführende Literatur (Auszug)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Hossiep</a>, R., Mühlhaus, O.,: Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests, Hogrefe-Verlag.</li> <li>• Konrad, U., Sarges, W.,: E-Recruitment und E-Assessment: Rekrutierung, Auswahl und Beurteilung von Personal im Inter- und Intranet, Hogrefe-Verlag.</li> <li>• Lau, V.,: Grundlagen der Eignungsdiagnostik, Steinbeis Edition.</li> <li>• <a href="#">Sarges</a>, W.,: Management-Diagnostik, Hogrefe-Verlag;</li> <li>• Schuler, H.,: Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik, Verlag für Angewandte Psychologie.</li> <li>• Schuler, H.: Das Einstellungsinterview, Hogrefe-Verlag.</li> <li>• Schuler, H.: Lehrbuch der Personalpsychologie, Hogrefe-Verlag.</li> <li>• Simon, W.: Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching, Gabal.</li> <li>• Westhoff, K., et al.: Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430, Pabst Science Publishers.</li> </ul>



	<p>HRM2112</p> <p>Die Studierenden erhalten ausgewählte Texte, die insbesondere der Vor- und Nachbereitung dienen und auch im Hinblick auf die abschließende Prüfung zu lesen sind.</p> <p>Zur vertiefenden Lektüre werden folgende Bücher empfohlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bartscher, T., Stöckl, J. &amp; Träger, T.: Personalmanagement. München: Pearson.</li> <li>• Kolb, M.: Personalmanagement. Wiesbaden: Gabler.</li> <li>• Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen.</li> </ul>
Sonstiges	<u>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</u>
Schlagworte	Assessment Center, Interview, Multimodales Interview, Biographisches Interview, Testverfahren, online Assessment, Reliabilität, Validität, Objektivität, Multimodalität, Kompetenz- und Potenzialanalyse, Qualitative und quantitative Personalplanung, Personalcontrolling, Aus- und Eintritte, Personaleinsatz, Urlaubsmanagement, Vergütungssysteme, Personalfreisetzung
Letzte Änderung	August 2018

**LAW2400: GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS**

<b>Grundlagen des Arbeitsrechts</b>	
Kennziffer	LAW2400
Studiensemester	3
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Grundlagen des Arbeitsrechts (LAW2401)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLK – 90 Minuten
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Lorinser, Barbara/Thäle, Brigitte
Dozenten / Dozentinnen	Professoren aus dem Studiengang Wirtschaftsrecht
Fachgebiet	Recht
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Ziele	<p><b><u>Fachwissen</u></b> Teilnehmer/innen verfügen über Kenntnisse im europäischen und deutschen Arbeitsrecht; sie sind außerdem in der Lage, das Recht in der Praxis anzuwenden, um sich in der Personalabteilung mit den grundlegenden Fragen befassen zu können. Schwerpunkt ist dabei das individuelle Arbeitsrecht.</p> <p><b><u>Kritisches Denken und analytische Fähigkeiten</u></b> Die Studierenden sind in der Lage analytische Fähigkeiten konstruktiv und kritisch auf Problemstellungen anzuwenden.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensverbreiterung und -vertiefung sowie der Erlangung instrumentaler Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>Arbeitsrechtliche Aspekte im Hinblick auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>• Personalbeschaffung</li> <li>• Durchführung des Arbeitsverhältnisses</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalfreisetzung</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Baut auf den Rechtsveranstaltungen des ersten Studienabschnitts auf.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wörlen, R./Kokemoor, A.: Arbeitsrecht</li> <li>– Kufner-Schmitt, I.: Arbeitsrecht</li> <li>– Lorinser, B. Arbeitsrechtliche Praxis</li> <li>– Senne, P.: Arbeitsrecht</li> <li>– Dütz, W.: Arbeitsrecht</li> <li>– Kolb, M. Personalmanagement</li> </ul> <p style="text-align: center;">- Jeweils in der aktuellsten Auflage -</p>
Workload	180 Stunden, davon 60 Stunden Kontaktzeit und 120 Stunden Vor- und Nachbereitung (Selbststudium)
Sonstiges	<u>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</u>
Schlagworte	Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis
Letzte Änderung	August 2018

## HRM2210: PERSONALENTWICKLUNG / ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

<b>Personalentwicklung / Organizational Behavior</b>	
Kennziffer	HRM2210
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	8
SWS	6
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalentwicklung / Berufsausbildung (HRM2211)</li> <li>• Organizational Behavior (HRM2212)</li> </ul>
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLR/PLH + PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung (Testat) und der Prüfungsleistungen (Seminararbeit und Präsentation) sowie regelmäßige Teilnahme
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Gairing, Fritz
Dozenten / Dozentinnen	Gairing, Fritz Schmitz, Anja
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine.
Lehrform	Seminaristischer Unterricht
Ziele	<p><u>HRM2211:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden kennen die Grundlagen des Dualen Systems der Berufsausbildung und können dessen Prinzipien in der Praxis umsetzen.</li> <li>• Sie besitzen einen Überblick über die theoretischen Grundlagen von Lernprozessen.</li> <li>• Sie verfügen über breite Kenntnisse der Personalentwicklung und betrieblichen Weiterbildung einschließlich ihrer Methoden und Instrumente.</li> <li>• Sie können Anwendungen in der PE-Praxis systematisch und kritisch beurteilen.</li> </ul> <p><u>HRM2212:.</u> Die Studierenden...</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die Gegenstandsbereiche des Organizational Behavior, die beteiligten wissenschaftlichen Disziplinen sowie die Bedeutung für die Praxis</li> <li>• können wesentliche organisationstheoretische Ansätze in ihren Merkmalen beschreiben, voneinander abgrenzen und kennen unterschiedliche Formen der Organisationsgestaltung</li> <li>• kennen die zentralen „psychologischen Schulen“ und deren Zusammenhang mit organisationstheoretischen Ansätzen</li> <li>• kennen zentrale Ansätze der Persönlichkeit und deren Anwendung im Kontext von Management und HRM</li> <li>• verstehen den Prozess der Wahrnehmung und der Kommunikation sowie deren Konsequenzen in der Organisations-Praxis.</li> <li>• kennen Haltungen zu Konflikten, können deren Entstehung und mögliche Eskalation sowie Lösungsmöglichkeiten beschreiben.</li> <li>• kennen verschiedene Arten von Gruppen und Teams und deren Entwicklungsprozess</li> <li>• können die arbeitspsychologischen Hintergründe und die Entwicklungen der Einführung von Gruppenarbeit in der Industrieproduktion verstehen.</li> <li>• kennen die zentralen Motivationstheorien und können einzelne Konzepte vertieft darstellen und in ihrer Bedeutung für praktisches organisationales Handeln reflektieren.</li> <li>• kennen das Konzept der Organisationskultur und verstehen dessen Bedeutung für die betriebliche Praxis.</li> <li>• wissen, was Mikropolitik ist und wie sich diese in Organisationen ausdrückt.</li> </ul> <p>Das Modul dient der Wissensverbreiterung und –vertiefung, der Erlangung instrumentaler Kompetenz sowie kommunikativer Kompetenzen.</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>HRM2211:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung im Dualen System</li> <li>• Rechtliche Rahmenbedingungen; Aufgaben und Strukturen der betrieblichen Ausbildung</li> <li>• Lehr-/Lernprozesse in der Berufsausbildung; Projektlernen; Lerninsel-Konzeptionen</li> <li>• Exkurs: Wie und wann lernt eigentlich das Personal? - theoretische Grundlagen von Lernprozessen?</li> <li>• Modelle der Personalentwicklung; PE-Bedarfsanalyse</li> <li>• Kompetenzmanagement</li> <li>• Management Development; Talentmanagement</li> <li>• Training on-the-job / - off-the-job</li> <li>• Methoden und Instrumente der Personalentwicklung (von E-Learning bis zu Coaching und Teamentwicklung)</li> <li>• Internationale Personalentwicklung</li> <li>• PE-Controlling und Evaluation</li> <li>• PE und Qualitätsmanagement.</li> </ul> <p><u>HRM2212:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelle theoretische und methodische Konzepte aus den Feldern Personal- und Arbeitspsychologie</li> <li>• OB als wissenschaftliche Disziplin</li> <li>• Relevanz von OB für die betriebliche Praxis</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschliches Verhalten und seine Bedeutung in Organisationen</li> <li>• Organisationstheorien</li> <li>• Organisatorische Gestaltungsformen</li> <li>• Grundlagen der Persönlichkeitspsychologie und die Konsequenzen für HRM</li> <li>• Grundlagen der Gruppenpsychologie</li> <li>• Motivation und Motivationstheorien</li> <li>• Organisation als soziales System; Organisationskultur und Mikropolitik.</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Die Module HRM1120 und HRM2110 bilden die Grundlage für dieses Modul.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage: HRM2211:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Becker, M.: Lexikon der Personalentwicklung, Stuttgart.</li> <li>• Becker, M.: Personalentwicklung, Stuttgart.</li> <li>• Ebner, C.: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt?: Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus-Verl.</li> <li>• Kauffeld, S.: Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin, Heidelberg: Springer.</li> <li>• North, K./Reinhardt, K.: Kompetenzmanagement in der Praxis, Wiesbaden.</li> <li>• Rebmann, K., Tenfelde, W. &amp; Uhe, E.: Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Eine Einführung in Strukturkonzepte. Berlin, Heidelberg: Springer.</li> <li>• Wegerich, C. (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung in der Praxis, Weinheim.</li> </ul> <p>HRM2212 <b>Grundlagenliteratur</b> Robbins, Stephen: Organisation der Unternehmung, München (Originalfassung: Organizational Behavior, New Jersey).</p> <p><b>Weiterführende Literatur (Auszug)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kauffeld, S.: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor.</li> <li>• Nerdinger, F. W.: Grundlagen des Verhaltens in Organisationen, Stuttgart.</li> <li>• Neuberger, O.: Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung, Stuttgart.</li> <li>• Scheyögg, J.: Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung, Frankfurt.</li> <li>• Vahs, D.: Organisation, Stuttgart.</li> </ul>
Workload	HRM2211: 150 Zeitstunden Workload HRM2212: 90 Zeitstunden Workload
Sonstiges	Der Themenbereich Berufsausbildung entspricht weitgehend den Anforderungen des AdA-Scheins (Ausbildung der Ausbilder).

	<u>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</u>
Schlagworte	Berufsausbildung, Duales System, Personalentwicklung, Weiterbildung, Training, Evaluation, Management Development, Kompetenzmanagement, Talent Management, Evaluation, Personalpsychologie, Arbeitspsychologie, Führung, Organisations-theorien, Gruppenpsychologie
Letzte Änderung	August 2018

**HRM2310: METHODEN UND INSTRUMENTE DES PERSONALMANAGEMENTS**

<b>Methoden und Instrumente des Personalmanagements</b>	
Kennziffer	HRM2310
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	5
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationssysteme im Personalmanagement (3 Credits) (HRM2051)</li> <li>- Trainings im Personalmanagement (2 Credits, verteilt auf zwei der zu wählenden Trainings) (HRM2315-HRM2324)</li> </ul>
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationssysteme im Personalmanagement: PLR</li> <li>- Trainings im Personalmanagement: UPL</li> </ul>
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Jeweils: Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit den Credits für Informationssysteme im Personalmanagement (3 Credits) in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Informationssysteme im Personalmanagement: Max 50 Trainings im Personalmanagement: Max. 12-50
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Gairing, Fritz  Fischer, Stephan
Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Verhaltensübungen
Ziele	<p>Informationssysteme im Personalmanagement (HRM2051): Die Studierenden sind nach Durchführung des Kurses in der Lage, im SAP ERP System zu navigieren und Prozesse und Fallstudien selbstständig zu bearbeiten.</p> <p>Training Führen von Mitarbeitergesprächen (HRM2322): Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, die im Personalmanagement am häufigsten anzutreffenden Mitarbeitergespräche</p>



	<p>systematisch zu führen und kennen die wesentlichen Führungsgespräche. Diese werden in verschiedenen Konstellationen eingeübt und ausgewertet.</p> <p>Training Moderieren von Workshops (HRM2323): Die Studierenden sind in der Lage, Arbeitsprozesse in Sitzungen und Workshops zielgerichtet zu moderieren. Sie kennen die relevanten themenbezogenen Theoriegrundlagen und beherrschen die Grundlagen der Moderation als Arbeitsmethode.</p> <p>Training Eignungsdiagnostik (HRM2315) Die Studierenden kennen aktuelle eignungsdiagnostische Methoden, wie sie zum Beispiel im Rahmen von Assessment Centern zum Einsatz kommen. Sie wissen Bescheid über wichtige methodische Grundlagen für den praktischen Einsatz der diagnostischen Tools in der HR-Tätigkeit.</p> <p>Training Theorie und Praxis der Unternehmenskultur (HRM2324) Die Studierenden können den Begriff der Unternehmenskultur konkretisieren und kennen Modelle zur Definition und konkrete Tools zur Messung und Veränderung einer Unternehmenskultur.</p>
<p>Inhalt</p>	<p>HRM2051:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in SAP ERP</li> <li>• Navigation im System</li> <li>• Human Capital Management Organisationsstrukturen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ HCM Grundprozesse</li> <li>○ HCM Talentmanagement</li> <li>○ Strategisches, Analytisches Reporting</li> <li>○ HCM Operational Excellence</li> </ul> </li> </ul> <p>HRM2322:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Gesprächsführung <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>• Personalgespräche <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Auswahlgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Kündigungsgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Konfliktlösung <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Rückkehrgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> </ul> </li> <li>• Führungsgespräche <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Delegations- und Zielvereinbarungsgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Beurteilungsgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Kritikgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Motivationsgespräch <sup>[1]</sup><sub>[SEP]</sub></li> <li>○ Vorgesetztenfeedback</li> </ul> </li> </ul> <p>HRM2323:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnose und Steuerung von Gruppenprozessen</li> <li>• Umgang mit Widerständen</li> <li>• Methoden der Konfliktbearbeitung</li> <li>• Interventionsformen</li> <li>• Gesprächsführung</li> <li>• Visualisierungstechniken</li> <li>• Designkompetenz für die methodische Gestaltung von Workshops und prozessorientierten Arbeitssitzungen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle und Selbstverständnis des Moderators</li> </ul> <p>HRM2315: Der Workshop ermöglicht es den Teilnehmern, aktuelle eignungsdiagnostische Methoden kennen zu lernen, wie sie zum Beispiel im Rahmen von Assessment Centern zum Einsatz kommen können. Im Fokus steht dabei zum einen die Vermittlung wichtiger methodischer Grundlagen für den praktischen Einsatz der diagnostischen Tools in der HR-Tätigkeit. Zum anderen werden die Methoden praxisorientiert „ausprobiert“ sowie kritisch reflektiert, wodurch das Training auch eine sehr gute Vorbereitung für die eigene Teilnahme an Assessment Centern darstellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung, Durchführung und Auswertung von eignungsdiagnostischen Auswahlprozessen am Beispiel „Assessment Center“</li> <li>• Beobachtung und Beurteilung in eignungsdiagnostischen Prozessen, Auswertung der Beobachtungen anhand standardisierter Beobachterunterlagen</li> <li>• Kennen lernen verschiedener diagnostischer Methoden:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diagnostische Testverfahren: Intelligenz, Kreativität, Persönlichkeit, Motivation</li> <li>○ Klein- und Großgruppenübungen</li> <li>○ Teamübungen</li> <li>○ Computergestützte Planspiele</li> <li>○ Potenzialdiagnostik</li> </ul> </li> </ul> <p>HRM2324 „Culture Eats Strategy for Breakfast“ (Peter F. Drucker). Die Kultur eines Unternehmens ist wichtiger als seine Strategie, denn sie beeinflusst maßgeblich, ob eine Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann oder eben nicht. Was aber genau ist eine Unternehmenskultur? Wie kann man diesen Begriff fassen und so konkretisieren, dass er für die Praxis auch tatsächlich einen Nutzen darstellt. In diesem Training werden wir zunächst gemeinsam die grundlegenden Modelle zur Definition, Messung und Veränderung einer Unternehmenskultur erarbeiten. Dabei spielen auch interkulturelle Besonderheiten und deren Einfluss auf die Unternehmenskultur eine Rolle. Auf dieser Basis werden dann konkrete Tools zur Messung und Veränderung ausprobiert und auf ihre Praktikabilität hin getestet. Denkbar ist dabei, die Kultur unterschiedlicher Unternehmen (die Sie aus der Praxisphase kennen) bis hin zur Hochschule Pforzheim in den Fokus zu stellen.</p>
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Die Veranstaltung „Informationssysteme in der Personalwirtschaft“ baut auf dem Modul „Einführung in die Wirtschaftsinformatik“ (BIS1010) auf.</p>
<p>Literatur</p>	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p>HRM2051: Vorlesungs-Skript Edinger, J.; Krämer, Ch.; Lübke, Ch.; Ringling, S. (2008): Personalwirtschaft mit SAP ERP HCM, Bonn: Galileo Press, ISBN 978-3-89842-865-1.</p>

	<p>Edinger, J.; Junold, A.; Renneberg, K.-P. (2009): Praxishandbuch SAP-Personalwirtschaft, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Bonn: Galileo Press, ISBN 978-3-8362-1312-7.</p> <p>HRM2322: Mentzel, W.: Mitarbeitergespräche, Freiburg.</p> <p>HRM2323: Hartmann, M./Rieger, M./Luoma, M.: Zielgerichtet moderieren. Weinheim. Lipp, U./Will, H.: Das große Workshop-Buch. Weinheim. Neuland, M/ Neuland, G.: Neuland-Moderation. Bonn.</p> <p>HRM2315: Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie, Springer: Berlin, Heidelberg.</p> <p>HRM2324 Cameron, K. S., Quinn, R. E.: Diagnosing and changing organizational culture, Jossey-Bass: San Francisco. Schein, E. H.: Führung und Veränderungsmanagement, EHP: Bergisch Gladbach.</p>
Workload	<p>Informationssysteme im Personalmanagement: 90 Zeitstunden Workload.</p> <p>Trainings: Es sind 2 Trainings á 30 Zeitstunden Workload zu besuchen.</p>
Sonstiges	<p>Die genannten Trainings sind nicht abschließend, der Studiengang kann weitere / alternative Trainings anbieten.</p> <p>Die Studierende haben zwei Trainings der angebotenen Trainings erfolgreich zu absolvieren.</p>
Schlagworte	<p>Personalinformationssysteme, SAP ERP, SAP HCM, Gesprächsführung, Mitarbeitergespräche, Moderation, Workshop, Eignungsdiagnostik, Unternehmenskultur, Führung.</p>
Letzte Änderung	<p>August 2018</p>

**AQM2410: FORSCHUNGSMETHODEN IM PERSONALMANAGEMENT**

<b>Forschungsmethoden im Personalmanagement</b>	
Kennziffer	AQM2410
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Quantitative Forschungsmethoden (AQM 2411) Qualitative Forschungsmethoden (HRM 2412)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart /-dauer	PLR + PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Kuhlenkasper, Torben Fischer, Stephan
Fachgebiet	Personal und Quantitative Methoden
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Seminaristischer Unterricht
Ziele	<p><u>AQM2411:</u> Die Studierenden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. können sowohl grundlegende als auch fortgeschrittene statistische Verfahren im Rahmen des Personalmanagements anwenden;</li> <li>2. können aus der Vielzahl an zur Verfügung stehenden Methoden die jeweils angemessene Methode auswählen und für die konkrete Fragestellung anwenden;</li> <li>3. verstehen die Anwendungsmöglichkeiten und Annahmen verschiedener statistischer Verfahren;</li> <li>4. können Bezüge zu den parallel vermittelten qualitativen Forschungsmethoden herstellen;</li> <li>5. können die Methoden sicher in der Software SPSS anwenden;</li> <li>6. können Daten aus selbsterstellten Fragebögen erheben und kontextabhängig auswerten.</li> </ol> <p><u>HRM2412</u> <b>Die Studierenden...</b></p>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. haben ein Verständnis über die empirische Sozialforschung</li> <li>2. können aus der Vielzahl an zur Verfügung stehenden Methoden die jeweils angemessene Methode auswählen und diese korrekt anwenden</li> <li>3. verstehen die Anwendungsmöglichkeiten und Restriktionen verschiedener qualitativer Verfahren</li> <li>4. können die erhobenen Daten mit einem entsprechenden Tool auswerten und interpretieren</li> <li>5. können Bezüge zu den parallel vermittelten quantitativen Forschungsmethoden herstellen</li> <li>6. können ein qualitative Forschungsprojekt von Anfang bis Ende durchführen und die notwendigen Verfahren einsetzen</li> </ol> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung und der Erlangung instrumentaler Kompetenz sowie kommunikativer Kompetenzen.</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>AQM2411:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung &amp; Empirische Forschung</li> <li>• Messen &amp; Grundbegriffe statistischer Tests</li> <li>• Befragung als Datenerhebung</li> <li>• Einführung in SPSS mit deskriptiver Statistik</li> <li>• Einstichprobenproblem: nichtparametrische Tests</li> <li>• Verbundenes Zweistichprobenproblem</li> <li>• Unverbundenes Zweistichprobenproblem</li> <li>• Unverbundenes c-Stichprobenproblem</li> </ul> <p><u>HRM2412:</u> <u>Einführung in die empirische Sozialforschung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Theorien der Wissenschaft</u></li> <li>• <u>Fragen der Wissenschaft</u></li> <li>• <u>Was ist Wissenschaft</u></li> <li>• <u>Was sind angewandte Wissenschaften</u></li> <li>• <u>Definition der zentralen Begriffe</u></li> <li>• <u>Wissenschaftlich empirisches Vorgehen</u></li> <li>• <u>Methoden der Sozialwissenschaft</u></li> <li>• <u>Empirische Arbeitsschritte</u></li> </ul> <p><u>Qualitative Sozialforschung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Forschungsdesign</u></li> <li>• <u>Untersuchungsdesign</u></li> <li>• <u>Erhebungsverfahren Qualitativer Analyse</u></li> <li>• <u>Aufbereitungsverfahren</u></li> <li>• <u>Auswertungsverfahren</u></li> <li>• <u>MAXQDA</u></li> </ul> <p><u>Gütekriterien Qualitativer Sozialforschung</u></p>
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul baut auf den Modulen Quantitative Methoden I und II (AQM1100 bzw. AQM2100) auf.</p>
<p>Literatur</p>	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p>AQM2411: Primärliteratur: Handl, A. und Kuhlenkasper, T.: Schätzen und Testen. Handl, A. und Kuhlenkasper, T.: Einführung in die Statistik mit R.</p>

	<p>Sekundärliteratur:  Sedlmeir, P. und Renkewitz, F.: Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie, Pearson Verlag.  Bortz, J und Schuster, C.: Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, Springer Verlag.  Bühner, M. und Ziegler, M.: Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler, Pearson Verlag.  Backhaus et al.: Multivariate Analysemethoden, Springer Verlag.  Bühl, A.: SPSS 22 – Einführung in die moderne Datenanalyse, Pearson Verlag.</p> <p>HRM2412:  Flick, U., von Kardorff, E. &amp; Steinke, I. (Hg.). <i>Qualitative Forschung. Ein Handbuch</i>. Rowohlt Taschenbuchverlag, Reinbek bei Hamburg.  Lamnek, S. <i>Qualitative Sozialforschung</i>. Weinheim: Beltz Verlag.  Mayring, P. <i>Qualitative Inhaltsanalyse Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research</i>, 1(2), Art. 20, <a href="http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204">http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204</a> [Zugriff: 02. Februar 2011].  Mayring, P. <i>Einführung in die qualitative Sozialforschung</i>. Weinheim: Beltz Verlag.  Mayring, P. <i>Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken</i>. Weinheim: Beltz Verlag.  Krippendorff, K. Models of messages: three prototypes. In G. Gerbner, O.R. Holsti, K. Krippendorff, G.J. Paisly &amp; Ph.J. Stone (Hrsg.), <i>The analysis of communication content</i>. New York: Wiley.  Przyborski, A. &amp; Wohlrab-Sahr, M. <i>Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch</i>. Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.</p>
Workload	2 x 90 Zeitstunden Workload
Sonstiges	<p>Die Fächer „Quantitative Forschungsmethoden“ und „Qualitative Forschungsmethoden“ bilden eine Prüfungseinheit und werden mit einer Gesamtnote bewertet. Der Leistungsnachweis besteht zum einen aus einem Referat und zum anderen als einem abzugebenden Forschungsbericht. Dieser bezieht sich Inhalte beider genannter Fächer. Die Prüfungsleistungen werden als Gruppenarbeit erbracht.</p> <p><u>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</u></p>
Schlagworte	<p>Empirische Forschung im Überblick, Untersuchungsplan, Begriffsdefinition und Operationalisierung, Skalenniveau, Fragebogen, Variablen und Variablenkonstruktion, Stichprobe, statistische Auswertung und Interpretation, SPSS.</p> <p>Problemzentriertes Interview, Narratives Interview, Gruppen-</p>

	diskussion, teilnehmende Beobachtung, Transkription, Protokoll, gegenstandsbezogene Theoriebildung, phänomenologische Analyse, qualitative Inhaltsanalyse.
Letzte Änderung	August 2018

**HRM3110: WPF PERSONALMANAGEMENT**

<b>WPF Personalmanagement</b>	
Kennziffer	HRM3110
Studiensemester	6
Level	Berufsqualifizierende akademisches Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<p>Aus dem Wahlpflichtangebot sind Fächer im Umfang von 6 Credits zu wählen. Es werden seitens der Hochschule mindestens drei Veranstaltungen angeboten, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterführung/Leadership (3 Credits, in Englisch) (HRM3101)</li> <li>• Betriebsverfassungsrecht (3 Credits) (LAW3511)</li> <li>• Methoden des Projektmanagements (3 Credits) (BIS2042)</li> <li>• International Human Resources Management (3 Credits, in Englisch) (IBU3101)</li> <li>• Project Management Organization (3 Credits, in Englisch) (BREM3117)</li> </ul> <p>(alternative Angebote möglich)</p>
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreich abgeschlossener erster Studienabschnitt.
Prüfungsart / -dauer	<p>Jeweils PLP / PLR / PLH / PLK – 60 Minuten</p> <p><u>Betriebsverfassungsrecht</u></p> <p><u>PLH/PLR/PLK – 60 Minuten</u></p>
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	<p>Jeweils: Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistungen</p> <p>Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen</p>
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 80 Studierende
Lehrsprache	<p>Deutsch</p> <p>Leadership und International Human Resources Management: Englisch</p>
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Studiendekan im Fakultätsvorstand
Dozenten / Dozentinnen	Professoren verschiedener Studiengänge / Fachgebiete
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	Einzelne WPF-Angebote sind auch durch andere Studiengänge belegbar.
Lehrform	Vorlesungen mit Übungen



Ziele	<p>Das WPF-Modul soll den Studierenden die Möglichkeit einer individuellen, studiengangbezogenen Schwerpunktsetzung bieten. Die Ziele unterscheiden sich je nach WPF-Angebot (s. jeweils aktuelle Syllabi)</p> <p>Das Modul dient primär der Wissensverbreiterung und -vertiefung sowie der Erlangung instrumentaler Kompetenz.</p>
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterführung/Leadership</li> <li>• Betriebsverfassungsrecht</li> <li>• Methoden des Projektmanagements</li> <li>• International Human Resources Management</li> <li>• alternative Inhalte möglich</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	-
Literatur	Abhängig vom gewählten WPF-Angebot
Workload	<p>2 x 90 Zeitstunden Workload</p> <p><u>Betriebsverfassungsrecht</u> 150 Stunden, davon 60 Stunden Kontaktzeit und 90 Stunden Vor- und Nachbereitung(Selbststudium)</p>
Sonstiges	<p>Das Modul bzw. eine Einzelveranstaltung des Moduls kann auch im Rahmen eines Auslandsstudiensemesters absolviert werden. Anerkennungsfähig sind Module bzw. Veranstaltungen mit Bezug zum Studiengangschwerpunkt.</p> <p>Englischsprachige Angebote innerhalb des Moduls werden im Rahmen des International Study Program angeboten. Die erzielten Credits werden auf die im Studiengang bestehende 18-Credit-Anforderung angerechnet.</p>
Schlagworte	Mitarbeiterführung, Leadership, Führungsinstrumente, International HRM, Auslandsentsendung, kulturelle Unterschiede, Reintegration, Projektmanagement, Betriebsverfassungsrecht.
Letzte Änderung	August 2018

**HRM3210: FIRMENPROJEKT**

<b>Firmenprojekt</b>	
Kennziffer	HRM3210
Studiensemester	6
Level	berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	5
SWS	2
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Firmenprojekt (HRM3211)
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreich abgeschlossener erster Studienabschnitt
Prüfungsart /-dauer	PLP/(PLH + PLR)
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistungen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 30 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Gairing, Fritz
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin, Fischer, Stephan, Gairing, Fritz, , Schmitz, Anja, Schwaab, Markus-Oliver
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Projektarbeit
Ziele	<p>Erfahrung in der Konzeption, Durchführung und Evaluation eines anspruchsvollen Projektes aus dem Bereich Personalmanagement, Praxiserfahrung, ggf. Übung der englischen Sprache mit personalwirtschaftlichen Fachbegriffen in Wort und Schrift</p> <p>Das Modul dient damit der Wissensvertiefung, vor allem aber der Erlangung instrumentaler und systemischer Kompetenz sowie kommunikativer Kompetenzen.</p>
Inhalt	Eigenständige Übernahme und Durchführung eines Projektes aus dem betrieblichen Personalmanagement in enger Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, schriftliche Dokumentation des Projektes und Präsentation.
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.
Literatur	Jeweils neueste Auflage:

	<p>Litke, H.-D./Kunow, I./Schulz-Wimmer, H.: Projektmanagement – Best of, Freiburg.</p> <p>Die inhaltliche Seite ist vom jeweiligen Thema abhängig</p>
Workload	150 Zeitstunden Workload.
Sonstiges	
Schlagworte	Personalmanagement, Projektmanagement, Reflexion, Controlling, Firmenprojekt, Praxissemester.
Letzte Änderung	August 2018

**HRM3220: STRATEGISCHES HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

<b>Strategisches Human Resources Management</b>	
Kennziffer	HRM3220
Studiensemester	6
Level	berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Projektseminar zum strategischen Personalmanagement (HRM3221)
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreich abgeschlossener erster Studienabschnitt
Prüfungsart /-dauer	PLP/(PLH + PLR)
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistungen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 30 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin, Gairing, Fritz
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Projektarbeit
Ziele	<p>Die Teilnehmer können die zuvor im Personalmanagement-Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen eines Projekts auf anspruchsvolle Problemstellungen aus der betrieblichen Praxis an</p> <p>Die Studierenden kennen Good-Practice-Beispiele, wie im Hinblick auf wichtige betriebliche Herausforderungen ein modernes Personalmanagement ausgestaltet werden kann. Sie sind in der Lage, entsprechende Praxisbeispiele differenziert zu analysieren und bewerten. Sie verstehen es, einen eigenen differenzierten Lösungsansatz zu komplexen betrieblichen Problemstellungen zu entwickeln.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung und Abrundung instrumentaler, systemischer und kommunikativer Kompetenzen.</p>

Inhalt	<p>Von den Studierenden werden im Rahmen dieses Theorie-/Praxis-Seminars aktuelle Fragestellungen aus dem Personalmanagement bearbeitet. Dabei werden Praxislösungen verschiedener Unternehmen auf ihre Eignung hin analysiert und miteinander verglichen (z.B. durch ein „Benchmark-Verfahren“). Im Mittelpunkt stehen die eigenständige Bearbeitung der Problemstellung sowie die Konzeption praktikabler Instrumente und Maßnahmen.</p> <p>Die Abschluss-Präsentation der Projektergebnisse ist eine weitere Plattform zur Übung und Förderung der Präsentationskompetenz. Zugleich ist gemeinsam eine abschließende Auswertung der Projektarbeit möglich.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.
Literatur	<p>Litke, H.-D./Kunow, I./Schulz-Wimmer, H.: Projektmanagement – Best of, Freiburg.</p> <p>die inhaltliche Seite ist vom jeweiligen Thema abhängig</p>
Workload	180 Zeitstunden Workload
Sonstiges	
Schlagworte	Strategisches Personalmanagement, Praxisprojekt, Projektmanagement.
Letzte Änderung	August 2018

**HRM4020: CHANGE MANAGEMENT / ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

<b>Change Management / Organisationsentwicklung</b>	
Kennziffer	HRM4020
Studiensemester	7
Level	berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	3
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Projektseminar: Change Management / Organisationsentwicklung (HRM4021)
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreich abgeschlossener erster Studienabschnitt
Prüfungsart / -dauer	PLP/(PLH + PLR)
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistungen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Gairing, Fritz
Dozenten / Dozentinnen	Gairing, Fritz Schmitz, Anja
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Projektarbeit
Ziele	<p>Die Studierenden besitzen einen Überblick über die theoretischen Grundlagen, die aktuellen Konzepte sowie die Methoden und Instrumente des Change Managements und der Organisationsentwicklung. Sie verfügen über ein Grundverständnis für das Prinzip der Mitarbeiterbeteiligung sowie die sozialpsychologischen Dynamiken bei Veränderungsprozessen. Die Studierenden kennen die Rolle des Personalbereichs im Kontext von Veränderungsprozessen und können diese kritisch reflektieren. Sie sind in der Lage, die wesentlichen Beratungsansätze, die im Rahmen von Veränderungsprozessen Anwendung finden, sachkompetent zu verstehen und kritisch zu bewerten.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung und Abrundung instrumentaler, systemischer und kommunikativer Kompetenzen.</p>

Inhalt	Aktuelle theoretische und methodische Konzepte aus den Feldern Change Management und Organisationsentwicklung; Organisationsdiagnose und Hypothesenbildung Auftragsklärung in Beratungsprozessen; Phasen und Architektur von Veränderungsprozessen; Methodische Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung bei Veränderungsprozessen; Sozialpsychologische Dynamiken im Kontext von CM/OE: Widerstände, Ängste, Energien; Interne Unternehmenskommunikation im Kontext von CM/OE; Interventionsinstrumente bei der Gestaltung ganzheitlicher CM/OE-Prozesse; Rollen und Akteure; Kompetenzen von OE-/Change-Beratern
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.
Literatur	Jeweils neueste Auflage:  Gairing, F.: Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen, Weinheim Andler, N.: Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting, Erlangen Doppler, K./Lauterburg, Ch.: Change Management. Frankfurt/New York Glatz, H./Graf-Götz, F.: Handbuch Organisation gestalten, Weinheim
Workload	210 Zeitstunden Workload.
Sonstiges	Das Modul wird im 7. Semester verblockt innerhalb der ersten 6 bzw. 7 Vorlesungswochen angeboten.
Schlagworte	Organisationsentwicklung, Change Management, Veränderungsprozesse, Organisationsberatung,
Letzte Änderungen	September 2016