



**MODULHANDBUCH SPO2019**

---

**STUDIENGANGSCHWERPUNKT**

**BW/  
PERSONALMANAGEMENT**  
B.Sc

Stand: November 2019

## INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis.....	2
Alignment Matrix – Studiengangschwerpunkt „Personalmanagement“ .....	2
Studiengangsspezifische Module .....	3
<i>HRM1130: Grundlagen des Personalmanagements</i> .....	3
<i>HRM2120: Auswahl und Betreuung von Mitarbeitenden</i> .....	6
<i>LAW2400: Grundlagen des Arbeitsrechts</i> .....	9
<i>HRM2220: Leadership &amp; Organizational Behavior</i> .....	11
<i>HRM2230: Mitarbeiterentwicklung / Ausbildung &amp; Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme</i> 14	
<i>AQM2410: Forschungsmethoden &amp; Datenanalyse im Personalmanagement</i> .....	17
<i>HRM2610: Anwendungen in HRM Systemen / Methoden &amp; Prozessen</i> .....	20
<i>HRM3110: Wahlpflichtfach Personalmanagement</i> .....	25
<i>HRM3400: Vertiefungsseminar des HRM</i> .....	27
<i>HRM4020: Change Management / Organisationsentwicklung</i> .....	29

## Abkürzungsverzeichnis

CR	Credit 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 – Studiengangschwerpunkt „Personalmanagement“

Module	Wissens- verbreiterung	Wissens- vertiefung	Instrumentale Kompetenz	Systemische Kompetenz	Kommunika- tive Kompe- tenzen
HRM1120	x	x			
HRM2120	x	x			
LAW2400	x	x	x		
HRM2220	x	x	x		x
HRM2230		x	x		x
AQM2410		x	x		x
HRM2610		x	x	x	x
HRM3110	x	x	x		
HRM3400			x	x	x
HRM4020	x		x	x	x

## Studiengangsspezifische Module

### HRM1130: Grundlagen des Personalmanagements

Grundlagen des Personalmanagements	
Kennziffer	HRM1130
Studiensemester	2
Level	Eingangslevel
Credits	5
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM1211: Rahmen und Strukturen des Personalmanagements (2 SWS/ 3 Credits) HRM1212: Personalcontrolling und Personalmarketing (2 SWS/ 2 Credits)
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><u>HRM1211</u> 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. Sie erhalten zudem einen Überblick über die verschiedenen HR-Prozesse.</p> <p><u>HRM1212</u> Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen um die Relevanz von Personalstrategie und –politik</li> </ul>

	<p>als Basis von Personalarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> <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</li> <li>• kennen die Eckpfeiler des internen und externen Personalmarketings, sind zudem mit den verschiedenen Methoden vertraut, die zur Personalrekrutierung und Mitarbeiterbindung eingesetzt werden.</li> <li>• Kennen Ansätze des Personalcontrollings und haben verschiedene Kennzahlen und deren Interpretation kennengelernt</li> </ul> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensverbreiterung und – vertiefung.</p>
Inhalt	<p><u>HRM1211</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordnungs-Schemata des Personalmanagements,</li> <li>• Kunden des Personalmanagements</li> <li>• Diskussion gesellschaftlicher Megatrends und deren Bedeutung für modernes Personalmanagement</li> <li>• Organisation der Personalarbeit: Personalreferenzsystem, HR-Kompetenzmodell, Service Delivery Model, HR Business Partner, agiles Personalmanagement</li> <li>• Sozialversicherungsrecht (ggf. mit einem externen Dozenten)</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement: Arbeitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheitsförderung, Stress-Life Integration</li> <li>• Personalstrategie und Personalpolitik</li> <li>• Zusammenarbeit mit der betrieblichen Mitbestimmung</li> <li>• Überblick HR Prozesse</li> </ul> <p><u>HRM1212</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen des Personalcontrollings</li> <li>• Strategische und operative Personalplanung</li> <li>• Kennzahlengestütztes Personalmanagement</li> <li>• Einordnung des Personalmarketings und Begriffsabgrenzungen</li> <li>• Ausgangspunkte des Personalmarketings</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 studienangabezpezifischen Module.
Workload	HRM1211: 60 Zeitstunden Workload, HRM1212: 90 Zeitstunden Workload.
Literatur	Jeweils neueste Auflage

	<p><u>HRM1211</u>  Bartscher, T./Stöckl, J./Träger, T.: Personalmanagement, München.  Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon, München.  Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, München.</p> <p><u>HRM1212</u>  Beck, C. (Hrsg.): Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting, Köln.  Brücker, H. u.a. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, Bielefeld.  Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements, München.  Scholz, C., Sattelberger, T.: Human Capital Reporting, München.  Trost, A.: Employer Branding, Köln.</p>
Schlagworte	Rahmenbedingungen, Strukturen, Human Resources Management, Service Delivery Model, Personalcontrolling, Personalplanung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personalrekrutierung, Mitarbeiterintegration
Letzte Änderung	Juli 2019

## HRM2120: Auswahl und Betreuung von Mitarbeitenden

Auswahl und Betreuung von Mitarbeitenden	
Kennziffer	HRM2120
Studiensemester	3
Level	Eingangslevel
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM2121: Personalauswahl (2 SWS/ 3 Credits) HRM2122: Mitarbeiterbetreuung und HR Services (2 SWS/ 3 Credits)
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 oder Englisch
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><u>HRM2121</u></p> <p>Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Methoden der Personalauswahl und können diese hinsichtlich des Aufwands und Nutzens für die praktische Anwendung bewerten.</p> <p><u>HRM2122</u></p> <p>Die Studierenden kennen die wesentlichen Elemente der Mitarbeiterbetreuung und Steuerung der Mitarbeiterressourcen. Sie können diese in den gesamten HR Prozess einordnen und sind mit relevanten Kernelementen moderner Personalmanagements vertraut. Sie kennen auch die in diesem Zusammenhang relevanten HR-Dienstleistungen und IT-Lösungen.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensverbreiterung und -</p>

	vertiefung.
Inhalt	<p><u>HRM2121</u></p> <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> <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><u>HRM2122:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtprozess der Mitarbeiterbetreuung</li> <li>• Kunden des Personalmanagements</li> <li>• Arbeitsbedingungen im Überblick</li> <li>• Integration neuer Mitarbeiter</li> <li>• Management der Mitarbeiterressourcen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personaleinsatzplanung</li> <li>• Funktionales Ressourcenmanagement</li> <li>• Arbeitszeitgestaltung</li> <li>• Arbeitsortgestaltung</li> <li>• Flexibilisierungsmodelle</li> </ul> </li> <li>• Gesundheitsmanagement</li> <li>• Beschäftigungsende und Personalfreisetzung</li> <li>• Digitale Unterstützungs- und Steuerungssysteme</li> <li>• Entgeltabrechnung</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</p> <p><u>HRM2121</u></p> <p><b>Grundlagenliteratur</b></p> <p>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 Intra- 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</li> </ul>



	<p>Psychologie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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><u>HRM2122</u></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>• Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen.</li> <li>• Zölch, M., Oertig, M. &amp; Calabrò V.: Flexible Workforce - Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt? Bern: Haupt</li> </ul>
Sonstiges	Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.
Schlagworte	Assessment Center, Interview, Multimodales Interview, Biographisches Interview, Testverfahren, online Assessment, Reliabilität, Validität, Objektivität, Multimodalität, Kompetenz- und Potenzialanalyse, Assessment Center, Interview, Multimodales Interview, Biographisches Interview, Testverfahren, online Assessment, Reliabilität, Validität, Objektivität, Multimodalität, Kompetenz- und Potenzialanalyse, Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterintegration, Personaleinsatzplanung, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsortgestaltung, Flexibilisierung, Personalfreisetzung, Personalabbau, Personaladministration
Letzte Änderung	November 2019

## LAW2400: Grundlagen des Arbeitsrechts

Grundlagen des Arbeitsrechts	
Kennziffer	LAW2400
Studiensemester	3
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	LAW2401: Grundlagen des Arbeitsrechts (4 SWS/6 Credits)
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>Die Studierenden 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>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> <li>• Personalfreisetzung</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Baut auf den Rechtsveranstaltungen des ersten Studienabschnitts auf.
Literatur	– Wörlen, R./Kokemoor, A.: Arbeitsrecht

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Küfner-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	Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.
Schlagworte	Arbeitsrecht, Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis
Letzte Änderung	Juli 2019

## HRM2220: Leadership & Organizational Behavior

Leadership & Organizational Behavior	
Kennziffer	HRM2220
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM2222: Organizational Behavior (2 SWS/3 Credits) HRM2221: Leadership (2 SWS/3 Credits)
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 Studierende
Lehrsprache	Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Schmitz, Anja
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja/Cathrin Eireiner
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Vorlesung mit Übung
Ziele	<p><u>HRM2221</u> Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerben grundlegende Kenntnisse zu den Aufgaben von Führungskräften und zum Prozess der Führung</li> <li>• Erwerben in Vorbereitung auf das Praxissemester grundlegende Kenntnisse zur Selbstführung und zur Rolle und Verantwortung des/der Geführten</li> <li>• Erwerben ein breitgefächertes Wissen über klassische und aktuelle Leadership-Theorien</li> <li>• Gewinnen vertiefte Kenntnisse in spezifischen Leadership Themen</li> <li>• Üben und reflektieren über ausgewählte Aufgaben im Bereich Leadership</li> <li>• Reflektieren Führung im analogen und virtuellen Kontext reflektieren kritisch verschiedene Leadership-Sichtweisen im nationalen und internationalen Kontext</li> </ul> <p><u>HRM2222</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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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 (digitalen) 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 das Konzept der nationalen Kultur und 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>
Inhalt	<p><u>HRM2221</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstführung</li> <li>• Aufgaben der Führungskraft</li> <li>• Zusammenspiel Führung und HR</li> <li>• Zusammenarbeit in der Führungsdynade</li> <li>• Klassische Führungstheorien</li> <li>• Aktuelle Führungstheorien</li> <li>• Interkulturelle Aspekte der Führung</li> <li>• Führung im virtuellen Kontext</li> <li>• Spezielle Themen: Diversity, Ethical leadership,...</li> </ul> <p><u>HRM2222</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> <li>• Menschliches Verhalten und seine Bedeutung in Organisationen</li> <li>• Organisationstheorien</li> <li>• Organisatorische Gestaltungsformen, Agile Organisation</li> <li>• Grundlagen der Persönlichkeitspsychologie und die Konsequenzen für HRM</li> <li>• Grundlagen der Gruppenpsychologie</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Organisation als soziales System; Organisationskultur und Mikropolitik.</li> <li>• Diversity Management</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studienangesspezifischen Module.

Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:  <u>HRM2221</u>  <b>Grundlagenliteratur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Northouse, P. (2019). Leadership (8. ed.). Sage: Los Angeles.</li> <li>• Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (8. ed., global ed.) Boston: Pearson.</li> </ul> <p><b>Weiterführende Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DuBrin, A. J. (2016). Leadership. Research findings, practice, and skills (Eighth edition): Cengage Learning.</li> <li>• Nahavandi, A. (2015). The art and science of leadership (Always learning, Seventh Edition, Global Edition). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited.</li> <li>• Schein, E. H. &amp; Schein, P. (2017). Organizational culture and leadership (5th edition).</li> <li>• Vertiefende Literatur und Fallstudien werden im Rahmen der Vorlesung zur Verfügung gestellt.</li> </ul> <p><u>HRM2222</u>  <b>Grundlagenliteratur</b></p> <p>Robbins, S. P., Judge, T. &amp; Campbell, T. T. (2017). Organizational behaviour (Second edition). Harlow, United Kingdom: FT Publishing International.</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	<p>HRM2221: 90 Zeitstunden Workload  HRM2222: 90 Zeitstunden Workload</p>
Sonstiges	<p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</p>
Schlagworte	<p>Personalpsychologie, Arbeitspsychologie, Führung, Organisationstheorien, Gruppenpsychologie, Mitarbeiterführung, Leadership, Führungsinstrumente</p>
Letzte Änderung	<p>Juli 2019</p>

## HRM2230: Mitarbeiterentwicklung / Ausbildung & Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme

Mitarbeiterentwicklung / Ausbildung & Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme	
Kennziffer	HRM2230
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM2211: Personalentwicklung / Berufsausbildung (2 SWS/3 Credits) HRM2231: Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme (2 SWS/3 Credits)
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 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Anja Schmitz Fischer, Stephan
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine.
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
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 (digital &amp; analog).</li> <li>• Sie können Anwendungen in der PE-Praxis systematisch und kritisch beurteilen.</li> </ul> <p><u>HRM2231</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Studierenden verfügen über gründliche Kenntnisse der klassischen sowie modernen Motivationstheorien und der Konstrukte der intrinsischen und extrinsischen Motivation.</li> <li>• Sie kennen den Zusammenhang zwischen den Motivations-</li> </ul>

	<p>theorien und den betrieblichen Anreiz- und Vergütungssystemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie verfügen über Kenntnisse in klassischen und modernen Vergütungsformen und der Weiterentwicklung bestehender Vergütungssysteme bis hin zu New Pay Ansätzen.</li> </ul>
Inhalt	<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>• 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>HRM2231</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation als Grundlage für Anreizsysteme</li> <li>• klassische und moderne wissenschaftliche Motivationstheorien</li> <li>• materielle und immaterielle Anreize</li> <li>• Benefit Management</li> <li>• Aufbau von Vergütungssystemen</li> <li>• Arbeitsbewertungssysteme als Grundlage für Vergütung</li> <li>• Lohnformen im Überblick: Zeitlohn, Akkord- und Prämienlohn, Materielle Nebenleistungen (Betriebliche Sozialleistungen)</li> <li>• Vergütungssysteme: ERA – Entgelttarif, aufgaben- und zielorientierte Vergütung, Cafeteria-Systeme und Deferred Compensation</li> <li>• erfolgsorientierte Vergütung, strategieorientierte Vergütung und Kapitalbeteiligung, Vergütung und flexible Arbeitszeitmodelle, Total Compensation</li> <li>• Einführung neuer Vergütungssysteme: Prinzipien für die Gestaltung von Vergütungssystemen, Ist-Analyse, Neukonzeption und Übergangsregelungen</li> <li>• New Pay als Trend im Kontext von New Work</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	<p>Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studienangabezpezifischen Module.</p> <p>Die Module HRM1120 und HRM2120 bilden die Grundlage für dieses Modul.</p>
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage</p> <p><u>HRM2211</u></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> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <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 Strukturbegriffe. Berlin, Heidelberg: Springer.</li> <li>• Wegerich, C. (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung in der Praxis, Weinheim.</li> </ul> <p><u>HRM2231</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Franke, S., Hornung, S., Nobile, N. (2019): New Pay - inkl. Arbeitshilfen online, Haufe Fachbuch.</li> <li>• Hohmann, S. (2015): Die Motivationskraft materieller Anreizsysteme. - Baden-Baden: Schaeffer Poeschel Verlag, In: <i>Zeitschrift Führung + Organisation</i>. S. 111, ISSN 0722-7485</li> <li>• Redmann, B. (2019): Vergütungssysteme gestalten: agil, rechtssicher und nicht-monetär: Unternehmen stärken und Mitarbeiter binden, Haufe Fachbuch.</li> <li>• Schäffer, U. (2019): Brauchen wir Boni wirklich?. - Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, In: <i>Controlling &amp; Management Review</i>. (2019) S. 3-3, ISSN 2195-8262.</li> <li>• Schlag, B. (2013): Motivationstheorien – eine erste Orientierung. - 4., überarb. u. aktual. Aufl., Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.</li> <li>• Willenbacher, P. (2017): Die Gestaltung Unternehmerischer Anreizsysteme Aus Verhaltenswissenschaftlicher Perspektive. - Wiesbaden: Springer Gabler. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.</li> <li>• von Hülsen, H. (2019): Variable Vergütung auf dem Rückzug?. - Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, In: <i>Controlling &amp; Management Review</i>. (2019) S. 8-17, ISSN 2195-8262.</li> <li>• Vogelsang, T. (2019): Boni steigern nicht zwingend die Leistung. - Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, In: <i>Controlling &amp; Management Review</i>. (2019) S. 24-29, ISSN 2195-8262.</li> </ul>
Workload	HRM2211: 90 Zeitstunden Workload HRM2231: 90 Zeitstunden Workload
Sonstiges	Der Themenbereich Berufsausbildung entspricht weitgehend den Anforderungen des AdA-Scheins (Ausbildung der Ausbilder)  Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.
Schlagworte	Berufsausbildung, Duales System, Personalentwicklung, Weiterbildung, Training, Evaluation, Management Development, Kompetenzmanagement, Talent Management, Evaluation.  Motivation, Vergütungssysteme, Anreizsysteme
Letzte Änderung	Juli 2019

## AQM2410: Forschungsmethoden & Datenanalyse im Personalmanagement

Forschungsmethoden & Datenanalyse im Personalmanagement	
Kennziffer	AQM2410
Studiensemester	4
Level	Fortgeschrittenes Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	AQM2411: Quantitative Forschungsmethoden (2 SWS/3 Credits) HRM2412: Qualitative Forschungsmethoden (2 SWS/3 Credits)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart /-dauer	PLH + PLR
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 oder Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Cathrin Eireiner
Dozenten / Dozentinnen	Kuhlenkasper, Torben
Fachgebiet	Personal und Quantitative Methoden
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Seminaristischer Unterricht
Ziele	<p><u>AQM2411</u>  <b>Die Studierenden</b>            1. können sowohl grundlegende als auch fortgeschrittene statistische Verfahren im Rahmen des Personalmanagements anwenden;            2. können aus der Vielzahl an zur Verfügung stehenden Methoden die jeweils angemessene Methode auswählen und für die konkrete Fragestellung anwenden;            3. verstehen die Anwendungsmöglichkeiten und Annahmen verschiedener statistischer Verfahren;            4. können Bezüge zu den parallel vermittelten qualitativen Forschungsmethoden herstellen;            5. können die Methoden sicher in der Software SPSS anwenden;            6. können Daten aus selbsterstellten Fragebögen erheben und kontextabhängig auswerten.</p> <p><u>HRM2412</u>  <b>Die Studierenden...</b>            1. haben ein Verständnis über die empirische Sozialforschung</p>

	<ol style="list-style-type: none"> <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 qualitatives 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>
Inhalt	<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></p> <p>Einführung in die empirische Sozialforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theorien der Wissenschaft</li> <li>• Fragen der Wissenschaft</li> <li>• Was ist Wissenschaft</li> <li>• Was sind angewandte Wissenschaften</li> <li>• Definition der zentralen Begriffe</li> <li>• Wissenschaftlich empirisches Vorgehen</li> <li>• Methoden der Sozialwissenschaft</li> <li>• Empirische Arbeitsschritte</li> <li>• Qualitative Sozialforschung</li> <li>• Forschungsdesign</li> <li>• Untersuchungsdesign</li> <li>• Erhebungsverfahren Qualitativer Analyse</li> <li>• Aufbereitungsverfahren</li> <li>• Auswertungsverfahren</li> <li>• MAXQDA</li> <li>• Gütekriterien Qualitativer Sozialforschung</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den Modulen Quantitative Methoden I und II (AQM1100 bzw. AQM2100) auf.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><u>AQM2411</u></p> <p>Primärliteratur:</p> <p>Handl, A. und Kuhlenkasper, T.: Schätzen und Testen.  Handl, A. und Kuhlenkasper, T.: Einführung in die Statistik mit R.</p> <p>Sekundärliteratur:</p> <p>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.</p>

	<p>Backhaus et al.: Multivariate Analysemethoden, Springer Verlag.          Bühl, A.: SPSS 22 – Einführung in die moderne Datenanalyse, Pearson Verlag.</p> <p><u>HRM2412</u></p> <p>Flick, U., von Kardorff, E. &amp; Steinke, I. (Hg.). <i>Qualitative Forschung. Ein Handbuch</i>. Rowohlt Taschenbuchverlag, Reinbek bei Hamburg.</p> <p>Lamnek, S. <i>Qualitative Sozialforschung</i>. Weinheim: Beltz Verlag.</p> <p>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].</p> <p>Mayring, P. <i>Einführung in die qualitative Sozialforschung</i>. Weinheim: Beltz Verlag.</p> <p>Mayring, P. <i>Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken</i>. Weinheim: Beltz Verlag.</p> <p>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.</p> <p>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 aus einem abzugebenden Forschungsbericht. Dieser bezieht sich auf Inhalte beider genannter Fächer. Die Prüfungsleistungen werden als Gruppenarbeit erbracht.</p> <p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</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, Gruppendiskussion, teilnehmende Beobachtung, Transkription, Protokoll, gegenstandsbezogene Theoriebildung, phänomenologische Analyse, qualitative Inhaltsanalyse.</p>
Letzte Änderung	Juli 2019

## HRM2610: Anwendungen in HRM Systemen / Methoden & Prozessen

Anwendungen in HRM Systemen / Methoden & Prozessen	
Kennziffer	HRM2610
Studiensemester	Trainings: 4, 6, 7 Praktische Anwendungsfälle des HRM: 6
Level	Trainings: Fortgeschrittenes Niveau Praktische Anwendungsfälle des HRM: berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	Trainings: 3 Praktische Anwendungsfälle des HRM: 2
SWS	Trainings: 3 Praktische Anwendungsfälle des HRM: 1
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Trainings (3 Credits, verteilt auf drei der zu wählenden Trainings) (HRM2611, HRM2322, HRM2315, HRM 2323; HRM 2612-2614) Praktische Anwendungsfälle des HRM (HRM3211)
Teilnahmevoraussetzungen	Erster Studienabschnitt absolviert
Prüfungsart / -dauer	Trainings: UPL Praktische Anwendungsfälle des HRM: PLH/PLP+PLR
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Trainings max. 20 Praktische Anwendungsfälle des HRM: max. 50
Lehrsprache	Trainings: Deutsch oder Englisch Praktische Anwendungsfälle des HRM: Deutsch
Dauer des Moduls	3 Semester
Modulverantwortlicher	Cathrin Eireiner
Dozenten / Dozentinnen	Professoren des Studiengang PM/Lehrbeauftragte
Fachgebiet	Personal
Lehrform	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Verhaltensübungen
Ziele	<p><b><u>Trainings</u></b>  <b>→ Fokus Individuum</b>  <u>Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611)</u>  Die Studierenden besitzen die Fähigkeit, die im Personalmanagement am häufigsten anzutreffenden Mitarbeitergespräche systematisch zu führen und kennen die wesentlichen Führungsgespräche. Diese werden in verschiedenen Konstellationen eingeübt und ausgewertet.</p> <p><u>Eignungsdiagnostik (HRM2322)</u>  Die Studierenden kennen aktuelle eignungsdiagnostische Methoden, wie sie zum Beispiel im Rahmen von Assessment Centern zum Einsatz kommen. Sie wissen Bescheid über wichtige</p>

	<p>methodische Grundlagen für den praktischen Einsatz der diagnostischen Tools in der HR-Tätigkeit.</p> <p><b>→ -Fokus Gruppen</b>  <u>Moderationstechniken (HRM2323):</u>  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><b>--&gt; Fokus Organisation</b>  <u>HR Information Systems (2612)</u>  Die Studierenden sind in der Lage, im SAP ERP System als in der Praxis eingesetzte HR Software zu navigieren und Prozesse und Fallstudien selbstständig zu bearbeiten.</p> <p><u>HRM in Non-Profit Organisationen (HRM2613)</u>  Die Studierenden lernen die Unterschiede von HRM in Non-Profitorganisationen im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen kennen. Sie sind in der Lage die Herausforderungen zu erkennen und erste Strategien und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.</p> <p><u>HR-Digital Day (HRM2326)</u>  In diesem Workshop erhalten die Studierenden einen tiefen, praxisorientierten Einblick in die aktuell größten technologischen Entwicklungen, deren Auswirkungen auf HR sowie auf sich daraus ergebende Herausforderungen und Chancen.</p> <p><u>Psychologische Aspekte des HRM (HRM2614)</u>  Die Studierenden kennen die relevanten psychologischen Theorien und Instrumente für HRM und können diese den Aufgaben und Tätigkeitsbereichen des HRM zuordnen.</p> <hr/> <p><b><u>Praktische Anwendungsfälle des HRM (HRM3211)</u></b>  Erarbeiten von Cases oder realen Projekten aus dem Bereich Personalmanagement mit möglicher Einbindung eines externen Projektpartners.</p> <p>Das Modul dient damit der Wissensvertiefung, vor allem aber der Erlangung instrumentaler und systemischer Kompetenz sowie kommunikativer Kompetenzen.</p>
Inhalt	<p><b><u>Trainings</u></b>  <b>→ Fokus Individuum</b>  <u>Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Gesprächsführung</li> <li>• Personalgespräche <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Auswahlgespräch</li> <li>○ Kündigungsgespräch</li> <li>○ Konfliktlösung</li> <li>○ Rückkehrgespräch</li> </ul> </li> <li>• Führungsgespräche <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Delegations- und Zielvereinbarungsgespräch</li> <li>○ Beurteilungsgespräch</li> <li>○ Kritikgespräch</li> <li>○ Motivationsgespräch</li> <li>○ Vorgesetztenfeedback</li> </ul> </li> </ul>

### Eignungsdiagnostik (HRM2322)

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.

- Planung, Durchführung und Auswertung von eignungsdiagnostischen Auswahlprozessen am Beispiel „Assessment Center“
- Beobachtung und Beurteilung in eignungsdiagnostischen Prozessen, Auswertung der Beobachtungen anhand standardisierter Beobachterunterlagen
- Kennen lernen verschiedener diagnostischer Methoden:
  - Diagnostische Testverfahren: Intelligenz, Kreativität, Persönlichkeit, Motivation
  - Klein- und Großgruppenübungen
  - Teamübungen
  - Computergestützte Planspiele
  - Potenzialdiagnostik

### **→ -Fokus Gruppen**

#### Moderationstechniken (HRM2323)

- Diagnose und Steuerung von Gruppenprozessen
- Umgang mit Widerständen
- Methoden der Konfliktbearbeitung
- Interventionsformen
- Gesprächsführung
- Visualisierungstechniken
- Designkompetenz für die methodische Gestaltung von Workshops und prozessorientierten Arbeitssitzungen
- Rolle und Selbstverständnis des Moderators

### **--> Fokus Organisation**

#### HR Information Systems (2612)

- Einführung in SAP ERP
- Navigation im System
- Human Capital Management Organisationsstrukturen
  - HCM Grundprozesse
  - HCM Talentmanagement
  - Strategisches, Analytisches Reporting
  - HCM Operational Excellence

#### HRM in Non-Profit Organisationen (HRM2613)

- Rahmenbedingungen, Strukturen & Besonderheiten (Werteorientierung, Ehrenamtlichkeit, ...)
- Personalfunktionen (Personalplanung, Führung, ...)
- Herausforderungen
- Strategien

#### HR-Digital Day (HRM2326)

- praxisorientierter Überblick in die aktuell größten technologischen Entwicklungen
- Auswirkungen der digitalen Trends auf HR
- Herausforderungen und Chancen von digitalen Trends für HR

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung einer Vision für ein revolutionäres HR-Management der Zukunft anhand der Design Thinking-Methode</li> </ul> <p><u>Psychologische Aspekte des HRM (HRM2614)</u>  Psychologische Grundlagen des HRM  Unternehmenskultur: Ansätze und Strategien impliziter Verhaltenssteuerung  Psychologische Konzepte wie Commitment, Engagement etc.  Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen</p> <p><b><u>Praktische Anwendungsfälle des HRM</u></b>  Die Studierenden erarbeiten von Cases oder realen Projekten aus dem Bereich Personalmanagement mit möglicher Einbindung eines externen Projektpartners.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Anwendung theoretisch erlernter Inhalte der Vorlesungen aus dem ersten und zweiten Studienabschnitt.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><b><u>Trainings</u></b>  <b>→ Fokus Individuum</b>  <u>Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611)</u>  Mentzel, W.: Mitarbeitergespräche, Freiburg.  <u>Eignungsdiagnostik (HRM2322)</u>  Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie, Springer: Berlin, Heidelberg.</p> <p><b>→ Fokus Gruppe</b>  <u>Moderationstechniken (HRM2323)</u>  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><b>→ Fokus Organisation</b>  <u>HR Information Systems (2612)</u>  Edinger, J.; Krämer, Ch.; Lübke, Ch.; Ringling, S.: Personalwirtschaft mit SAP ERP HCM, Bonn, Galileo Press.  Edinger, J.; Junold, A.; Renneberg, K.-P.: Praxishandbuch SAP-Personalwirtschaft, Bonn: Galileo Press.</p> <p><u>HRM in Non-Profit Organisationen (HRM2613)</u>  Brewster, C., Cerin, J.-L.: HRM in Mission Driven Organizations: Managing People in the Not for Profit Sector. Palgrave macmillan, Reading/Paris.  McCandless Baluch, A.: Human Resource Management in Non-profit Organizations. Routledge, New York/London.  <u>Psychologische Aspekte des HRM (HRM2614)</u>  Werkmann-Karcher, B./Rietiker, J.: Angewandte Psychologie für das Human Resource Management. Springer, Berlin/Heidelberg.</p> <p><b><u>Praktische Anwendungsfälle des HRM</u></b></p> <p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p>Litke, H.-D./Kunow, I./Schulz-Wimmer, H.: Projektmanagement – Best of, Freiburg.</p>



	Die inhaltliche Seite ist vom jeweiligen Thema abhängig
Workload	<p>Trainings: Es sind 3 Trainings á 30 Zeitstunden Workload zu besuchen.</p> <p>Praktische Anwendungsfälle 60 Zeitstunden.</p>
Sonstiges	<p>Die genannten Trainings sind nicht abschließend, der Studiengang kann weitere / alternative Trainings anbieten.</p> <p>Die Studierende haben drei der angebotenen Trainings erfolgreich zu absolvieren.</p>
Schlagworte	Gesprächsführung, Mitarbeitergespräche, Moderation, Workshop, Eignungsdiagnostik, Unternehmenskultur, Führung.
Letzte Änderung	Juli 2019

## HRM3110: Wahlpflichtfach Personalmanagement

Wahlpflichtfach Personalmanagement	
Kennziffer	HRM3110
Studiensemester	6
Level	berufsqualifizierendes 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> <p>IDS3010: Interdisziplinäre Studien (2 SWS/3 Credits)            LAW3511: Betriebsverfassungsrecht (2 SWS/3 Credits)            BIS2042: Methoden des Projektmanagements (2 SWS/3 Credits)            HRM3114: Restrukturierungsprozesse (Mergers &amp; Aquisitions) (2 SWS/3 Credits)            (alternative Angebote möglich)</p>
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreicher Abschluss des ersten Studienabschnitts
Prüfungsart /-dauer	<p>IDS3010: abhängig von der konkreten Anrechnung</p> <p>LAW3511, BIS2042, HRM3114: PLH/PLR/PLK - 60 Minuten</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>IDS3010, HRM3114: Deutsch oder Englisch</p> <p>LAW3511, BIS2042: Deutsch</p>
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Studiendekan im Fakultätsvorstand
Dozenten / Dozentinnen	Professoren verschiedener Studiengänge / Fachgebiete
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/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 International Human Resources Management</li> <li>• alternative Inhalte möglich</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.
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	Juli 2019

## HRM3400: Vertiefungsseminar des HRM

Vertiefungsseminar des HRM	
Kennziffer	HRM3400
Studiensemester	6
Level	berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM3401: Vertiefungsseminar des HRM (4 SWS / 7 Credits)
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreicher Abschluss des ersten Studienabschnitts
Prüfungsart /-dauer	PLH/PLP+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	Cathrin Eireiner
Dozenten / Dozentinnen	Professoren des Studiengang PM/Lehrbeauftragte
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Seminar mit hohen Diskussion Anteilen
Ziele	<p>Die Teilnehmer wenden die zuvor im Personalmanagement-Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen dieses Seminars an.</p> <p>Die Studierenden beschäftigen sich mit strategisch relevanten und aktuellen Themen der HR Community, präsentieren diese in der Gruppe und diskutieren deren Relevanz.</p> <p>Überdies bereitet das Modul auf die Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit hin, in dem die Studierenden anwendungsrelevante Fragestellung zu den jeweiligen Themen erarbeiten.</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. Im Mittelpunkt stehen die eigenständige Erarbeitung einer wissenschaftlichen und gleichzeitig anwendungsrelevanten Fragestellung.</p>

Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.
Literatur	Die Inhalte sind vom jeweiligen Thema abhängig
Workload	210 Zeitstunden Workload
Schlagworte	Strategisches Personalmanagement
Letzte Änderung	Juli 2019

## HRM4020: Change Management / Organisationsentwicklung

Change Management / Organisationsentwicklung	
Kennziffer	HRM4020
Studiensemester	7
Level	berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	3
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	HRM4021: Projektseminar: Change Management / Organisationsentwicklung (3 SWS / 7 Credits)
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreich abgeschlossener erster Studienabschnitt
Prüfungsart / -dauer	PLH/PLP+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 oder Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Anja Schmitz
Dozenten / Dozentinnen	Anja Schmitz, Professoren des Studiengang PM/Lehrbeauftragte
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 Verände-

	rungsprozessen; 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 Lauer, T. (2014). Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Heidelberg: Springer. (ebook) Werther, S., & Jacobs, C. (2014). Organisationsentwicklung - Freude am Change. Berlin: Springer.
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	Juli 2019