

MODULHANDBUCH

**DES MASTER-STUDIENGANGS
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

Stand: März 2024

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	3
STUDIENGANGSPEZIFISCHE MODULE	5
Modul 1: Modernes Management I	5
Modul 2: Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM	9
Modul 3: HRM in der Praxis	13
Modul 4: Empirische Methoden des HRM I	16
Modul 5: Entwicklung der Humanressourcen	18
Modul 6: Trends im HRM	21
Modul 7: Change Management	24
Modul 8: Empirische Methoden des HRM II	26
Modul 9: Modernes Management II	28
Modul 10: Thesis	33

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-MP	Prüfungsvorleistung für die Masterprüfung
PVL-PLT	Prüfungsvorleistung für die Thesis
SWS	Semesterwochenstunde(n)
UPL	Unbenotete Prüfungsleistung

Fast Track:

Ausgewählte englischsprachige Angebote der Wahlpflichtmodule sind Bestandteil des International Master Exchange Program und werden bei Bedarf als Fast Track organisiert: Sie werden mit erhöhtem Workload während der Vorlesungszeit angeboten und enden mit einer Prüfungsleistung vor Weihnachten.

Im Master Human Resources Management werden die folgenden Lernergebnisse angestrebt¹:

Die Master-Absolventinnen und -Absolventen sind in der Lage

- ihre fundierten Kenntnisse der Theorien und Konzepte des Human Resources Managements unter Beweis stellen (verantwortungsvolles Leadership in organisationalen Zusammenhängen);
- Theorien und Konzepte des Human Resources Managements kompetent auf organisatorische Zusammenhänge anzuwenden (verantwortungsvolles Leadership in organisationalen Zusammenhängen);
- Theorien und Konzepte des Human Resources Managements kritisch zu reflektieren (verantwortungsvolles Leadership in organisationalen Zusammenhängen);
- aus einem wissenschaftlichen Selbstverständnis und professionellen beruflichen Selbstbild heraus verantwortungsvoll zu handeln (verantwortungsvolles Leadership in organisationalen Zusammenhängen);
- Herausforderungen für das Human Resources Management zu erkennen (kreative Problemlösungskompetenz in einem komplexen Geschäftsumfeld);
- Problemstellungen im Human Resources Management zu analysieren (kreative Problemlösungskompetenz in einem komplexen Geschäftsumfeld);
- kreative Lösungen für komplexe Probleme des Human Resources Managements zu entwickeln (kreative Problemlösungskompetenz in einem komplexen Geschäftsumfeld);
- Lösungsansätze im Bereich des Human Resources Managements zu kommunizieren (kreative Problemlösungskompetenz in einem komplexen Geschäftsumfeld);
- unterschiedliche Forschungsmethoden zu erläutern (angewandte Forschungskompetenz);
- relevante Forschungsmethoden kompetent anzuwenden (angewandte Forschungskompetenz);
- durch empirische Studien neuartige Erkenntnisse für das Human Resources Management zu generieren (angewandte Forschungskompetenz);
- Transformationsprozesse in Organisationen zielgruppengerecht zu unterstützen (Transformations- und Kollaborationskompetenz);
- erfolgreich im Team zusammenzuarbeiten (Transformations- und Kollaborationskompetenz).

¹ Vergleiche: Kultusminister Konferenz (2017). Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse

Studiengangsspezifische Module

Modul 1: Modernes Management I

Contemporary Management	
Kennziffer	HRM5100
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Modern HRM Practice (HRM5101) Leadership: Theories and Practice (HRM5113) Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PVL, PLK
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	HRM5101: Englisch oder Deutsch HRM5113: Englisch HRM6114: Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Weber, Carsten
Dozenten / Dozentinnen	Weber, Carsten Schmitz, Anja Felder, Rupert und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Management
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit	Einzelne WPF-Angebote sind auch in anderen und durch andere Studiengänge belegbar.
Ziele	Die Teilnehmer/innen kennen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements und des Arbeitsrechts und können diese vor dem Hintergrund moderner HR Arbeit bewerten. Sie erwerben so relevante Kompetenzen, die als wesentliche Kontextfaktoren für das HR eine besondere Rolle spielen.

Inhalt

Modern HRM Practice (HRM5101)

- Introduction into HRM
 - Pforzheim university's 3-pillar model of HRM
 - Employee life cycle
- HR Policies and HR Strategies
 - HRM as part of management
 - HR policies
 - HR strategies
 - HR strategy development and megatrends and its potential impact on HRM
- HR Organization
 - HR Business Partner organization
 - Modern HR organizations
- Workforce planning (WFA) and HR Controlling
 - Quantitative WFA planning
 - Qualitative WFA planning
 - HR Controlling
- Recruitment and Selection
 - HR Marketing & Employer branding
 - Recruitment
 - Selection
 - Onboarding
- Flexible working arrangements
 - Flex firm concept
 - Flexible time arrangements
 - Flexible location arrangements
- Compensation and Benefits
 - Compensation
 - Incentives
 - Benefits
 - Performance Management
- Separation
 - Forms of Employee redundancies
 - Termination

Leadership: Theories and Practice (HRM5113)

- Review arguments around the 'born or made' leader
- Differentiate the roles of leader, manager, and coach
- Describe, analyze and synthesize the principles of traditional leadership theories in the practice of management
- Identify the essential leadership skills required to manage under uncertainty
- Evaluate leadership against its organizational context
- Evaluate different interventions to enhance leadership development
- Assess new leadership skills in the context of the digital transformation
- Integrate different leadership perspectives into your own leadership philosophy and development

	<p>Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quellen und Systematik des Arbeitsrechts im Europäischen Kontext • Individualarbeitsrecht (allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses) • Kollektivarbeitsrecht (Betriebsrat und betriebliche Mitbestimmung, sonstige Arbeitnehmervertretungen, Unternehmensmitbestimmung, Tarifvertrag und Gewerkschaften) • Ausgewählte aktuelle Arbeitsrechtsthemen für den Praktiker (Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz, Arbeitszeitrecht, Urlaubsrecht, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Arbeitnehmerüberlassung)
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studien- gangsspezifischen Module.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 Stunden Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Literatur	<p>Modern HRM Practice (HRM5101)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dessler, G. (2023). Human Resource Management, Global Edition, 17th Edition. Pearson. • Martocchio, J. (2020). Human Resource Management, Global Edition, 15th Edition Pearson. • Mondy, R. W. & Mondy, J. B. (2012). Human Resource Management, Global Edition, 12th Edition Pearson. • Snell, S. & Bohlander, G. (2013). Principles of Human Resource Management, International Edition, 15th Edition. South-Western Cengage Learning. • Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. & Atkinson, C. (2020). Human Resource Management, 11th Edition. Pearson. • Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W. & Ulrich, M. (2012). HR from the outside in. McGraw-Hill. <p>Leadership: Theories and Practice (HRM5113)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Humphrey, R. L. (2013). Effective Leadership: Theory, Cases, and Applications. Los Angeles: Sage Publications. • Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). Los Angeles: Sage Publications. • Yukl, G. A. (2019). Leadership in organizations (9. ed., global ed.). Boston, Munich [u. a]: Pearson. • Nahavandi, A. (2015). The art and science of leadership (7th Edition, Global Edition). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited. <p>Zusätzliche Literatur wird während der Veranstaltung bekannt gegeben und hauptsächlich wissenschaftliche Artikel umfassen.</p>

	<p>Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)</p> <ul style="list-style-type: none"> • O.V. (2024). Arbeitsgesetze (104. Auflage). München: dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. • Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019). Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht (13. Auflage). Nürnberg: BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH. • Junker, A. (2018). Grundkurs Arbeitsrecht (17. Auflage). München: Verlag C.H.Beck oHG. • Sakowski, K. (2022). Arbeitsrecht (3. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler Verlag. • Schaub, G. (2023). Arbeitsrechts-Handbuch (20. Auflage). München: Verlag C.H.Beck oHG. • Straub, D. (Hrsg.) (2012). Arbeits-Handbuch Personal (8. Auflage). München: huss-Verlag. • Fitting, K. (2024). Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung (32. Auflage). München: Verlag Vahlen.
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend. • Die Hochschule kann weitere/alternative Veranstaltungen anbieten.
Schlagworte	<p>Strukturen des Personalmanagements, Personalpolitik, Personalcontrolling, Personalplanung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Vergütung, Entgeltsysteme, Personalfreisetzung, Personalabbau, Entlassungen, Personaladministration, Personalinformationssysteme, Digitalisierung, HR-Portale, Führungstheorien, Führungsmodelle, Führungsleitlinien, Führungsinstrumente, Arbeitsrecht, Betriebsrat, Abmahnung, Transformation</p>
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 2: Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM

Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM	
Kennziffer	HRM5200
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	10
SWS	8
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalökonomik & Arbeitspolitik (HRM5201) • Organisationstheorie (HRM5202) • Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203) • Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLH+PLR+ PLM
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 Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Fischer, Stephan Weber, Carsten und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Lehrformen	Vorlesung oder Seminar mit Übungen
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Ziele	Die Studierenden verstehen die Beiträge der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen zum HRM und können deren jeweils spezifische Herangehensweise an die Sachverhalte des HRM unterscheiden. Dabei verstehen sie die interdisziplinären Grundlagen des HRM und können das HRM aus unterschiedlichen Wissenschaftsperspektiven analysieren.
Inhalt	Personalökonomik & Arbeitspolitik (HRM 5201) <ul style="list-style-type: none"> • Personalökonomik als Institutionsökonomischer Ansatz • Spieltheorie in der Personalökonomik

	<ul style="list-style-type: none"> • Evidenz-basiertes HRM • Systeme industrieller Beziehungen • Human Capital Management in der Praxis • Ökonomie des HR Outsourcing <p>Organisationstheorie (HRM5202)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klassische Ansätze der Organisationstheorie • Neuere Ansätze der Organisationstheorie • Klassiker der Unternehmenskultur • Organisationsnetzwerke • Gerechtigkeit in Organisationen • Agilität <p>Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschichte und Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie • Psychologische Grundlagen Methoden und Vorgehensweisen • Theoretische Modelle des Arbeitshandelns • Arbeitsanalyse und Bewertung • Arbeitsgestaltung und Formen der Arbeit • Arbeitsmotivation und -zufriedenheit • Auswirkungen von Arbeit • Interaktion und Kommunikation • Führung • Organisationen <p>Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Didaktik der Erwachsenenbildung • Lehr-Lerntheorien (behavioristisch, kognitivistisch, konstruktivistisch) • Neurobiologische Hintergründe des Lernens • Aktuelle Entwicklungen des Lehrens- und Lernens (Rolle der Digitalisierung, Gamification, Social Learning, Learning Ecosystems, ...) • Lebenslanges Lernen • Evaluation / Evaluationsforschung / Learning Analytics
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für die Module 5 und 6
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 8 x 15 = 120 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Literatur	<p>Personalökonomik & Arbeitspolitik (HRM 5201)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Backes-Gellner, U., Lazear, E., Wolff, B. (2001). Personalökonomik: Fortgeschrittene Anwendungen für das Management, Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Müller-Jentsch, W. (1997). Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung (2. überarb. Auflage). Frankfurt: Campus Verlag.

- Müller-Jentsch, W. (2017). Strukturwandel der industriellen Beziehungen: Industrial Citizenship zwischen Markt und Regulierung (2. Auflage). Wiesbaden: Springer.
- Sadowski, D. (2002). Personalökonomie und Arbeitspolitik, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schneider, M., Sadowski, D., Frick, B. & Warning, S. (2020). Personalökonomie und Personalpolitik: Grundlagen einer evidenzbasierten Praxis, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Scholz, C., Stein, V., Bechtel, R., (2011). Human Capital Management: Wege aus der Unverbindlichkeit (3. Auflage). München/Unterschleißheim: Hermann Luchterhand Verlag.

Organisationstheorie (HRM5202)

- Kieser, A., Walgenbach, P. (2010). Organisation (6. überarb. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schreyögg, G. (2015). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien (6. vollst. überarb. Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Vahs, D. (2019). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch (10. überarb. Auflage.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203)

- Nerdinger, F., Blicke, G., Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Schuler, H. & Moser, K. (2019). Lehrbuch Organisationspsychologie (6., überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, Kh., Frieling, E. & Stegmaier, R. (2012). Lehrbuch Arbeitspsychologie (3., vollst. überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)

- Arnold, R., Nolda, S. & Nuissl, E. (Hrsg.) (2010). Wörterbuch Erwachsenenbildung (UTB Erziehungswissenschaften, Erwachsenenpädagogik, Bd. 8425, 2., überarb. Aufl.) Stuttgart: UTB GmbH.
- Arnold, R., Nuissl, E. & Rohs, M. (2017). Erwachsenenbildung. Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven (Neuaufgabe). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Dewe, B. (Hrsg.) (2017). Beruf, Betrieb, Organisation: Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung (2., aktualisierte und erweiterte Auflage). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Foelsing, J. & Schmitz, A. P. (2021). New Work braucht New Learning. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung (2. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer
- Rauner, F. (Hrsg.) (2018). Handbuch Berufsbildungsforschung, (UTB, Bd. 5078, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tippelt, R. & Hippel, A. von (Hrsg.) (2018). Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (Springer Reference Sozialwissenschaften (6., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Springer. • Tippelt, R. & Schmidt-Hertha, B. (2018). Handbuch Bildungsforschung (Springer Reference Sozialwissenschaften, 4., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
Sonstiges	Die Studierenden können in diesem Modul den Schwerpunkt ihrer Hausarbeit selbst bestimmen und aus Themen der Lehrveranstaltungen HRM5202 und HRM5204 wählen
Schlagworte	Neue Institutionenökonomie, Spieltheorie, Evidenz-basiertes HRM, Systeme industrieller Beziehungen, korporative Akteure, Mikropolitik und Entscheidungen in Organisationen, arbeitspsychologische Menschenbilder, grundlegende Theorien und Modelle der Psychologie; Arbeitseinstellungen und-verhalten, Lehr-Lerntheorien, Didaktik der Erwachsenenbildung, neurobiologische Grundlagen des Lernens, lebenslanges Lernen
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 3: HRM in der Praxis

HRM in der Praxis	
Kennziffer	HRM5300
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> Anwendung des HRM (HRM5301) Praxisprojekt zum HRM (HRM5302)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLP+PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Praxisprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Schmitz, Anja
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminar und Praxisprojekt
Ziele	Die Studierenden kennen Good-Practice-Beispiele, wie in zentralen Funktionsbereichen der betrieblichen Praxis ein modernes Human Resources Management ausgestaltet werden kann. Sie sind in der Lage, diese Praxisbeispiele differenziert zu analysieren und bewerten. Die Studierenden erkennen die strategischen Anforderungen an Personalmanager, die sich aus diesen Ansätzen eines modernen Human Resources Managements ableiten lassen.
Inhalt	Die Studierenden kennen Good-Practice-Beispiele, wie in zentralen Funktionsbereichen der betrieblichen Praxis ein modernes Human Resources Management ausgestaltet werden kann. Sie sind in der Lage, diese Praxisbeispiele differenziert zu analysieren und bewerten. Die Studierenden erkennen die strategischen Anforderungen an Personalmanager, die sich aus diesen Ansätzen eines modernen Human Resources Managements ableiten lassen.

	<p>Die Studierenden bearbeiten zentrale Themenbereiche des Human Resources Management. Sie identifizieren und bewerten jeweils anhand der als relevant identifizierten Kriterien Good-Practice-Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Dabei wird insbesondere darauf Wert gelegt, die strategischen Aspekte zu analysieren.</p> <p>Die Studierenden erarbeiten ausgehend von der gemeinsam besprochenen Aufgabenstellung in Teams die relevanten Inhalte. Dabei sind sie weitgehend selbstständig tätig. Seitens des Dozenten werden sie inhaltlich, aber vor allem im Hinblick auf ihre Recherchearbeiten beraten. Ergänzend findet innerhalb der Gesamtgruppe regelmäßig ein durch den Dozenten moderierter Erfahrungsaustausch statt.</p> <p>Die Ergebnisse der Recherchen werden von den Studierenden abschließend der Gesamtgruppe präsentiert. Diese Präsentation dient als Ausgangspunkt einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der relevanten Thematik im Rahmen einer Diskussion, in der durch den Dozenten u.a. sichergestellt wird, dass die strategische Relevanz deutlich wird.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitet im Studiengang die Lehrveranstaltungen im Modul 5 und 7 (reales Beratungsprojekt im Unternehmen) vor
Literatur	<p>Anwendung des HRM (HRM5301)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Covarrubias Venegas, B., Thill, K. & Domnanovich, J. (Hrsg.). (2018). Personalmanagement. Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis (Forschung und Praxis an der FHWien der WKW), Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. • Lebrencz, C. (2020). Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen (2. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler. • Scholz, C. (2014). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (6. Neubearb. und erw. Aufl.). München: Vahlen. • Hitt, M. A., Arregle, J.-L., & Holmes, R. M. (2021). Strategic Management Theory in a Post-Pandemic and Non-Ergodic World. <i>Journal of Management Studies</i>, 58(1), 259–264. https://doi.org/10.1111/joms.12646 • Kim, S., Vaiman, V., & Sanders, K. (2022). Strategic human resource management in the era of environmental disruptions. <i>Human Resource Management</i>, 61(3), 283–293. https://doi.org/10.1002/hrm.22107 • Yeung, A., & Ulrich, D. (2019). <i>Reinventing the organization: How companies can deliver radically greater value in fast-changing markets</i>. Harvard Business Review Press. <p>Praxisprojekt zum HRM (HRM5302)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schmid, B., Veith, T., Weidner, I. (2019). <i>Einführung in die kollegiale Beratung</i> (3. Auflage). Heidelberg: Auer.

	<ul style="list-style-type: none"> • Schmidt, B., Veith, T., Weidner, I. (2010). Kollegiale Beratung: Lernen und kooperieren im Arbeitsprozess. Wirtschaftspsychologie aktuell, 4, 15-17. • Tietze, K.-O. (2016). Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln (10. Aufl., Orig.-Ausg). Miteinander reden: Vol. 61544. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Erarbeitung des Praxisprojekts und den Praxisbericht aufwenden.
Sonstiges	Die Leistungen aus der Lehrveranstaltung „Anwendung des HRM“ (HRM5301) gehen zu 100% in die Modulnote ein, die Leistungen aus dem Seminar „Praxisprojekt zur HRM Praxis (HRM5302) werden mit bestehen/nicht bestehen bewertet.
Schlagworte	Good-Practice-Beispiele, Modernes Human Resources Management, Kollegiale Beratung, Denken in alternativen Problemlösungen
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 4: Empirische Methoden des HRM I

Empirische Methoden des HRM I	
Kennziffer	HRM5400
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Methoden im HRM: Interview (HRM5401) • HRM Forschungsprojekt I (HRM5402)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLP/PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistungen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Forschungsprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Weber, Sabrina
Dozenten / Dozentinnen	Weber, Sabrina und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Ziele	Die Studierenden wenden die Methoden qualitativer empirischer Sozialforschung auf die spezifischen Fragestellungen des HRM so an, dass sie den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis entsprechen und dabei gleichzeitig eine praktische Relevanz haben.
Inhalt	HRM5401: Qualitative Methoden im HRM: Interview <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftstheoretische Grundlage zum qualitativen Arbeiten • qualitative Datenarten und Erhebungsverfahren, insbesondere leitfadengestützte Interviews • qualitative Aufbereitungsverfahren • qualitative Auswertungsverfahren, insbesondere qualitative Inhaltsanalyse • Gütekriterien der qualitativen Forschung • Forschungsethik

	<p>HRM 5402: HRM Forschungsprojekt I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage im Kontext aktueller Literatur • Entwicklung eines Untersuchungsplans • Konzeption und Durchführung qualitativer Interviews • Aufbereitung, Auswertung, Darstellung und Interpretation der erhobenen Daten • Nutzung einschlägiger Software wie f4 und MAXQDA
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitet die Lehrveranstaltungen im Modul 8 sowie das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.) (2019). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 13. Aufl. Reinbek. • Helfferich, C. (2011). Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl. Wiesbaden. • Kuckartz, U.; Rädiker, S. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 5. Aufl. Weinheim. • Lamnek, S.; Krell, C. (2016). Qualitative Sozialforschung. 6. vollst. überarb. Aufl. Weinheim. • Mayring, P. (2022). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 13., überarb. Aufl. Weinheim.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Forschungsprojekts und den Forschungsbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Forschungsprojekt wird in Verbindung mit dem Institut für Personalforschung durchgeführt. Es ist qualitativ ausgerichtet und beinhaltet eine Primärdatenerhebung zu einer Fragestellung, die im Human Resources Management relevant ist. Zur Auswertung wird entsprechende Software (f4 und MAXQDA) genutzt.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Untersuchungsplan, narratives Interview, leitfadengestütztes Interview, Dokumentenanalyse, Transkription, qualitative Inhaltsanalyse, Gütekriterien, Forschungsethik.
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 5: Entwicklung der Humanressourcen

Entwicklung der Humanressourcen	
Kennziffer	HRM6010
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • HR development (HRM6011) • Personnel Psychology (HRM6012)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PLK/60 min.
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 Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Präsentation
Ziele	Die Studierenden kennen die theoretischen Grundlagen, die aktuellen Konzepte sowie die Methoden und Instrumente der Personalentwicklung und kennen Grundlagen und Modelle der Persönlichkeit und aktuelle Ergebnisse der Persönlichkeitsforschung.
Inhalt	HRM6011: HR development <ul style="list-style-type: none"> • Definition/Überblick und Instrumente Personalentwicklung • Aktuelle Problemfelder und Trends • Modelle der Personalentwicklung • Kompetenzbasierte Personalentwicklung • Potenzialmanagement

	<p>HRM6012: Personnel Psychology</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönlichkeitstheorien • Paradigmen in der Personalpsychologie (u.a. psychoanalytisches, behavioristisches, neurowissenschaftliches, dynamisch-interaktionistisches und evolutionspsychologisches Paradigma). • Persönlichkeitsmodelle: BIP-Modell, SOI-Modell, JTI-Modell, DISG-Modell, MBTI-Modell und Big Five-Modell • Intelligenz und Intelligenzforschung • Resilienz
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Dieses Modul baut auf den Modulen 2 und 3 auf und bereitet Modul 10 vor.</p>
<p>Literatur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Luong, A., Sprung, J. M. & Zickar, M. J. (2024). Personnel psychology. New York, NY: Routledge. • Becker, M. (2023). Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis (7.Aufl.), Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Foelsing, J., Schmitz, A. P. (2021). New Work braucht New Learning. Springer. • Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin, Heidelberg: Springer. • Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (3.Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. • Sauter, R., Sauter, W. & Wolfig, R. (2018). Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. • Asendorpf, J. (2018). Persönlichkeit: was uns ausmacht und warum. Berlin, Heidelberg: Springer. http://doi.org/10.1007/978-3-662-56106-5 • Deaux, K., Snyder, M. (Hrsg.) (2019). The Oxford handbook of personality and social psychology (2. Aufl.). New York, NY, United States of America: Oxford University Press. • Erpenbeck, J., v. Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2017). Handbuch der Kompetenzmessung (3. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Neyer, F. J., Asendorpf, J. (2018). Psychologie der Persönlichkeit (6. Aufl.). Berlin: Springer. http://doi.org/10.1007/978-3-662-54942-1 • Rauthmann, J. F. (2017). Persönlichkeitspsychologie: Paradigmen - Strömungen - Theorien. Berlin; [Heidelberg]: Springer. • Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. vollständig überarbeitete Auflage. Hogrefe Verlag. • Schuler, H. & Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie. Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG (3. Auflage), Göttingen. • Robbins, S. P., Judge, T. (2019). Organizational behavior. • Ulibarri, N., Cravens, A. E. (2019). Creativity in research: cultivate clarity, be innovative, and make progress in your research

	journey. Cambridge, New York, NY, Port Melbourne, New Delhi, Singapore: Cambridge University Press.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium und die Präsentation aufwenden.
Sonstiges	
Schlagworte	Kompetenzmanagement, Kompetenz vs. Potenzial, strategische Personalentwicklung, Effektivität von Personalentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, digital learning environment, Persönlichkeit, Intelligenz, skill-based learning
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 6: Trends im HRM

Trends im HRM	
Kennziffer	HRM6120
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	9
SWS	6
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • International HRM (HRM6121) • Strategisches HRM (HRM6122) • Nachhaltigkeit und CSR im HRM (HRM6123)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PLH+PLR+ PLM
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 Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch oder Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja Fischer, Stephan Weber, Carsten und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminare mit Übungen und Präsentationen sowie Beispielen aus der Praxis
Ziele	Die Studierenden erlernen Trends in der organisationalen Umwelt so zu betrachten, dass sie mögliche Szenarien für das HRM daraus ableiten können. Dabei analysieren sie Trends der Arbeit wie Globalisierung und Internationalisierung und verstehen deren Einfluss auf das HRM. Sie erkennen zudem allgemeine Trends in der Gesellschaft wie Nachhaltigkeit und Ethik und verstehen deren Einfluss auf das HRM.
Inhalt	HRM6121: International HRM <ul style="list-style-type: none"> • Foundations of international HRM • Internationalization strategies • Comparative HRM • HRM practices in multinational enterprises

	<ul style="list-style-type: none"> • Cross-Cultural manangement • International Recruiting and selection • International Assignments and the role of expatriates • Global leadership <p>HRM6122: Strategisches HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundprinzipien des strategischen HRM • Bezug zum strategischen Management • Human Capital Management • Flexible Workforce Management • Beitrag von HRM zum Unternehmenserfolg • Entwicklung von Strategien im HRM • Strategische Personalplanung / Strategic Workforce Planning • Tools für die strategische Steuerung des HRM: HR-BSC • HR Governance • Strategische Bedeutung von Anreizsystemen • Rolle von HRM im Rahmen von M&A <p>HRM6123: Nachhaltigkeit und CSR im HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Triple Bottom Line der Nachhaltigkeit • HRM vs. nachhaltiges HRM • 37 Dimensionen des nHRM (Der HR Würfel des nHRM) • DIN ISO 26000 – Norm für sozial verantwortliches Handeln im Unternehmen • Green HRM und Green Washing
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für das Modul 10
Literatur	<p>HRM6121: International HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2023). International human resource management (8. ed.). Andover: Cengage Learning. • Mahadevan, J. (2023). <i>Cross-cultural management. A contemporary approach</i>. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: Sage. • Syed, J. & Kramar, R. (2017). Human resource management. A global and critical perspective (2nd edition). London: Palgrave Macmillan. • Tarique, I., Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2022). International human resource management: Policies and practices for multinational enterprises (6. edition). New York: Routledge. <p>HRM6122: Strategisches HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Armstrong, M. (2006). Strategic Human Resource Management: A guide to action, 3rd edition, London / Philadelphia: Kogan Page • Bleicher, K. (2021). Das Konzept integriertes Management: Visionen - Missionen – Programme, 9. Auflage, Frankfurt / New York: Campus Verlag. • Dillerup, R., Stoi, R. (2022). Unternehmensführung: erfolgreich durch modernes Management & Leadership: Methoden, Umsetzung, Trends. München: Verlag Franz Vahlen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Johnson, G., Whittington, R.; Scholes, K; Angwin, D.; Regnér, P. (2018). Strategisches Management. Eine Einführung, 11. Auflage, Pearson. • Lebrez, C., (2020). Strategie und Personalmanagement. Springer Verlag, Heidelberg <p>HRM6123: Nachhaltigkeit und CSR im HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ehnert, I., Harry, W., Zink, K. J. (2014). Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations, Heidelberg: Springer. • Fischer, S., Eireiner, C., Weber, S. (2019). Nachhaltiges HR-Management, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 6 x 15 = 90 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium und die Seminararbeit aufwenden.
Sonstiges	In der LV HRM6123 werden einzelne Aspekte des nachhaltigen HRM anhand einer praxisnahen Fallstudie eingeübt
Schlagworte	Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung, Beyond Business Partner, Internationales Personalmanagement, interkulturelles Management, Auslandsentsendung, Expatriation, strategisches HRM, HR Governance, Strategische Personalplanung, Human Capital Management
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 7: Change Management

Change Management	
Kennziffer	HRM6130
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsentwicklung (HRM6131) • Praxisprojekt zum Change Management (HRM6132)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PVL/PLP
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 Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Fischer, Stephan
Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminar und Praxisprojekt mit Übungen
Ziele	Die Studierenden kennen die theoretischen Grundlagen, die aktuellen Konzepte sowie die Methoden und Instrumente der Organisationsentwicklung und der entsprechenden interdisziplinären Quellen. Sie kennen die Rollen, Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Stakeholder im Kontext von Veränderungsprozessen und können die Methoden- und Beratungsansätze sowie die Prozesskonzepte der OE im Abgleich zwischen Theorie und Praxis kritisch reflektieren.
Inhalt	HRM6131: Organisationsentwicklung <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle theoretische Konzepte zum Change Management und zu Organisationsentwicklung • Organisationsdiagnose und Hypothesenbildung • Phasen und Architektur von Veränderungsprozessen • Sozialpsychologische Dynamiken im Kontext von CM/OE: Widerstände, Ängste, Energien

	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Unternehmenskommunikation im Kontext von CM/OE <p>HRM6132: Praxisprojekt zum Change Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsklärung • Methodische Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung bei Veränderungsprozessen • Interventionsinstrumente bei der Gestaltung ganzheitlicher CM/OE-Prozesse • Rollen und Akteure in Veränderungsprozessen • Kompetenzen von OE-/Change-Beratern
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut in Teilen auf den Lehrveranstaltungen des Moduls 3 auf und bereitet das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Doppler, K., Lauterburg, C. (2019): Change Management, Verlag: Campus; Frankfurt/New York; Auflage: 14. • Gairing, F. (2017). Organisationsentwicklung: Geschichte - Konzepte – Praxis, Verlag: Kohlhammer. • Glasl, F. (2017). Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Verlag: Freies Geistesleben; Auflage: 12. • Königwieser, R., Hillebrand, M. (2017). Einführung in die systemische Organisationsberatung, Verlag: Carl-Auer Verlag GmbH; Auflage: 10. • Rohm, A. (2020). Change-Tools: Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen (Edition Training aktuell), Verlag: managerSeminare Verlag; Auflage: 7. • Schiersmann, C., Thiel, H.-U. (2018). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen; VS Verlag; Wiesbaden; Auflage: 5. • Simon, F. (2019). Einführung in die (System-) Theorie der Beratung (Carl-Auer Compact), Verlag: Carl-Auer Verlag GmbH; Auflage: 2. • Andler, N. (2015). Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting, 6. überarbeitete Aufl., Publicis Publishing, Erlangen. • Glatz, H., Graf-Götz, F. (2018). Handbuch Organisation gestalten, 3. überarbeitete und erweiterte Aufl., Beltz Weinheim.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Praxisprojekts und den Praxisbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Praxisprojekt wird in Verbindung mit einer in der Praxis relevanten Fragestellung zum Change Management bearbeitet. Dies kann mittels einer Primärdatenerhebung in einem Unternehmen, durch Auswertung vorhandener Sekundärdaten oder durch Fallstudien geschehen.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Organisationsentwicklung, Change Management, Veränderungsprozesse, Organisationsberatung
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 8: Empirische Methoden des HRM II

Empirische Methoden des HRM II	
Kennziffer	HRM6140
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	8
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung (HRM6141) HRM Forschungsprojekt II (HRM6142)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart /-dauer	PLP/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 Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Forschungsprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Kuhlenkasper, Torben
Dozenten / Dozentinnen	Kuhlenkasper, Torben
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Ziele	Die Studierenden wenden die Methoden quantitativer empirischer Sozialforschung auf die spezifischen Fragestellungen des HRM so an, dass sie den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis entsprechen und dabei gleichzeitig eine praktische Relevanz haben.
Inhalt	<p>HRM6141: Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung</p> <ul style="list-style-type: none"> Wissenschaftstheoretische Grundlage zum quantitativen Arbeiten (Popper'sches Falsifikationsprinzip; Ziel des Erklärens) Prozess der Konkretisierung einer Forschungsfrage Generierung von Hypothesen (Null-Hypothesen) Operationalisierung von Variablen Gestaltung von Fragebögen Datentechnische Kodierung mittels Statistiksoftware

	<ul style="list-style-type: none"> • Statistische Auswertung inkl. Gütekriterien • Ergebnisinterpretation, Präsentations- und Berichterstellung <p>HRM6142: HRM Forschungsprojekt II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage sowie eines dazu adäquaten quantitativen Forschungsdesigns • Konzeption, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Befragung • Planung der dazu notwendigen Ressourcen • Nutzung einschlägiger Software wie SPSS
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul wird durch die Lehrveranstaltungen im Modul 4 vorbereitet und bereitet selbst ebenfalls das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Handl, A.; Kuhlenkasper, T. (2018). Einführung in die Statistik – Theorie und Praxis mit R, Springer, Heidelberg. • Handl, A.; Kuhlenkasper, T. (2017). Multivariate Analysemethoden – Theorie und Praxis mit R, 3., erw. Aufl., Springer, Heidelberg. • Porst, R. (2014). Fragebogen - Ein Arbeitsbuch, 4., erw. Aufl., Springer VS, Wiesbaden. • Schnell, R.; Hill, P. B.; Esser, E. (2018). Methoden der empirischen Sozialforschung, 11. Aufl., Oldenbourg, München.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Forschungsprojekts und den Forschungsbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Forschungsprojekt wird in Verbindung mit dem Institut für Personalforschung durchgeführt. Es ist quantitativ ausgerichtet und beinhaltet eine Primärdatenerhebung zu einer Fragestellung, die im Human Resources Management relevant ist. Zur Auswertung wird entsprechende Software genutzt.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Untersuchungsplan, Begriffsdefinition und Operationalisierung, Skalenniveau, Fragebogen, Variablen und Variablenkonstruktion, Stichprobe, statistische Auswertung und Interpretation
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 9: Modernes Management II

Modernes Management II	
Kennziffer	HRM6110
Studiensemester	3
Level	Expertenniveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	alle 2 Semester, verteilt auf Winter- und Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Fallstudien zum internationalen HRM (HRM6112) Praktische Methoden des HRM (HRM6113) Modelle industrieller Beziehungen (HRM6115) Digital HR (HRM6116) Interdisziplinäre Studien (HRM6117) HR-Technologies (HRM6124)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 45 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern
Prüfungsart/ -dauer	UPL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Jeweils: Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistungen Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht nicht in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	HRM6112: Englisch HRM6113: Deutsch oder Englisch HRM6115: Deutsch HRM6116: Deutsch oder Englisch HRM6117: Deutsch oder Englisch HRM6124: Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Anja Schmitz
Dozenten / Dozentinnen	Schwaab, Markus-Oliver Schmitz, Anja Fischer, Stephan und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Management
Lehrformen	Fallstudien, Seminar, Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	Einzelne WPF-Angebote sind auch in anderen und durch andere Studiengänge belegbar.
Ziele	Die Teilnehmer/innen vertiefen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements und können diese vor dem Hintergrund

	<p>moderner HR Arbeit bewerten. Sie erwerben so relevante Kompetenzen im Management, die als wesentliche Kontextfaktoren für das HR eine besondere Rolle spielen.</p>
<p>Inhalt</p>	<p>HRM6112: Fallstudien zum internationalen HRM</p> <p>Ausgehend von konkreten betrieblichen Fragestellungen des Human Resources Managements, die sich im internationalen Kontext ergeben, werden in Gruppenarbeiten differenzierte Problemlösungen erarbeitet, im Plenum vorgestellt und diskutiert. Die Themen beziehen sich insbesondere auf die Personalbeschaffung, den Personaleinsatz (inkl. Auslandsentsendung) und die Personalentwicklung. Bevorzugt wird die Veranstaltung im Ausland in Form einer Gruppen-Exkursion abgehalten.</p> <p>HRM6113: Praktische Methoden des HRM</p> <p>In dieser praktisch angelegten Lehrveranstaltung geht es darum, Methoden kennen und anwenden zu lernen, die in der HR Praxis eine wichtige Rolle spielen. Dazu sollen die Methoden vorgestellt, deren Einsatzmöglichkeiten besprochen und dann auch im Kontext aktueller Fragestellungen eingeübt werden. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der vermittelten Methoden richtet sich dabei nach den aktuellen Entwicklungen innerhalb der HR Profession sowie nach den konkreten Bedarfen der Studierenden. Die Bandbreite erstreckt sich dabei von klassischen Methoden wie Moderation- und Präsentationstechniken bis zu neueren Methoden wie SCRUM im HRM.</p> <p>HRM6115: Modelle industrieller Beziehungen</p> <p>„Industrielle Beziehungen“ oder „Arbeitsbeziehungen“ sind eine wörtliche Übersetzung aus dem Englischen (industrial relations, labour relations) und dort Bestandteil der Alltagssprache. Im Deutschen finden diese Begriffe v.a. in wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Untersuchungen Verwendung. Gegenstand sind die Aushandlung von Kompromissen zwischen Vertretern von Interessen (Arbeit, Kapital), die teils parallel gelagert, teils entgegengesetzt sind („Konfliktpartnerschaft“). Dabei stehen die Möglichkeiten und Beschränkung der Handlungsspielräume der Akteure durch (institutionalisierte) Rahmenbedingungen in deutschen wie im europäischen Kontext im Vordergrund der Lehrveranstaltung.</p> <p>HRM6116: Digital HR</p> <p>Basierend auf Praxiserfahrungen aus Beratungsprojekten vermittelt das Seminar vertiefende Einblicke zur digitalen Transformation im HR. Es wird aufgezeigt, wie sich globale Organisationsstrukturen, Rollen und operative Tätigkeitsprofile im Personalwesen verändern und auf damit einhergehende Chancen und Herausforderungen eingegangen.</p>

	<p>HRM6117: Interdisziplinäre Studien</p> <p>Im Rahmen dieser Veranstaltung werden wechselnde Projekte zu aktuellen Fragestellungen in interdisziplinären Teams durch Kooperation mit anderen Masterstudiengängen der Hochschule Pforzheim (auch fakultätsübergreifend) bearbeitet.</p> <p>HRM6124: HR-Technologies</p> <p>Der Kurs wird die Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Personalmanagement und in der Arbeitswelt der Zukunft erforschen. Er wird eine Mischung aus Vorlesungen, Klassendiskussionen und praktischer Arbeit mit einer modernen KI-basierten Lösung für Kompetenzmanagement sein. Die Studierende werden Techwolf für diesen Zweck verwenden. Dieser Kurs wird ein Verständnis für die neuesten Entwicklungen in der HR-Technologie vermitteln und eine praktische Einführung in moderne KI-gestützte Software anhand eines praktischen Anwendungsfalls bieten.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut insbesondere auf dem Modul 1 auf und bereitet das Modul 10 vor
Literatur	<p>HRM6112: Fallstudien zum internationalen HRM</p> <p>Die relevante Literatur wird für die Studierenden abhängig von den betrieblichen Fragestellungen zusammengestellt.</p> <p>HRM6113: Praktische Methoden des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Walter, A.-T. (2021). Organizational agility: ill-defined and somewhat confusing? A systematic literature review and conceptualization. <i>Management Review Quarterly</i>, 71(2), 343–391. https://doi.org/10.1007/s11301-020-00186-6 • Häusling, A. (2020). <i>Agile Organisationen: Transformationen erfolgreich gestalten - Beispiele agiler Pioniere</i>; Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg. 2. Auflage. • Häusling, A., Fischer S. (2020). <i>Der Weg zur agilen HR-Organisation</i>, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg • Scheller, T. (2017). <i>Auf dem Weg zur agilen Organisation: wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten</i>, Verlag Franz Vahlen München • Schmitz, A., Beer, A. & Fölsing, J. (2020). <i>Werkzeugkiste (62): Barcamps - als Seismographen für emergente Veränderungen. OrganisationsEntwicklung</i>, (1), 85–93 • Bens, I. (2018): <i>Facilitating with Ease! Core Skills for Facilitators, Team Leaders and Members</i>: John Wiley & Sons. • Funcke, A. & Havenith, E. (2019). <i>Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis (Edition Training aktuell, 6. Auflage)</i>. Bonn: ManagerSeminare-Verl.-Ges. • Lipmanowicz H., McCandless, K. (2014). <i>The Surprising Power of Liberating Structures: Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation</i>; Liberating Structures Press, Seattle, WA. www.liberating-structures.com

- Lipp, U., Will, H. (2008). Das große Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren; Beltz; Weinheim. 8. Auflage.
- Mahadevan, J., Ilie, I. A., Müller, F. (2021). Cross-Cultural Management in Complex Organizations. Challenging Dominant Identity Requirements of Mobility and Commitment. In Chavan, M. and Taksa, L. (Eds.), Intercultural Management in Practice (pp. 141-156). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Seifert, J. W. (2015): Visualisieren Präsentieren Moderieren; 34. Auflage; Gabal; Offenbach.
- Schmitt, E. (2020). Virtuelle Meetings leiten. Effiziente Gestaltung und Durchführung von virtuellen Meetings. Wie die professionelle virtuelle Zusammenarbeit der Teilnehmer gelingt. Manager Seminare Verlags GmbH.
- Gerstbach, I. (2020). Die Kunst der Online-Moderation: Tools, Ideen und Tipps für die erfolgreiche Umsetzung. Carl Hanser Verlag.
- Schmiedinger, C. (2021). Agile Transformation: Der Praxisguide zum Change abseits des Happy Path. Carl Hansen Verlag.

HRM6115: Modelle industrieller Beziehungen

- Keller, Berndt (2008). Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 7., völlig überarb. Aufl. München/Wien: Oldenbourg.
- Müller-Jentsch, Walther (2017). Strukturwandel der industriellen Beziehungen. ‚Industrial Citizenship‘ zwischen Markt und Regulierung. 2., völlig überarb. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

HRM6116: Digital HR

- Petry, T. & Jäger, W. (2018). Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Freiburg: Haufe Fachbuch.
- Raisch, S. & Birkinshaw, J. (2008). Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, and Moderators. Journal of Management, Vol. 34 No. 3, 375-409.
- Tirrel, H., Winnen, L., & Lanwehr, R. (Eds.) (2021). Digitales Human Resource Management: Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele. Springer Gabler. <https://e-bookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=6838615>

HRM6117: Interdisziplinäre Studien

Die relevante Literatur wird für die Studierenden abhängig von den betrieblichen Fragestellungen zusammengestellt.

HRM6124: HR-Technologies

- Strohmeier, S. (2022). Artificial intelligence in human resources - an introduction. In S. Strohmeier (Ed.), Handbook of Research on Artificial Intelligence in Human Resource Management (pp.

	1–22). Edward Elgar Publishing. https://www.elgaronline.com/view/ed-coll/9781839107528/9781839107528.00008.xml
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend. • Die Hochschule kann weitere/alternative Veranstaltungen anbieten.
Schlagworte	Fallstudien, internationales HRM, Moderation, Moderationstechnik, SCRUM, agiles HRM, KI
Letzte Änderung	29.02.2024

Modul 10: Thesis

Thesis	
Kennziffer	THE6890
Studiensemester	3
Level	Expertenniveau
Credits	24
SWS	1
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Thesiskurs zum HRM (THE6891) • Masterarbeit (THE6892)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 60 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern
Prüfungsart / -dauer	THE6891: UPL THE6892: PLT
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Masterthesis mit der Mindestnote 4,0
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Fischer, Stephan Schmitz, Anja
Fachgebiet	Personalmanagement
Lehrformen	THE6891: Seminar
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen
Ziele	Die Studierenden reflektieren wissenschaftliche Theorien und ihre Nutzung in wissenschaftlicher Forschung. Sie lernen, aktuelle Herausforderungen in Wissenschaft und/oder Praxis zu identifizieren, relevante Fragestellungen zu formulieren und eigenständig zu bearbeiten. Sie tauschen sich über Theorien und Thesis Projekte aus und lernen so am Beispiel anderer Arbeiten. Sie erlernen, eine Fragestellung in der angestrebten Tiefe zu bearbeiten und ihre Arbeit in verschiedenen Kontexten (Praxis, Wissenschaft oder Forschung) selbstständig zu strukturieren.
Inhalt	<p>THE6891: Thesiskurs zum HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion spezifischer wissenschaftlicher Theorien und Untersuchungsansätze als Basis der einzelnen Thesis Projekte (Fragestellungen, wissenschaftliche Argumentation, empirisches Vorgehen, Handlungsempfehlungen)

Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den Lehrveranstaltungen des Studiengangs auf
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Burchert, H., Suhr, S. (2008). Praxis des wissenschaftlichen Arbeitens: Eine anwendungsorientierte Einführung (Studien- und Übungsbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften). Oldenbourg Wissenschaftsverlag; Auflage: 2. • Karmasin, M., Rining, R., (2019). Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Facharbeit/VWA, Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen. UTB GmbH; Auflage: 10. • Standop, E., Meyer, M., (2008). Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlagen, Technik und Praxis für Schule, Studium und Beruf. Taschenbuch. Quelle & Meyer; Auflage: 18. • Wiltche, H., (2013). Einführung in die Wissenschaftstheorie. UTB GmbH.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 1 x 15 = 15 SWS Präsenzzeit noch 735 h für die selbständige Erstellung der Masterthesis aufwenden.
Sonstiges	Für die Masterthesis sind vier Monate zur Bearbeitung vorgesehen
Schlagworte	Thesisarbeit, wissenschaftliche Fragestellung, Forschungsdesign, Auswertungsmethode, Praxisprojekt, Theoriearbeit
Letzte Änderung	29.02.2024