



MODULHANDBUCH SPO2024

STUDIENGANGSCHWERPUNKT

**BWL/
PERSONALMANAGEMENT
B.Sc.**

Stand: Januar 2024

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Abkürzungsverzeichnis.....	2
Alignment Matrix zur Vermittlung der Kompetenzziele gemäß KMK – Studiengangmodule “Personalmanagement “	3
Studiengangsspezifische Module	4
<i>HRM1020: Grundlagen des Personalmanagements</i>	<i>4</i>
<i>HRM2120: Auswahl und Betreuung von Mitarbeitenden</i>	<i>8</i>
<i>LAW2400: Grundlagen des Arbeitsrechts.....</i>	<i>13</i>
<i>HRM2220: Leadership & Organizational Behaviour</i>	<i>15</i>
<i>HRM2230: Mitarbeiterentwicklung / Ausbildung & Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme</i>	<i>18</i>
<i>AQM2410: Forschungsmethoden & Datenanalyse im Personalmanagement</i>	<i>22</i>
<i>HRM2610: Anwendungen in HRM Systemen / Methoden & Prozessen</i>	<i>26</i>
<i>HRM3110: Wahlpflichtfach Personalmanagement</i>	<i>29</i>
<i>HRM3400: Vertiefungsseminar des HRM</i>	<i>31</i>
<i>HRM4030: Change Management / Organisationsentwicklung</i>	<i>33</i>

Abkürzungsverzeichnis

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

**Alignment Matrix zur Vermittlung der Kompetenzziele gemäß KMK
– Studiengangmodule “Personalmanagement“**

Module	Wissen und Verstehen			Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen		Kommunikation und Kooperation	Wissenschaftliches Selbstverständnis und Professionalität
	Wissensverbreiterung	Wissensvertiefung	Wissensverständnis	Nutzung und Transfer	Wissenschaftliche Innovation		
HRM1020	X	X	X	X		X	
HRM2120	X	X	X	X			
LAW2400	X	X		X			
HRM2220	X	X		X		X	X
HRM2230		X	X	X		X	
AQM2410		X	X	X	X	X	
HRM2610		X	X	X		X	
HRM3110	X	X		X		X	X
HRM3400			X	X	X	X	
HRM4030	X		X	X		X	

Studiengangspezifische Module

HRM1020: GRUNDLAGEN DES PERSONALMANAGEMENTS

Grundlagen des Personalmanagements	
Kennziffer	HRM1020
Studiensemester	1 & 2
Credits	6
SWS	5
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalmanagement: Megatrends der Arbeitswelt (HRM1021) • Strategische Arbeit im Personalmanagement (HRM1022) • Rekrutierung I: Personalmarketing und Rekrutierungsprozess (HRM1023)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	HRM1021: Unbenotete PL HRM1022 & HRM1023: 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	2 Semester
Modulverantwortliche	Weber, Carsten
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Schwaab, Markus-Oliver Weber, Carsten
Fachgebiet	Personal
Lehrform	HRM1021: Vorlesung mit Fallstudien HRM1022 & HRM1023: Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Ziele	<p><u>HRM1021 (1. Semester)</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beispielhaft die zentralen Aufgaben des Personalmanagements zu benennen • Beispielhaft extra- und intra-organisationale Rahmenbedingungen des Personalmanagements (Megatrends) zu benennen und bewerten • Exemplarisch Auswirkungen von ausgewählten Megatrends zu bearbeiten

	<ul style="list-style-type: none"> • Mögliche Lösungen zu den Auswirkungen zu entwickeln <p><u>HRM1022 (2. Semester)</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • beispielhaft die zentralen Aufgaben des Personalmanagements zu benennen und deren Bedeutung personalpolitisch und –strategisch einzuordnen • Personalmanagement im Rahmen der strategischen Unternehmensführung einzuordnen • verschiedene Ansätze und Instrumente des Personalcontrollings einzuordnen und relevante Kennzahlen zu interpretieren • die Grundsätze der strategischen und operativen Personalplanung zu kennen und die relevanten Methoden einzusetzen • unterschiedliche HR Strukturen zu benennen und deren Auswirkungen auf die Organisation zu beurteilen • die aktuellen Rahmenbedingungen und strategischen Entwicklungen in HR zu interpretieren, diese kritisch zu hinterfragen und entsprechende eigene Lösungen bzw. Handlungsempfehlungen für HR in der Praxis zu entwickeln <p><u>HRM1023 (2. Semester)</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Rahmenbedingungen des Personalmarketings und dessen zentralen Aufgaben darzulegen, • die Eckpfeiler des internen und externen Personalmarketings sowie des Rekrutierungsprozesses zu erklären, • Methoden zu erläutern, die zur Gewinnung, Integration und Bindung von Mitarbeitern eingesetzt werden. • Beispiele für wichtige digitale Lösungen zu beschreiben, die im Rahmen der verschiedenen Bereiche des Personalmarketing und der Personalrekrutierung zum Einsatz gelangen • Aspekte des Personalmarketings und der Personalrekrutierung angemessen in einem internationalen Kontext einzuordnen <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgenden Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>HRM1021</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in das Personalmanagement • Employee Life Cycle (Mitarbeiterlebenszyklus) • Das Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements • Relevante Megatrends und ihre Auswirkungen auf das Personalmanagement Lernen mit Fallstudien • Aktuelle Anwendungssituationen aus der Praxis <p><u>HRM1022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunden und Träger des Personalmanagements

	<ul style="list-style-type: none"> • Das Pforzheimer 3-Säulen-Modell des Personalmanagements und alternative Ansätze des Personalmanagements • Strategisches Personalmanagement • Grundlagen des Personalcontrollings • Strategische und operative Personalplanung • Kennzahlengestütztes Personalmanagement • Organisation der Personalarbeit: Die Personalfunktion • Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat <p><u>HRM1023</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Personalmarketings und Begriffsabgrenzungen • Ausgangspunkte des Personalmarketings • Interne vs. externe Personalbeschaffung • Determinanten der Arbeitgeberattraktivität • Internes Personalmarketing • Externes Personalmarketing • Rekrutierungsprozess im Überblick • Rekrutierungswege und –instrumente • Mitarbeiterintegration
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangspezifischen Module.
Workload	HRM1021: 30 Zeitstunden Workload, HRM1022: 90 Zeitstunden Workload, HRM1023: 60 Zeitstunden Workload.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><u>HRM1021</u> Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, München: Pearson Studium. Brandt, N., Gatterer, H., Horx, M., Kelber, C., Kirig, A., Kondert, F., Madel, E., Mock, D., Muntschick, V., Seitz, J., Sutterlüt, S.: Megatrend-Dokumentation: Die Wegweiser des Wandels, Zukunftsinstitut GmbH. Dessler, G.: Human Resource Management, Global Edition, Harlow: Pearson Education Limited. Ellet, W.: The Case Study Handbook: How to read, discuss, and write persuasively about cases. Harvard Business Press. Knappertsbusch, I., Wisskirchen, G.: Die Zukunft der Arbeit: New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten, Wiesbaden: Springer Fachmedien.</p> <p><u>HRM1022</u> Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement. München. Dessler, G.: Human Resource Management, Global Edition. Pearson. Petry, T., Jäger, W.: Digital HR, Freiburg, Lexware Haufe. Scholz, C., Sattelberger, T.: Human Capital Reporting, München. Scholz, C., Scholz, T. M.: Grundzüge des Personalmanagements, München. Spengler, T., Metzger, O. & Volkmer, T.: Moderne Personalplanung, Wiesbaden.</p> <p><u>HRM1023</u></p>

	<p>Bartscher, T., Nissen, R.: Personalmanagement, München.</p> <p>Beck, C. (Hrsg.): Personalmarketing 2.0: Vom Employer Branding zum Recruiting, Köln.</p> <p>Felfe, J.: Mitarbeiterbindung, Göttingen.</p> <p>Kanning, U.: Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung, Wiesbaden.</p> <p>Moser, K., Sende, C.: Personalmarketing. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie, (S. 99-148), Göttingen.</p> <p>Scholz, C., Scholz, T. M.: Grundzüge des Personalmanagements, München.</p> <p>Schwaab, M.-O.: Neue Mitarbeiter:innen gewinnen und integrieren. In R. Gröbel & Inga Dransfeld-Haase (Hrsg.), Strategische Personalarbeit in der Transformation, Frankfurt am Main.</p>
Sonstiges	-
Schlagworte	Human Resources Management, Strategisches Personalmanagement, HR Business Partner Modell, Service Delivery Model, Personalcontrolling, Personalplanung, Mitbestimmung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personalrekrutierung, Mitarbeiterintegration, Megatrends, Fallstudien
Letzte Änderung	Januar 2024

HRM2120: AUSWAHL UND BETREUUNG VON MITARBEITENDEN

Auswahl und Betreuung von Mitarbeitenden	
Kennziffer	HRM2120
Studiensemester	3
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung II: Personalauswahl (HRM2123) • Mitarbeiterbetreuung und HR-Services (HRM2122)
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 Weber, Carsten
Fachgebiet	Personal
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Ziele	<p><u>HRM2123</u></p> <p>Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Gegenstandsbereiche der Personalauswahl, die beteiligten wissenschaftlichen Disziplinen sowie die Bedeutung für die Praxis zu benennen. • wesentliche eignungsdiagnostische Ansätze in ihren Merkmalen zu beschreiben und voneinander abzugrenzen. • die unterschiedlichen Anlässe sowie die sich jeweils ergebenden Anforderungen für eine Personalauswahl zu unterscheiden. • den Prozess der Personalauswahl inkl. seiner Schnittstellen in den gesamten Personalprozess einzuordnen.

	<ul style="list-style-type: none"> • die Qualitätskriterien der Personalauswahl nach wissenschaftlichen Gütekriterien, der DIN 33430 und möglichen Beobachtungsfehlern zu differenzieren. • unterschiedliche Auswahlkriterien und die Notwendigkeit spezifischer Auswahlmethoden für diese Auswahlkriterien zu erkennen. • Anforderungsprofile als Basis der Personalauswahl zu verstehen. • unterschiedliche Methoden der Personalauswahl hinsichtlich deren jeweiligen Stärken und Schwächen einzuschätzen. • die Möglichkeiten und Grenzen von externen Dienstleistern bei der Personalauswahl einzuschätzen • den Einfluss neuer Trends und Entwicklungen, die sich aus der Digitalisierung der Arbeit ergeben, auf die mögliche Zukunft der Personalauswahl einzuschätzen. • Möglichkeiten und Grenzen von Algorithmen, People Analytics und Matching Verfahren in der Personalauswahl zu verstehen. • Beispiele für ausgewählte digitale Lösungen zu beschreiben, die im Rahmen der Personalauswahl zum Einsatz kommen. • die aktuellen Entwicklungen in der Praxis der Personalauswahl zu interpretieren, diese kritisch zu hinterfragen und entsprechende Kriterien für die Anwendung geeigneter Auswahlverfahren vor dem Hintergrund spezifischer Anforderungen im Unternehmen zu entwickeln. <p><u>HRM2122</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exemplarisch Inhalte und/oder Prozesse der Mitarbeiterbetreuung zu benennen und einzuordnen. • Exemplarisch Inhalte und/oder Prozesse mittels derer Mitarbeiterressourcen gemanagt werden können zu benennen und einzuordnen. • die aktuellen Entwicklungen in Bereich der Mitarbeiterbetreuung zu interpretieren, diese kritisch zu hinterfragen und entsprechende eigene Lösungen bzw. Handlungsempfehlungen für spezifische HR Fragestellungen in der Praxis der Mitarbeiterbetreuung zu entwickeln <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgenden Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>HRM2123</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle theoretische und methodische Konzepte aus den Feldern Personalauswahl und Eignungsdiagnostik • Personalauswahl als interdisziplinäres Thema • Relevanz der Personalauswahl für die betriebliche Praxis

	<ul style="list-style-type: none"> • Der Prozess der Personalauswahl • Qualitätskriterien der Personalauswahl • Auswahlkriterien (Können – Wollen) • Anforderungsprofile als Grundlage der Personalauswahl • Methoden der Personalauswahl • Biografie orientierte Verfahren der Personalauswahl • Interviewverfahren • Assessment Center Verfahren • Tests in der Personalauswahl • Die Arbeitsprobe • Praxis der Personalauswahl • Die STAR-Methode • Neuere Trends in der Personalauswahl • Recruitainment • Big Data, Predictive Analytics und Matching • Sprach- und Videoanalysen • Gutachten und Feedback • Externe Partner bei der Personalauswahl <p><u>HRM2122:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtprozess der Mitarbeiterbetreuung • Arbeitsbedingungen im Überblick • Management der Mitarbeiterressourcen <ul style="list-style-type: none"> • Personaleinsatzplanung • Aufgabenmanagement • Arbeitszeitmanagement • Arbeitsortmanagement • Flexibilisierungsmodelle • Mitarbeiterbetreuung im internationalen Kontext • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Beschäftigungsende und Personalfreisetzung • Digitale HR Unterstützungs- und Steuerungssystem • Personaladministration (inkl. Entgeltabrechnung und Sozialversicherungsrecht)
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf dem Modul HRM 1130 auf. Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangspezifischen Module.
Workload	2x 90 Zeitstunden Workload.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><u>HRM2123</u> Grundlagenliteratur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nerdinger, F., Blicke, G. & Schaper, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie, Springer. <p>Weiterführende Literatur (Auszug):</p>

- Höft, S.: Anforderungsprofil, Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung. - Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, ISBN 9783662537718 In: *Personalauswahl kompetent gestalten*. S. 27-63.
- Hossiep, R., Mühlhaus, O.: Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Kanning, U.: Personalauswahl im 21. Jahrhundert – E-Recruitment & E-Assessment.- Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, ISBN 9783658139704 In: *Personalperspektiven*. S. 293-314.
- Kanning, U.: Fairness und Akzeptanz von Personalauswahlmethoden. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, ISBN 9783658145668 In: *Personalauswahl*. S. 271-299.
- Kanning, U.: Geeignete Verfahren für die Auswahl von Führungspersönlichkeiten – Status Quo, Qualitätskriterien und Ausgestaltung. - Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, ISBN 9783658148829 (Leadership und Angewandte Psychologie) In: *Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten*. S. 27-47, ISSN 2509-3355.
- Kersting, M.: Einführung in die DIN 33430. - Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, ISBN 9783662537718 In: *Personalauswahl kompetent gestalten*. S. 1-25.
- Konradt, U., Sarges, W.: E-Recruitment und E-Assessment. Rekrutierung, Auswahl und Beratung von Personal im Inter- und Intranet. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Lau, V.: Grundlagen der Eignungsdiagnostik. Professionelle Methoden der Personalauswahl. Stuttgart: Steinbeis Edition.
- Sarges, W.: Management-Diagnostik. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Schuler, H.: Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Schuler, H.: Das Einstellungsinterview. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Simon, W.: Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching. Offenbach: Gabal.
- Westhoff, K., Hagemeister, C., Kersting, M., Lang, F., Moosbrugger, H., Reimann, G., Stemmler, G.: Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 3343. Lengerich: Pabst Science Publishers.

HRM2122

	<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"> • Bartscher, T., Nissen, R. Personalmanagement. München: Pearson. • DGFP (Hrsg.). Expat-Management - Auslandseinsätze erfolgreich gestalten, Bielefeld. • Scholz, C. Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen. • Zölch, M., Oertig, M. & Calabrò V. Flexible Workforce - Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt? Bern: Haupt.
<p>Sonstiges</p>	<p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</p>
<p>Schlagworte</p>	<p>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</p>
<p>Letzte Änderung</p>	<p>Januar 2024</p>

LAW2400: GRUNDLAGEN DES ARBEITSRECHTS

Grundlagen des Arbeitsrechts	
Kennziffer	LAW2400
Studiensemester	3
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Grundlagen des Arbeitsrechts (LAW2401)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLK – 90 Minuten
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Bachelor-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	max. 40 Studierende
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>Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • das europäische und deutsche Arbeitsrecht in der Praxis anzuwenden, um sich in der Personalabteilung mit den grundlegenden Fragen befassen zu können. Schwerpunkt ist dabei das individuelle Arbeitsrecht. • analytische Fähigkeiten konstruktiv und kritisch auf arbeitsrechtliche Problemstellungen anzuwenden. arbeitsrechtliche Lösungsalternativen/Handlungsalternativen zu erarbeiten. <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung, Nutzung und Transfer</p>
Inhalt	<p>Arbeitsrechtliche Aspekte im Hinblick auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planung des Arbeitsverhältnisses • Personalbeschaffung • Durchführung des Arbeitsverhältnisses • Personalfreisetzung

Verbindung zu anderen Modulen	Baut auf den Rechtsveranstaltungen des ersten Studienabschnitts auf.
Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wörlen, R./Kokemoor, A.: Arbeitsrecht • Kufner-Schmitt, I.: Arbeitsrecht • Lorinser, B. Arbeitsrechtliche Praxis • Senne, P.: Arbeitsrecht • Dütz, W.: Arbeitsrecht • Kolb, M. Personalmanagement
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	Januar 2024

HRM2220: LEADERSHIP & ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR

Leadership & Organizational Behaviour	
Kennziffer	HRM2220
Studiensemester	4
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership (HRM2221) • Organizational Behaviour (HRM2222)
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	Englisch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Schmitz, Anja
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Vorlesung mit Übung
Ziele	<p><u>HRM2221:</u> After completion of the course the students will be able...</p> <ul style="list-style-type: none"> • to acquire basic knowledge of the tasks of managers and the process of leadership and, in preparation for the internship semester, basic knowledge of self-leadership and the role and responsibility of the person being led. They will gain a broad knowledge of classical and current leadership theories and in-depth knowledge of specific leadership topics. They will practice and reflect on selected tasks in the field of leadership and reflect on leadership in analog and virtual contexts critically reflect on different leadership perspectives in national and international contexts. • to outline the criteria of ethical leadership • to express complex issues effectively in writing within the written exam

	<ul style="list-style-type: none"> • to articulate themselves in a professional manner in international business within the written exam • to understand the challenges of leading in international settings <p><u>HRM2222:</u> After completion of the course the students will be able...</p> <ul style="list-style-type: none"> • to name and outline subject areas of Organizational Behaviour, the scientific disciplines involved and the significance for practice exemplary. • to name and outline the impact of certain individual behaviour and group dynamics (e.g. conflicts) & /or behaviour on organizations exemplary • to analyse situations in the work context against the background of the theories from the field OB and develop solutions. • use technical vocabulary correctly in the context of the written examination • to identify the challenges for a company that emerge from individuals and their behaviour • to identify the different cultures and their impact on individual's behaviour <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation, Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>HRM2221:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Part I: Introduction to leadership <ul style="list-style-type: none"> • What is leadership? • Part II: Theoretical foundations of leadership <ul style="list-style-type: none"> • Most influential leadership theories • Part III: Leadership Tools • Part IV: Hot topics in leadership <ul style="list-style-type: none"> • Selected current trends: • Leading in a VUCA-world • Diversity • Leading Gen Y • Virtual Leadership <p><u>HRM2222</u> Organizational Behaviour (OB) is an interdisciplinary research approach that examines the effects of individuals, groups, and structures on organizational behaviour in order to increase effectiveness by applying the knowledge thus gained. In short, OB examines</p> <ul style="list-style-type: none"> • what people do in an organization • how that behaviour affects organizational performance • how people are satisfied & engaged. <p>This includes, in particular, approaches in personnel and work psychology.</p>
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangspezifischen Module.</p>

Literatur	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><u>HRM2221</u> Core Reading: Northouse, P. Leadership. Sage: Los Angeles. Yukl, G. A. Leadership in organizations. Boston: Pearson.</p> <p><u>HRM2222</u> Grundlagenliteratur: Campbell, Timothy; Judge, Timothy; Robbins, Stephen P. Organizational Behaviour. Riumin, D. Role of organizational psychology in human resource management.</p>
Workload	<p>HRM2221: 90 Zeitstunden Workload HRM2222: 90 Zeitstunden Workload</p>
Sonstiges	<p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</p> <p>Englischsprachige Angebote innerhalb des Moduls werden im Rahmen des International Study Program angeboten. Die erzielten Credits werden auf die im Studiengang bestehende 24-Credit-Anforderung angerechnet.</p>
Schlagworte	<p>Personalpsychologie, Arbeitspsychologie, Führung, Organisationstheorien, Gruppenpsychologie, Mitarbeiterführung, Leadership, Führungsinstrumente</p>
Letzte Änderung	<p>Januar 2024</p>

HRM2230: MITARBEITERENTWICKLUNG / AUSBILDUNG & MOTIVATION, ANREIZ- UND VERGÜTUNGSSYSTEME

Mitarbeiterentwicklung / Ausbildung & Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme	
Kennziffer	HRM2230
Studiensemester	4
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung / Berufsausbildung (HRM2211) • Motivation, Anreiz- und Vergütungssysteme (HRM2231)
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	Weber, Carsten
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Schmitz, Anja Weber, Carsten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine.
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Ziele	<p><u>HRM2211</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen des Dualen Systems der Berufsausbildung wiederzugeben und dessen Prinzipien auf Fragestellungen in der Praxis anzuwenden. • Beispielhaft konkrete Methoden und/oder Instrumente der Personalentwicklung bzw. des Funktionszyklus der Personalentwicklung zu nennen und im Anwendungskontext einzuordnen. • den Einsatzzweck von ausgesuchten PE Instrumenten zu bewerten und zu benennen. • Beispielhaft Methoden der Berufsausbildung bzw. der Personalentwicklung auf Fragestellungen der Praxis anzuwenden.

	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Fragestellungen aus den Bereichen Berufsausbildung und Personalentwicklung richtig zu interpretieren, kritisch zu bewerten und entsprechende Lösungsansätze zu entwickeln. • Komplexe Sachverhalte aus dem Bereich Berufsausbildung und Personalentwicklung schriftlich klar auszudrücken. <p><u>HRM2231</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • beispielhaft Motivationstheorien zu benennen und einzuordnen sowie diese auf organisationale Fragestellungen zu Anreiz- und Vergütungssystemen anzuwenden. • beispielhaft verschiedene Anreiz- und Vergütungssysteme zu benennen und im Anwendungskontext zu bewerten • die aktuellen Entwicklungen in der Praxis von Motivation und Anreizen zu interpretieren, diese kritisch zu hinterfragen und entsprechende eigene Lösungen bzw. Handlungsempfehlungen für spezifische HR Fragestellungen im Kontext von Motivation zu entwickeln <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensvertiefung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation, Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>HRM2211</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsausbildung im Dualen System • Rechtliche Rahmenbedingungen; Aufgaben und Strukturen der betrieblichen Ausbildung • Lehr-/Lernprozesse und -methoden in der Berufsausbildung; Theoretische Grundlagen von Lernprozessen • Modelle der Personalentwicklung; PE-Bedarfsanalyse • Kompetenzmanagement • Führungskräfteentwicklung; Talentmanagement • Klassifikation von Entwicklungsmaßnahmen: on-the-job/off-the-job, etc. • Methoden und Instrumente der Personalentwicklung (von E-Learning bis zu Coaching und Teamentwicklung) • Internationale Personalentwicklung • PE-Controlling, -Evaluation und -Qualitätsmanagement. • Aktuelle Themen und Herausforderungen (z.B. Digitalisierung) <p><u>HRM2231</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Einführung • Grundlagen: Definition der zentralen Begriffe • Motivation • Anreizsysteme • Vergütungssysteme

<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangsspezifischen Module.</p> <p>Die Module HRM1120 und HRM2120 bilden die Grundlage für dieses Modul.</p>
<p>Literatur</p>	<p><u>HRM2211</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arnold, R., Gonon, P., & Müller, H.-J.: Einführung in die Berufspädagogik. Opladen u. a.: Budrich. • Becker, M.: Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. • Ebner, C.: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt?: Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main u. a.: Campus-Verl. • Foelsing, J., Schmitz, A. P.: New Work braucht New Learning. Springer. • Kauffeld, S.: Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung: Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin, Heidelberg: Springer. • Kauffeld, S., Paulsen, H. F. K.: Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen (Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. • Schmitz, A. P., Foelsing, J.: Lernökosysteme gestalten. Wirtschaft&Weiterbildung. https://www.haufe.de/personal/hr-management/learning-ecosystems-in-der-personal-entwicklung-nutzen_80_536768.html • Wegerich, C.: Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele. Berlin: Springer Gabler. <p><u>HRM2231</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Berthel, J., Becker, F. G.: Personalmanagement, Stuttgart, Schäfer-Pöschel. • Dessler, G.: Human Resource Management, Global Edition. Pearson. • Franke, S., Hornung, S., Nobile, N.: New Pay - inkl. Arbeitshilfen online, Haufe Fachbuch. • Gerhart, B., Newman, J.: Compensation. New York: McGraw-Hill Education. • Rheinberg, F., Vollmeyer, R.: Motivation, 8. aktualisierte Ausgabe, Stuttgart Kohlhammer • Schlag, B.: Lern- und Leistungsmotivation, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. • Steiner, E., Landes, M.: Leistungsorientierte Vergütung: Anreizsysteme wirkungsvoll gestalten, Haufe. • Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. & Atkinson, C.: Human Resource Management. Pearson. • Willenbacher, P.: Die Gestaltung unternehmerischer Anreizsysteme aus Verhaltenswissenschaftlicher Perspektive.

	<p>Wiesbaden: Springer Gabler. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.</p> <p>Jeweils neueste Auflage</p>
Workload	<p>HRM2211: 90 Zeitstunden Workload HRM2231: 90 Zeitstunden Workload</p>
Sonstiges	<p>Der Themenbereich Berufsausbildung entspricht weitgehend den Anforderungen des AdA-Scheins (Ausbildung der Ausbilder)</p> <p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</p>
Schlagworte	<p>Berufsausbildung, Duales System, Personalentwicklung, Weiterbildung, Training, Evaluation, Management Development, Kompetenzmanagement, Talent Management, Evaluation.</p> <p>Motivation, Vergütungssysteme, Anreizsysteme</p>
Letzte Änderung	<p>Januar 2024</p>

AQM2410: FORSCHUNGSMETHODEN & DATENANALYSE IM PERSONALMANAGEMENT

Forschungsmethoden & Datenanalyse im Personalmanagement	
Kennziffer	AQM2410
Studiensemester	4
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitative Forschungsmethoden (AQM2411) • Qualitative Forschungsmethoden (HRM2412)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart /-dauer	PLH + PLR / PLK + PLH
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	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Klein, Thilo
Fachgebiet	Personal und Quantitative Methoden
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Seminaristischer Unterricht
Ziele	<p><u>AQM2411</u> Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primärdaten zu erheben und inferenzstatistische Analysemethoden (uni- und bivariat; erste einfache multivariate Verfahren) zur computergestützten Analyse von Gruppenunterschieden zu verstehen und zur Entscheidungsunterstützung in Unternehmen sicher anzuwenden. Zudem sind sie in der Lage, eine angemessene Auswertung vorzunehmen und eine klare Kommunikation mit textuellen und grafischen Darstellungen sowie Interpretationen durchzuführen. • mit gängiger Erhebungssoftware (SoSci Survey) und statistischer Standardsoftware (R) grundlegende Methoden der beschreibenden und schließenden Statistik anzuwenden, nachzuvollziehen und zu interpretieren. Dabei steht auch ein grundlegendes Erlernen einer Syntax im Mittelpunkt.

- die Potenziale statistischer Verfahren und empirischer Primärdaten kritisch zu bewerten und ein Problembewusstsein bei der Anwendung von Methoden und Interpretation von Ergebnissen zu demonstrieren.
- die Möglichkeiten und Grenzen der statistischen Verfahren zu reflektieren, statistische Irrtumsquellen zu erkennen und ein Problembewusstsein bei der Anwendung und Interpretation der Methoden sowie der Ergebnisse zu entwickeln.
- einen quantitativen Forschungsbericht abzufassen und dabei die statistischen Problemstellungen und Vorgehensweisen in exakter mathematischer Notation zu beschreiben und kontextabhängig in der zu verfassenden Forschungsarbeit zu verbalisieren.
- die Ergebnisse der Forschungsarbeit am Ende der Veranstaltung überzeugend zu präsentieren.

HRM2412:

Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...

- empirische Sozialforschung und deren Bedeutung für die Personalarbeit einzuordnen
- Bezüge zu den parallel vermittelten quantitativen Forschungsmethoden herzustellen
- ein qualitatives Forschungsprojekt von Anfang bis Ende durchzuführen und die notwendigen Verfahren einzusetzen.
- die erhobenen Daten mit einem entsprechenden Tool auswerten und interpretieren (analog/digital)
- aus der Vielzahl an zur Verfügung stehenden Methoden die jeweils angemessene Methode auszuwählen und diese korrekt anzuwenden
- die Anwendungsmöglichkeiten und Restriktionen verschiedener qualitativer Verfahren zu verstehen
- komplexe Sachverhalte in klarer schriftlicher Form im Rahmen der schriftlichen Projektarbeit auszudrücken.
- ihre mündliche Ausdrucksfähigkeit im Rahmen des Referats durch überzeugende Präsentationen zu zeigen.
- ihre Teamkompetenz bei der Bearbeitung als Gruppe auszubauen.

Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensvertiefung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Wissenschaftliche Innovation, Kommunikation und Kooperation

<p>Inhalt</p>	<p><u>AQM2411</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung & Empirische Forschung • Messen & Grundbegriffe statistischer Tests • Befragung als Datenerhebung • Einführung in R mit deskriptiver Statistik • Einstichprobenproblem: nichtparametrische Tests • Verbundenes Zweistichprobenproblem • Unverbundenes Zweistichprobenproblem • Unverbundenes c-Stichprobenproblem <p><u>HRM2412</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung und Überblick über qualitative Sozialforschung: Forschungsdesign, Erhebungs-, Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren • Detaillierte Betrachtung und Anwendung ausgewählter Erhebungs- und Auswertungsverfahren (leitfadengestützte Interviews, qualitative Inhaltsanalyse) • Gütekriterien qualitativer Forschung und Forschungsethik
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul baut auf den Modulen Quantitative Methoden I und II (AQM1100 bzw. AQM2100) auf.</p>
<p>Literatur</p>	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p><u>AQM2411</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Handl, A., Kuhlenkasper, T.: Einführung in die Statistik mit R. • Porst, R.: Der Fragebogen – Ein Arbeitsbuch. Springer VS. <p><u>HRM2412</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek. • Helfferich, Cornelia: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden. • Lamnek, Siegfried, Krell, Claudia: Qualitative Sozialforschung. Weinheim. • Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim. • Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim.
<p>Workload</p>	<p>2 x 90 Zeitstunden Workload</p>
<p>Sonstiges</p>	<p>Die Fächer „Quantitative Forschungsmethoden“ und „Qualitative Forschungsmethoden“ bilden eine Prüfungseinheit und werden mit einer Gesamtnote bewertet. Der Leistungsnachweis besteht zum einen aus einem Referat und zum anderen als einem abzugebenden Forschungsbericht. Dieser bezieht sich Inhalte beider genannter Fächer. Die Prüfungsleistungen werden als Gruppenarbeit erbracht.</p> <p>Das Modul stellt eine Prüfungsvorleistung für das Thesismodul THE4999 dar.</p>

<p>Schlagworte</p>	<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>
<p>Letzte Änderung</p>	<p>Januar 2024</p>

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
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) <ul style="list-style-type: none"> • Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611) • Eignungsdiagnostik (HRM2315) • Teamwork 2.0 (HRM2329) • Verhandlung von Betriebsvereinbarungen (HRM2328) • Entgeltabrechnung und Sozialversicherung (HRM2330) • HR Information Systems (HRM2612) • Design Thinking (HRM2325) Praktische Anwendungsfälle des HRM (HRM2615) Jedes Semester
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 Studierende Praktische Anwendungsfälle des HRM: max. 50 Studierende
Lehrsprache	Trainings: Deutsch oder Englisch Praktische Anwendungsfälle des HRM: Deutsch oder Englisch
Dauer des Moduls	3 Semester
Modulverantwortlicher	Weber, Carsten
Dozenten / Dozentinnen	Professoren des Studiengang PM/Lehrbeauftragte
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	-
Lehrform	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Verhaltensübungen

<p>Ziele</p>	<p><u>Trainings</u> Die Studierenden erlernen anwendungsbezogenes Wissen zu den Kategorien Individuum, Gruppe und Organisation und können dieses zielgerichtet anwenden.</p> <p><u>Praktische Anwendungsfälle des HRM (HRM2615)</u> Erarbeiten von Cases oder realen Projekten aus dem Bereich Personalmanagement mit möglicher Einbindung eines externen Projektpartners.</p> <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensvertiefung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation</p>
<p>Inhalt</p>	<p><u>Trainings</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611) • Eignungsdiagnostik (HRM2322) • Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen (HRM2328) • Design Thinking (HRM2325) • Entgeltabrechnung und Sozialversicherung (HRM2330) • HR Information Systems (HRM2612) <p>→ <u>Praktische Anwendungsfälle des HRM (HRM2615)</u></p>
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Anwendung theoretisch erlernter Inhalte der Vorlesungen aus dem ersten und zweiten Studienabschnitt.</p>
<p>Literatur</p>	<p><u>Trainings</u> <u>Führen von kritischen Gesprächen (HRM2611)</u> Mentzel, W.: Mitarbeitergespräche, Freiburg.</p> <p><u>Eignungsdiagnostik (HRM2322)</u> Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie, Springer: Berlin, Heidelberg.</p> <p><u>Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen (HRM2328)</u> Eidel, U., Tybusseck, B.: Konflikte lösen – Verhandeln unter Stress, 1. Auflage, Freiburg, München, Stuttgart. Fischer, R., Ury, W., Patton, B.: Das Harvard Konzept, 24. Auflage, Frankfurt, New York.</p> <p><u>Entgeltabrechnung und Sozialversicherung (HRM2330)</u> Hausen, C.: Crashkurs Lohn und Gehalt: Grundlagen der Lohnabrechnung, Sozialversicherung und Lohnsteuer, 3. Aktualisierte und überarbeitete Auflage, Freiburg: Haufe.</p> <p><u>HR Information Systems (HRM2612)</u> Edinger, J., Krämer, C., Lübke, C., 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>Praktische Anwendungsfälle des HRM</u> Jeweils neueste Auflage:</p>

	<p>Litke, H.-D., Kunow, I., Schulz-Wimmer, H.: Projektmanagement – Best of, Freiburg. Van Dick, R., West, M.: Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung, 2. Überarbeitete und erweiterte Auflage. Praxis der Personalpsychologie: Vol. 8. Göttingen, Bern, Wien: Hogrefe.</p> <p>Die inhaltliche Seite ist vom jeweiligen Thema abhängig</p>
Workload	<p>Trainings: Es sind 3 Trainings à 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 Studierenden haben drei der angebotenen Trainings erfolgreich zu absolvieren.</p>
Schlagworte	<p>Gesprächsführung, Mitarbeitergespräche, Moderation, Workshop, Eignungsdiagnostik, Unternehmenskultur, Führung.</p>
Letzte Änderung	<p>Januar 2024</p>

HRM3110: WAHLPFLICHTFACH PERSONALMANAGEMENT

Wahlpflichtfach Personalmanagement	
Kennziffer	HRM3110
Studiensemester	6
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<p>Aus dem Wahlpflichtangebot sind Fächer im Umfang von 6 Credits zu wählen. Es werden seitens der Hochschule mindestens drei Veranstaltungen angeboten, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interdisziplinäre Studien (IDS3010) - Betriebsverfassungsrecht (LAW3511) - Methoden des Projektmanagement (BIS2042) - Culture eats strategy for breakfast (HRM3118) - Contemporary Aspects of HRM (HRM3116) - Industrial Process Automation Management (PLS3013) <p>Jeweils mit 3 Credits (alternative Angebote möglich)</p>
Teilnahmevoraussetzungen	Erfolgreicher Abschluss des ersten Studienabschnitts
Prüfungsart / -dauer	<p>Interdisziplinäre Studien: abhängig von der konkreten Anrechnung Betriebsverfassungsrecht: PLH/PLR/PLK Culture eats strategy for breakfast: PLH/PLR/PLK</p> <p>Jeweils 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>Interdisziplinäre Studien: Deutsch od. Englisch Betriebsverfassungsrecht: Deutsch Culture eats strategy for breakfast: Englisch</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> <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensvertiefung, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation, Wissenschaftliches Selbstverständnis/Professionalität</p>
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterführung/Leadership • Betriebsverfassungsrecht • Methoden des Projektmanagements • International Human Resources Management • Human Experience Management: Praktische Personalarbeit aus Kundensicht • alternative Inhalte möglich
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 Studiengangsschwerpunkt.</p> <p>Englischsprachige Angebote innerhalb des Moduls werden im Rahmen des International Study Program angeboten. Die erzielten Credits werden auf die im Studiengang bestehende 24-Credit-Anforderung angerechnet.</p>
Schlagworte	Mitarbeiterführung, Leadership, Führungsinstrumente, International HRM, Auslandsentsendung, kulturelle Unterschiede, Reintegration, Betriebsverfassungsrecht.
Letzte Änderungen	Januar 2024

HRM3400: VERTIEFUNGSEMINAR DES HRM

Vertiefungsseminar des HRM	
Kennziffer	HRM3400
Studiensemester	6
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Vertiefungsseminar des HRM (HRM3401)
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	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Professoren des Studiengang PM/Lehrbeauftragte
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Seminar mit hohen Diskussionsanteilen
Ziele	<p>Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • zuvor im Personalmanagement-Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu nutzen, um ausgesuchte, aktuelle und/oder strategisch relevante Themen der HR Community darzustellen & zu diskutieren sowie eine eigene Fragestellung zu bearbeiten • im Rahmen einer eigenen Fragestellung, Verbindungen zwischen aktuellen Themen / Trends der HR Community und erlernten Theorien und Methoden herzustellen. • aktuelle Themen / Trends der HR Community sowie ihre eigenen Ergebnisse zu interpretieren und kritisch zu diskutieren • die ausgesuchten aktuellen und/oder strategischen HR Themen im Referat bzw. ihre eigenen Ergebnisse in einer schriftlichen Hausarbeit klar und stringent zu formulieren • die ausgesuchten aktuellen und/oder strategischen HR Themen überzeugend zu präsentieren

	Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Wissenschaftliche Innovation, Kommunikation und Kooperation
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Bearbeitung aktueller Fragestellungen aus dem Personalmanagement • eigenständige Erarbeitung einer wissenschaftlichen und gleichzeitig anwendungsrelevanten Fragestellung
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
Sonstiges	-
Schlagworte	Strategisches Personalmanagement
Letzte Änderung	Januar 2024

HRM4030: CHANGE MANAGEMENT / ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Change Management / Organisationsentwicklung	
Kennziffer	HRM4030
Studiensemester	7
Credits	6
SWS	3
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Projektseminar: Change Management / Organisationsentwicklung (HRM4031)
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	Schmitz, Anja
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja; Professoren/Lehrbeauftragte des Studiengang PM
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen	Keine
Lehrform	Projektarbeit
Ziele	<p>Nach Abschluss der Veranstaltung sind die Studierenden in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausgesuchte theoretische Grundlagen, aktuelle Konzepte sowie Methoden und Instrumente des Change Managements bzw. der Organisationsentwicklung auf Fragestellungen aus der Unternehmenspraxis anzuwenden. • das Prinzip der Mitarbeiterbeteiligung sowie die sozialpsychologischen Dynamiken bei Veränderungsprozessen zu erläutern und bei Umsetzungen zu berücksichtigen. • Methoden des Veränderungsmanagements auf betriebliche Fragestellungen anzuwenden. • die Rolle des Personalbereichs im Kontext von Veränderungsprozessen zu benennen und können diese kritisch reflektieren. • die wesentlichen theoretischen Beratungsansätze, die im Rahmen von Veränderungsprozessen Anwendung finden, sachkompetent zu vermitteln und auf

	<p>komplexe betriebliche Fragestellungen kritisch anzuwenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein komplexes Design für einen Veränderungsprozess in klarer und nachvollziehbarer Weise schriftlich als Handout für eine Kundenorganisation als Auftraggeber darzulegen. • Ein komplexes Design für einen Veränderungsprozess in Form einer Präsentation nachvollziehbar, prägnant und für den Kunden überzeugend darzulegen. • Im Team die Auftragsklärung, die Entwicklung des Konzeptes und Durchführung der Präsentation für den Kunden vorzubereiten und kooperativ durchzuführen. <p>Das Modul trägt zur Erreichung folgender Kompetenzen bei: Wissensverbreiterung, Wissensverständnis, Nutzung und Transfer, Kommunikation und Kooperation</p>
<p>Inhalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgangspunkte, Begriff, Vorgehensmodell zu Change Management • Begriff und Abgrenzung Organisationsentwicklung im Unterschied zu Ansätzen des Change Managements • Philosophie der Organisationsentwicklung (Grundprämissen) • Arten der Beratung (Prozess-, Experten, Komplementär-Beratung) • Ablauf- und Architekturmodelle der Organisationsentwicklung • Auftragsklärung • Methodische Gestaltung von Beteiligung bei Veränderungsprozessen • Soziale Dynamiken im Kontext von OE: Widerstände, Ängste, Energien • Rolle des OE-Beraters/Bezüge zur Personalfunktion/HR-BP
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul baut auf den HRM-Modulen der Vorsemester auf.</p>
<p>Literatur</p>	<p>Jeweils neueste Auflage:</p> <p>Gairing, F.: Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen. Weinheim: Beltz Pflichtteil für das Selbststudium: S. 45-168 (der Ausgabe)</p> <p>Doppler, K., Lauterburg, C.: Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt: Campus Verlag Empfohlen für das Selbststudium: Kapitel 1, S. 89-98</p> <p>Königswieser, R., Hillebrand, M.: Einführung in die systemische Organisationsberatung. Heidelberg: Carl-Auer Compact. Empfohlen für das Selbststudium: Kapitel 2 (S. 19-38), & Kapitel 3 (S. 39-53), & Kapitel 4 (S. 54-72).</p> <p>Lauer, T.: Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Heidelberg: Springer (ebook).</p> <p>Schiersmann, C., Thiel, H.-U.: Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Heidelberg: Springer (eBook).</p>

	<p>Empfohlen für das Selbststudium: Kapitel 2 (insbesondere Auftragsklärung und Prozessarchitektur) Werther, S., Jacobs, C.: Organisationsentwicklung - Freude am Change. Berlin: Springer. (eBook)</p> <p>Schmitz, A., Beer, A., & Fölsing, J.: Werkzeugkiste (62): Barcamps - als Seismographen für emergente Veränderungen. Organisationsentwicklung (1), 85–93.</p>
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 Änderung	Januar 2024