

Hochschule Pforzheim

Tiefenbronner Str. 65  
75175 Pforzheim  
www.hs-pforzheim.de

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Studienbeginn ab WS 2013

Seite 1 von 36

### Inhaltsverzeichnis

<b>Studiengang</b> .....	<b>2</b>
Modul Contemporary Management I - HRM5100 .....	2
Modul Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM - HRM5200 .....	7
Modul HRM in der Praxis - HRM5300 .....	11
Modul Empirische Methoden des HRM I - HRM5400 .....	14
Modul Entwicklung der Humanressourcen - HRM6010 .....	17
Modul Trends im HRM - HRM6120 .....	20
Modul Change Management - HRM6130 .....	24
Modul Empirische Methoden des HRM II - HRM6140 .....	27
Modul Modernes Management II - HRM6110 .....	30
Modul Thesis (Masterarbeit) - THE6890 .....	33

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 2 von 36

### Studiengang

zugeordnet zu: Studiengang 98 Human Resources Management

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	0.0	SWS:	0.0
Empfohlenes Semester:	1		

#### Zugeordnete Module

Modul Contemporary Management I  
 Modul Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM  
 Modul HRM in der Praxis  
 Modul Empirische Methoden des HRM I  
 Modul Entwicklung der Humanressourcen  
 Modul Trends im HRM  
 Modul Change Management  
 Modul Empirische Methoden des HRM II  
 Modul Modernes Management II  
 Modul Thesis (Masterarbeit)

### Modul Contemporary Management I - HRM5100

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	6.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	1		

#### Häufigkeit

Jedes Wintersemester

#### Zugehörige Lehrveranstaltungen

Modern HRM Practice (HRM5101)  
 Wirtschaftsmediation (LAW5301)  
 Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)

#### Teilnahmevoraussetzung (SPO)

Keine

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 3 von 36

Prüfungsart/Dauer	UPL
Voraussetzungen für die Vergabe von Credits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehen der Prüfungsleistung</li> <li>• Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen</li> </ul>
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht nicht in die Master-Abschlussnote ein.
geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen	<p>Modulverantwortlicher: Schwaab, Markus-Oliver</p> <p>Dozenten / Dozentinnen: Schwaab, Markus-Oliver / Tybusseck, Barbara /</p> <p>Dahl, Hans-Georg und nach Bedarf weitere Referenten</p>
Fachgebiet	Management
Verwendbarkeit	Einzelne WPF-Angebote sind auch in und durch andere Studiengänge belegbar.
Lehrform(en)	Vorlesung mit Übungen
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	Die Teilnehmer/innen kennen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements, des Arbeitsrechts und der Wirtschaftsmediation 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.

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 4 von 36

Das Modul dient damit primär der Wissenserweiterung und –vertiefung.

<p>Inhalt(e)</p>	<p>Modern HRM Practice (HRM5101)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Human Resources Management im Überblick</li> <li>• Entwicklung und Strukturen des Personalmanagements</li> <li>• Kontext des betrieblichen Personalmanagements</li> <li>• Personalpolitik im Überblick</li> <li>• Personalcontrolling und Personalplanung</li> <li>• Personalmarketing und -beschaffung</li> <li>• Personaleinsatz und Vergütung</li> <li>• Personalfreisetzung</li> <li>• Personaladministration und Personalinformationssysteme</li> </ul> <p>Wirtschaftsmediation (LAW5301)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundmodelle der Konfliktbearbeitung und Konfliktlösung (Macht-, Rechts-, Konsensmodell)</li> <li>• Übersicht Verfahrensarten und Zuordnung zu den Grundmodellen (Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren, Schiedsgutachten, Schlichtungsverfahren, Einigungsstellenverfahren, Verhandlungen, Mediation usw.)</li> <li>• Wirtschaftsmediation (Allgemeines, Phasenkonzept, Grundprinzipien des Verfahrens, juristische Aspekte, aktuelle Entwicklungen, Mediation bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten)</li> </ul> <p>Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quellen und Systematik des Arbeitsrechts im Europäischen Kontext</li> <li>• Individualarbeitsrecht (allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses)</li> <li>• Kollektivarbeitsrecht (Betriebsrat und betriebliche Mitbestimmung, sonstige Arbeitnehmervertretungen, Unternehmensmitbestimmung, Tarifvertrag und Gewerkschaften)</li> <li>• Ausgewählte aktuelle Arbeitsrechtsthemen für den Praktiker (Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz, Arbeitszeitrecht, Urlaubsrecht, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Arbeitnehmerüberlassung)</li> </ul>
<p>Verbindung zu anderen Modulen</p>	<p>Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studiengangspezifischen Module, insbesondere das Modul 9: Modernes Management II</p>
<p>Literatur</p>	<p>Modern HRM Practice (HRM5101)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bartscher, T., Stöckl, J., Träger, T. (2012): Personalmanagement; Pearson; München.</li> </ul>

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

- Scholz, C. (2011): Grundzüge des Personalmanagements; Vahlen; München.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., Ulrich, M. (2012): HR from the outside in; McGraw-Hill; New York.

Wirtschaftsmediation (LAW5301)

- Dietz, H: (2005): Werkstattbuch Mediation; Centrale für Mediation; Köln.
- Duve, C. (2011): Mediation in der Wirtschaft; Verlag Dr. Otto Schmidt; Köln.
- Fisher, R., Ury, W., Patton, B. M. (2014): Das Harvard-Konzept; 24. Auflage; Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Friedman, G., Himmelstein, J. (2013): Konflikte fordern uns heraus; Wolfgang Metzner Verlag; Frankfurt am Main.
- Harss, C., Liebich, D., Michalka, M. (2011): Konfliktmanagement für Führungskräfte; Vahlen; München.
- Pilartz, A. (2012): Mediation im Arbeitsrecht; C.H. Beck Verlag; München.

Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)

- Richardi, R. (Hrsg.) (2014): ArbG Arbeitsgesetze; 85. Auflage; Beck-Texte im dtv; München.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2014): Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht; 8. Auflage; BW Bildung und Wissen; Nürnberg.
- Schaub, G., Koch, U., Linck, R., Treber, J., Vogelsang, H. (2013):Arbeitsrechts-Handbuch: Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis; 15. Auflage, C.H. Beck Verlag; München.
- Straub, D. (Hrsg.) (2012):Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für das Personal-Management; 8. Auflage; Huss-Medien; Berlin.

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

- Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend.
- Die Hochschule kann weitere / alternative Veranstaltungen anbieten.

Schlagworte

Strukturen des Personalmanagements, Kontext des betrieblichen Personalmanagements, Personalpolitik, Personalcontrolling, Personalplanung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Vergütung, Entgeltsysteme, Personalfreisetzung,

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 6 von 36

Personalabbau, Entlassungen, Personaladministration,  
Personalinformationssysteme, HR-Portale

Level

Berufsqualifizierendes akademisches Niveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 7 von 36

**Modul Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM - HRM5200**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	10.0	SWS:	8.0
Empfohlenes Semester:	1		

Häufigkeit: Jedes Wintersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

- Personalökonomik &Arbeitspolitik (HRM5201)
- Organisationstheorie (HRM5202)
- Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203)
- Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Keine

Prüfungsart/Dauer: PLH+PLR+ PLM

Voraussetzungen 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Fischer, Stephan  
Dozenten / Dozentinnen: Eireiner, Cathrin / Fischer, Stephan / Gairing, Fritz und nach Bedarf weitere Referenten

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 8 von 36

Fachgebiet Personal

Verwendbarkeit Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen

Lehrform(en) Vorlesung oder Seminar mit Übungen

Lehrsprache Deutsch

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.

Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung sowie der Erlangung systemischer und kommunikativer Kompetenz.

Inhalt(e) Personalökonomik &Arbeitspolitik (HRM5201)

- Personalökonomik als Institutionsökonomischer Ansatz
- Spieltheorie in der Personalökonomik
- Evidenz-basiertes HRM
- Systeme industrieller Beziehungen
- Human Capital Management in der Praxis
- Ökonomie des HR Outsourcing

Organisationstheorie (HRM5202)

- Klassische Ansätze der Organisationstheorie
- Neuere Ansätze der Organisationstheorie
- Klassiker der Unternehmenskultur
- Organisationsnetzwerke
- Gerechtigkeit in Organisationen

Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203)

- 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

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 9 von 36

- Auswirkungen von Arbeit
- Interaktion und Kommunikation
- Führung
- Organisationen

Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)

- Didaktik der Erwachsenenbildung
- Lehr-Lerntheorien (behavioristisch, kognitivistisch, konstruktivistisch)
- Neurobiologische Hintergründe des Lernens
- Lebenslanges Lernen
- Evaluation / Evaluationsforschung

Verbindung zu anderen Modulen

Das Modul ist im Studiengang Grundlage für die Module 5 und 6

Literatur

- Backes-Gellner, U., Lazear, E., Wolff, B. (2001): Personalökonomik: Fortgeschrittene Anwendungen für das Management; Schäffer-Poeschel; Stuttgart.
- Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik; Schäffer-Poeschel; Stuttgart.
- Kieser, A., Walgenbach, P. (2010): Organisation; 6. Auflage; Schäffer-Poeschel; Stuttgart.
- Schreyögg, G. (2010): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien; 5. Auflage; Gabler; Wiesbaden.
- Vahs, D. (2012): Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch; 8. Auflage; Schäffer-Poeschel; Stuttgart.
- Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie; 3. Auflage; Springer; Heidelberg.
- Hacker, W. (2013): Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit; 3. Auflage; Hogrefe; Göttingen.
- Schrenk, J. (2007): Die Kunst der Selbstaussbeutung: Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen; Dumont Buchverlag; Köln.
- Arnold, R., Nolda, S., Nuissl, E. (Hrsg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung; 2. Auflage; Klinkhardt; Bad Heilbrunn.
- Schiersmann, C. (2007): Berufliche Weiterbildung; VS Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden.
- Tippelt, R., Schmidt, B. (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsforschung; 3. Auflage; VS Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden.

Workload

Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 8 x 15 = 120 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbearbeitung,

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 10 von 36

selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.

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

Level

Berufsqualifizierendes akademisches Niveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 11 von 36

**Modul HRM in der Praxis - HRM5300**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	7.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	1		

Häufigkeit: Jedes Wintersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Anwendung des HRM (HRM5301)
- Praxisprojekt zum HRM (HRM5302)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Keine

Prüfungsart/Dauer: PLP+PVL

Voraussetzungen 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  
Praxisprojekt: Max. 5

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Bergmann, Günther  
Dozenten / Dozentinnen: Bergmann, Günther / Schwaab, Markus-Oliver und nach Bedarf weitere Referenten

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 12 von 36

Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Seminar und Praxisprojekt
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>Die Studierenden kennen die Elemente der modernen HRM Praxis als zentralem Unterstützungsprozess und können diese in den organisationalen Kontext einordnen sowie die relevanten Schnittstellen zu anderen Prozessen beschreiben. Dabei analysieren und reflektieren sie auf Basis eigener Erfahrungen Lösungen zur HRM-Praxis und erarbeiten alternative Lösungsmöglichkeiten. Sie erlernen als Nebenziel die Methode der „kollegialen Beratung“.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Instrumentalen und kommunikativen Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>Die Studierenden erarbeiten zentrale Themenbereiche des Human Resources Management. Sie identifizieren und bewerten jeweilige Good-Practice-Beispiele aus der Praxis.</p> <p>Die Studierenden schlagen ein Thema / ein Projekt aus ihrer eigenen (vorangegangenen) beruflichen Erfahrung vor. Dieses Thema wird mit der Methode der kollegialen Beratung in Kleingruppen von 5 Studierenden be- und erarbeitet. Dabei werden die eigenen Erfahrungen sowohl in fachlicher Hinsicht als auch in Hinsicht auf die persönliche Betroffenheit in der professionellen Rolle reflektiert. Der Beratungsprozess befähigt Studierende, in alternativen Lösungsmöglichkeiten zu denken und sich von vordergründigen oder rein operativen Problemlösungen zu lösen. Als Nebenziel erfahren und erlernen sie die Methode der „kollegialen Beratung“ und können diese als moderne Methode der Personalentwicklung anwenden.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitetim Studiengangdie Lehrveranstaltungen im Modul 5 und 7 (reales Beratungsprojekt im Unternehmen) vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bartscher, T., Stöckl, J., Träger, T. (2012): Personalmanagement; Pearson; München.</li> <li>• Dessler, G. (2013): Human Resource Management: Global Edition; 13. Auflage; Pearson Higher Education; Harlow.</li> </ul>

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

- Scholz, C. (2013): Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Auflage; Vahlen; München.
- Franz, H.-W.; Kopp, R. (2010): Kollegiale Fallberatung.State of the art und organisationale Praxis; 2.Auflage; EHP-Verlag Andreas Kohlhage; Bergisch-Gladbach.
- Nowoczin, J. (2012): Kollegiale Beratung in der Führungspraxis; DGFP-Praxis Edition/Bertelsmann; Düsseldorf.
- Schmid, B., Veith, T., Weidner, I. (2013): Einführung in die kollegiale Beratung; 2. Auflage; Carl-Auer; Heidelberg.

**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 Prüfungsleistung wird in Form einer Kleingruppenarbeit mit Präsentation (Seminararbeit) (3/4 der Note) sowie in Form einer dokumentierten Präsentation (1/4 der Note) für die Auswertung der kollegialen Beratung erbracht. Die Teilnahme an den Terminen der kollegialen Beratung ist Prüfungsvoraussetzung.

**Schlagworte** Good-Practice-Beispiele, Modernes Human Resources Management, Kollegiale Beratung, Denken in alternativen Problemlösungen

**Level** Berufsqualifizierendes akademisches Niveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 14 von 36

**Modul Empirische Methoden des HRM I - HRM5400**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	7.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	1		

Häufigkeit: Jedes Wintersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Qualitative Methoden im HRM: Interview (HRM5401)
- HRM Forschungsprojekt I (HRM5402)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Keine

Prüfungsart/Dauer: PLS + PVL

Voraussetzungen für die Vergabe von Credits: Bestehen der Prüfungsvorleistung sowie 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Fischer, Stephan  
Dozenten / Dozentinnen: Eireiner, Cathrin / Fischer, Stephan und nach Bedarf weitere Referenten

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 15 von 36

Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>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.</p> <p>Das Modul dient primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von Methodenkompetenz zur angewandten HRM Forschung (instrumentale Kompetenz) und von kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>HRM5401: Qualitative Methoden im HRM: Interview</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Wissenschaftstheoretische Grundlage zum qualitativen Arbeiten</li> <li>• Einzelfallanalyse</li> <li>• Dokumentenanalyse</li> <li>• Handlungsforschung</li> <li>• Feldforschung</li> <li>• Qualitative Evaluationsforschung</li> <li>• Problemzentriertes und narratives Interview</li> <li>• Gruppendiskussion</li> <li>• Teilnehmende Beobachtung</li> <li>• Gegenstandsbezogene Theoriebildung</li> <li>• Gütekriterien in der qualitativen Forschung</li> </ul> <p>HRM 5402:HRM Forschungsprojekt I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage sowie eines dazu adäquaten qualitativen Forschungsdesigns</li> <li>• Konzeption, Durchführung und Auswertung einer qualitativen Befragung</li> <li>• Planung der dazu notwendigen Ressourcen</li> <li>• Nutzung einschlägiger Software wie F4 und MAXQDA</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitet die Lehrveranstaltungen im Modul 8 sowie das Modul 10 vor

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 16 von 36

- Literatur
- Bortz, J., Döring N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler; 4. Auflage; Springer; Heidelberg.
  - Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung; 5. Auflage; Rowohlt's Enzyklopädie; Hamburg.
  - Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch. Mit Online-Materialien; 5. Auflage; Beltz; Weinheim.
  - Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 11. Auflage; 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 Forschungsprojekts und den Forschungsbericht aufwenden.

Sonstiges

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.

Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.

Schlagworte

Problemzentriertes Interview, Narratives Interview, Gruppendiskussion, teilnehmende Beobachtung, Transkription, Protokoll, gegenstandsbezogene Theoriebildung, phänomenologische Analyse, qualitative Inhaltsanalyse.

Level

Berufsqualifizierendes akademisches Niveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 17 von 36

**Modul Entwicklung der Humanressourcen - HRM6010**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	6.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	2		

Häufigkeit: Jedes Sommersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Entwicklung von Personal (HRM6011)
- Personalpsychologie (HRM6012)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester

Prüfungsart/Dauer: PLK

Voraussetzungen für die Vergabe von Credits: Jeweils: 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.

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen:
   
Modulverantwortlicher: Eireiner, Cathrin
   
Dozenten / Dozentinnen: Eireiner, Cathrin

Fachgebiet: Personalmanagement

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 18 von 36

Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Präsentation
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>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.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung und der Instrumentalen Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>HRM6011: Entwicklung von Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition/Überblick und Instrumente Personalentwicklung</li> <li>• Aktuelle Problemfelder und Trends</li> <li>• Modelle der Personalentwicklung</li> <li>• Kompetenzbasierte Personalentwicklung</li> <li>• Potenzialmanagement</li> </ul> <p>HRM6012: Personalpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlichkeitstheorien</li> <li>• Paradigmen in der Personalpsychologie (u.a. psychoanalytisches, behavioristisches, neurowissenschaftliches, dynamisch-interaktionistisches und evolutionspsychologisches Paradigma).</li> <li>• Persönlichkeitsmodelle: BIP-Modell, SOI-Modell, JTI-Modell, DISG-Modell, MBTI-Modell und Big Five-Modell</li> <li>• Intelligenz und Intelligenzforschung</li> <li>• Resilienz</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Dieses Modul baut auf den Modulen 2 und 3 auf und bereitet Modul 10 vor.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altock, M. (2009): Talent Management – ein integratives Konzept der Personalentwicklung; Grin Verlag; Norderstedt.</li> <li>• Bandte, H. (2007): Komplexität in Organisationen; DUV Gabler; Wiesbaden.</li> <li>• Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung: Ein Programm in acht Etappen; 3.Auflage; Springer Gabler; Wiesbaden.</li> </ul>

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

- Swanson, R. (2009): Foundations of Human Resource Development; 2. Auflage; Berrett-Kohler Publishers; San Francisco.
- Amelang, M., Schmidt-Atzert, L. (2012): Psychologische Diagnostik; 5. Auflage; Springer; Berlin.
- Pervin, L.A., Cervone, D., John, O.P. (2005): Persönlichkeitstheorien; 5. Auflage; Reinhardt UTB; Stuttgart.
- Kanning, U.P. (1999): Die Psychologie der Personenbeurteilung; Hogrefe; Göttingen.
- Eysenck, H. J. (1997): Die Ungleichheit der Menschen: Ist Intelligenz erlernbar?; Ullstein TB; Berlin.

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 Seminararbeit aufwenden.

Schlagworte

Kompetenzmanagement, Kompetenz vs. Potenzial, strategische Personalentwicklung, Effektivität von Personalentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, learn environment, Persönlichkeit, Intelligenz

Level

Expertenniveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 20 von 36

**Modul Trends im HRM - HRM6120**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	9.0	SWS:	6.0
Empfohlenes Semester:	2		

Häufigkeit: Jedes Sommersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

- Internationales HRM (HRM6121)
- Strategisches HRM (HRM6122)
- Nachhaltigkeit und CSR im HRM (HRM6123)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester

Prüfungsart/Dauer: PLH+PLR+ PLM

Voraussetzungen 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Fischer, Stephan  
Dozenten / Dozentinnen: Bergmann, Günther / Fischer, Stephan / Schwaab, Markus-Oliver und nach Bedarf weitere Referenten

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 21 von 36

Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Seminare mit Übungen und Präsentation sowie Beispielen aus der Praxis
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>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.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung systemischer Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>HRM6121: Internationales HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen des internationalen HRM</li> <li>• Alternative Ansätze eines internationalen HRM</li> <li>• Kulturelle Einflüsse auf das internationale HRM</li> <li>• Internationale Personalbeschaffung</li> <li>• Internationale Personalentwicklung</li> <li>• Auslandsentsendungen</li> <li>• Internationale Vergütungspolitik</li> <li>• HRM im Rahmen internationaler Reorganisationen</li> </ul> <p>HRM6122: Strategisches HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundprinzipien des strategischen HRM</li> <li>• Bezug zum strategischen Management</li> <li>• HR Governance</li> <li>• Strategische Personalplanung / Strategic Workforce Planning</li> <li>• Human Capital Management</li> <li>• Determinanten des HR-Geschäftsmodells</li> <li>• Tools für die strategische Steuerung des HRM: HR-BSC, HR-Cockpit, SWOT usw.</li> </ul> <p>HRM6123: Nachhaltigkeit und CSR im HRM</p>

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 22 von 36

- Die TBL 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

- Fischer, S., Knepel, K. (2011): Die neue Rolle des HRM als Sustainability Principal; in: *Personalwirtschaft*; 10/2011; S. 53–55.
- Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A. (2008): The central role of human resource management in the search for sustainable organizations; in: *International Journal of Human Resource Management*, 19 (12); S. 2133-2154.
- Wirtenberg, J., Harmon, J., Russel, W.G., Fairfield, K.D. (2007): HR's role in building sustainable enterprises: insights from some of the world's best companies; in: *Human Resource Planning*; 30 (1); S. 10-20.
- Zaugg, R.J. (2009): Nachhaltiges Personalmanagement: Eine neue Perspektive und empirische Exploration des Human Resource Management; Gabler; Wiesbaden.
- Brewster, C. (2011): *International Human Resource Management*; 3. Auflage; McGraw-Hill Professional; New York.
- Deresky, H. (2013): *International Management: Managing Across Borders and Cultures*; 8. Auflage; Pearson Education; Harlow.
- Dowling, P.J., Festing, M., Engle, A.D. (2013): *International Human Resource Management*; 6. Auflage; Cengage Learning EMEA; Andover/Hampshire.
- Festing, M., Dowling, P.J., Weber, W., Engle, A.D. (2010): *Internationales Personalmanagement*; 3. Auflage; Gabler; Wiesbaden.
- Wood, G., Brewster, C., Brookes, M., (2014): *Human Resource Management and the Institutional Perspective (Global HRM)*; Routledge Chapman London.
- Eschbach, R., Eschbach, S., Kunesch, H., (2008): *Strategische Konzepte: Ideen und Instrumente von Igor Ansoff bis Hans Ulrich*; 5. Auflage; Schäffer-Poeschel Verlag; Stuttgart.
- Hilb, M., Oertig, M., (2010): *HR Governance : Wirksame Führung und Aufsicht des Board- und Personalmanagements*; Luchterhand (Hermann); Neuwied.
- Mintzberg, H., (2000): *The rise and fall of strategic planning*; 2. Auflage; Pearson Education; Edinburgh.
- Wunderer, R., Jaritz, A., (2007): *Unternehmerisches Personalcontrolling: Evaluation der Wertschöpfung für das Personalmanagement*; 4. Auflage; Luchterhand (Hermann); Neuwied.

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 23 von 36

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 nHRM 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
Level	Expertenniveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 24 von 36

**Modul Change Management - HRM6130**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	7.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	2		

Häufigkeit: Jedes Semester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Organisationsentwicklung (HRM6131)
- Praxisprojekt zum Change Management (HRM6132)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester

Prüfungsart/Dauer: PLP/PVL

Voraussetzungen 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen:
   
Modulverantwortlicher: Gairing, Fritz
   
Dozenten / Dozentinnen: Fischer, Stephan / Gairing, Fritz

Fachgebiet: Personalmanagement

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 25 von 36

Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Seminar und Praxisprojekt mit Übungen
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>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.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung instrumentaler und kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>HRM6131: Organisationsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelle theoretische Konzepte zum Change Management und zu Organisationsentwicklung</li> <li>• Organisationsdiagnose und Hypothesenbildung</li> <li>• Phasen und Architektur von Veränderungsprozessen</li> <li>• Sozialpsychologische Dynamiken im Kontext von CM/OE: Widerstände, Ängste, Energien</li> <li>• Interne Unternehmenskommunikation im Kontext von CM/OE</li> </ul> <p>HRM6132: Praxisprojekt zum Change Management</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auftragsklärung</li> <li>• Methodische Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung bei Veränderungsprozessen</li> <li>• Interventionsinstrumente bei der Gestaltung ganzheitlicher CM/OE-Prozesse</li> <li>• Rollen und Akteure in Veränderungsprozessen</li> <li>• Kompetenzen von OE-/Change-Beratern</li> </ul>
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"> <li>• Doppler, K., Lauterburg, C.(2008): Change Management; 12. Auflage; Campus; Frankfurt/New York.</li> </ul>

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

- Gairing, F.(2008): Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen; 4. Auflage; Beltz; Weinheim.
- Glatz, H., Graf-Götz, F.(2011): Handbuch Organisation gestalten; 2. Auflage; Beltz; Weinheim.
- Schiersmann, C., Thiel, H.-U. (2011): Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen; 3. Auflage; VS Verlag; Wiesbaden.

**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**

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.

Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.

**Schlagworte**

Organisationsentwicklung, Change Management, Veränderungsprozesse, Organisationsberatung

**Level**

Expertenniveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 27 von 36

**Modul Empirische Methoden des HRM II - HRM6140**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	8.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	2		

Häufigkeit: Jedes Sommersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung (HRM6141)
- HRM Forschungsprojekt II (HRM6142)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester

Prüfungsart/Dauer: PLS + PVL

Voraussetzungen 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Fischer, Stephan  
Dozenten / Dozentinnen: Eireiner, Cathrin / Fischer, Stephan und nach Bedarf weitere Referenten

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 28 von 36

Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrform(en)	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>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.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von instrumentaler Kompetenz zur angewandten HRM Forschung und von kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<p>HRM6141: Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftstheoretische Grundlage zum quantitativen Arbeiten (Popper'sches Falsifikationsprinzip; Ziel des Erklärens)</li> <li>• Prozess der Konkretisierung einer Forschungsfrage</li> <li>• Generierung von Hypothesen (Null-Hypothesen)</li> <li>• Operationalisierung von Variablen</li> <li>• Gestaltung von Fragebögen</li> <li>• Datentechnische Kodierung mittels SPSS</li> <li>• Statistische Auswertung inkl. Gütekriterien</li> <li>• Ergebnisinterpretation, Präsentations- und Berichterstellung</li> </ul> <p>HRM6142: HRM Forschungsprojekt II</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage sowie eines dazu adäquaten quantitativen Forschungsdesigns</li> <li>• Konzeption, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Befragung</li> <li>• Planung der dazu notwendigen Ressourcen</li> <li>• Nutzung einschlägiger Software wie SPSS</li> </ul>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul wird durch die Lehrveranstaltungen im Modul 4 vorbereitet und bereitet selbst ebenfalls das Modul 10 vor

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

- Literatur
- Bortz, J., Schuster, C. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler; 7. Auflage; Springer; Berlin/Heidelberg/New York.
  - Bühner, M. (2010): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion; 3. Auflage; Pearson; München.
  - Bühl, A. (2014): SPSS 22: Einführung in die moderne Datenanalyse; 14. Auflage; Pearson Studium; 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

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 (SPSS) genutzt.

Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.

Schlagworte

Untersuchungsplan, Begriffsdefinition und Operationalisierung, Skalenniveau, Fragebogen, Variablen und Variablenkonstruktion, Stichprobe, statistische Auswertung und Interpretation, SPSS

Level

Expertenniveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 30 von 36

**Modul Modernes Management II - HRM6110**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	6.0	SWS:	4.0
Empfohlenes Semester:	3		

Häufigkeit: Jedes Wintersemester

Zugehörige Lehrveranstaltungen: Fallstudien zum internationalen HRM (HRM6112)  
Praktische Methoden des HRM (HRM6113)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 45 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern

Prüfungsart/Dauer: UPL

Voraussetzungen 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. 80 Studierende

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Schwaab, Markus-Oliver  
Dozenten/Dozentinnen: Fischer, Stephan und nach Bedarf weitere Referenten

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 31 von 36

Fachgebiet	Management
Verwendbarkeit	Einzelne WPF-Angebote sind auch in und durch andere Studiengänge belegbar
Lehrform(en)	Vorlesung mit Übungen
Lehrsprache	HRM6112: Englisch HRM6113: Deutsch oder Englisch
Ziele	<p>Die Teilnehmer/innen vertiefen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements und können diese vor dem Hintergrund moderner HR Arbeit bewerten. Sie erwerben so relevante Kompetenzen im Management, die als wesentliche Kontextfaktoren für das HR eine besondere Rolle spielen.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von instrumentaler, systemischer und kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt(e)	<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</p>

## Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management

Seite 32 von 36

Präsentationstechniken bis zu neueren Methoden wie SCRUM im HRM.

Verbindung zu anderen Modulen

Das Modul baut insbesondere auf dem Modul 1 auf und bereitet das Modul 10 vor

Literatur

HRM6112: Fallstudien zum internationalen HRM

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

HRM6113: Praktische Methoden des HRM

- Gloger, B., Häusling, A. (2011): Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement: Finden und Binden von Mitarbeitern in agilen Unternehmen; Carl Hanser Verlag GmbH München.
- Gloger, B., Rösner, D. (2014): Selbstorganisation braucht Führung: Die einfachen Geheimnisse agilen Managements; Carl Hanser Verlag GmbH München.
- Gloger, B., Margetich, J. (2014): Das Scrum-Prinzip: Agile Organisationen aufbauen und gestalten; Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Lipp, U., Will, H. (2008): Das große Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren; Beltz; Weinheim.
- Seifert, J. W. (2014): Visualisieren Präsentieren Moderieren; 34. Auflage; Gabal; Offenbach.

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

- Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend.
- Die Hochschule kann weitere / alternative Veranstaltungen anbieten.

Level

Expertenniveau

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 33 von 36

**Modul Thesis (Masterarbeit) - THE6890**

zugeordnet zu: engang

Studiengang:	[98] Human Resources Management	Pflichtkennzeichen:	[P] Pflichtfach
ECTS-Punkte:	24.0	SWS:	1.0
Empfohlenes Semester:	3		

Häufigkeit: Jedes Semester

Zugehörige Lehrveranstaltungen:
 

- Thesiskurs zum HRM (THE6891)
- Masterarbeit (THE6892)

Teilnahmevoraussetzung (SPO): Mind. 60 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern

Prüfungsart/Dauer: THE6891: UPL  
THE6892: PLT

Voraussetzungen 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

Dauer des Moduls: 1 Semester

Modulverantwortlicher und Dozenten/Dozentinnen: Modulverantwortlicher: Fischer, Stephan  
Dozenten / Dozentinnen: Bergmann, Günther / Eireiner, Cathrin / Fischer, Stephan / Gairing, Fritz / Schwaab, Markus-Oliver

**Modulbeschreibung 98 PO 5 Human Resources Management**

Seite 34 von 36

Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen
Lehrform(en)	THE6891: Seminar
Lehrsprache	Deutsch
Ziele	<p>Die Studierenden tauschen sich über ihre Thesis Projekte aus und lernen so am Beispiel anderer Arbeiten. Sie erlernen, eine Thesis in der vorgegebenen Zeit und in der angestrebten Tiefe zu bearbeiten und ihre Arbeit in verschiedenen Kontexten (Praxis, Wissenschaft oder Forschung) selbständig zu strukturieren.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung und den kommunikativen Kompetenzen.</p>
Inhalt(e)	<p>THE6891: Thesiskurs zum HRM</p> <p>Präsentation und Diskussion der einzelnen Thesis Projekte (Fragestellungen, wissenschaftliche Argumentation, empirisches Vorgehen, Handlungsempfehlungen)</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den Lehrveranstaltungen des Studiengangs auf
Literatur	<p>THE6891: Thesiskurs zum HRM</p> <p>Präsentation und Diskussion der einzelnen Thesis Projekte (Fragestellungen, wissenschaftliche Argumentation, empirisches Vorgehen, Handlungsempfehlungen)</p>
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



**Ende Modulhandbuch**