

Ziele des weiterbildenden Masterstudiengangs „Human Resource Management“ M. A.

Ziel des fünfsemestrigen Masterstudiengangs Human Resource Management ist eine ganzheitliche Ausbildung von Führungskräften der mittleren und oberen Führungsebenen im Bereich Human Resource Management.

Das Studium im weiterbildenden Masterstudiengang Human Resource Management vermittelt wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und Methoden mit hohem und aktuellem Praxisbezug für und in der Berufspraxis. Das Studium vertieft die wissenschaftlichen Erkenntnisse über Strategien, Konzepte, Methoden/ Techniken und Instrumente der Betriebswirtschaftslehre, insbesondere der Teildisziplin des Human Resource Managements. Ein besonderer Fokus liegt auf der Ausgewogenheit von strategischen und operativen Themen- und Fragestellungen des Human Resource Managements. Die Studierenden werden dazu qualifiziert, dass wissenschaftlich erworbene Basiswissen und Kompetenzen selbst weiter zu entwickeln sowie nutzbringend bei der Analyse und Lösung von anwendungsorientierten Problem-, Frage- und Aufgabenstellungen aus der Unternehmenspraxis einzusetzen.

Darüber hinaus erwerben die Studierenden fachübergreifende Schlüsselqualifikationen, insbesondere die Fähigkeit, Zusammenhänge des (personal-) wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Lebens (insbesondere des Arbeitslebens) wissenschaftlich zu erfassen und sich der daraus erwachsenen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst zu werden. Nach dem Studium werden sie befähigt sein, sich selbstständig weitere wissenschaftliche Kenntnisse anzueignen und wissenschaftliche Methoden bei der Lösung konkreter Problemstellungen anzuwenden.

Gemäß dem Qualifikationsrahmen für Hochschulabschlüsse (KMK 2017) entwickeln die Absolventinnen und Absolventen darüber hinaus ein berufliches Selbstbild, das sich an den Zielen und Standards professionellen Handelns sowohl in der Wissenschaft als auch den Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft orientiert. Dabei sollen die Absolventinnen und Absolventen nicht nur eigene Denk- und Handlungsmuster mit theoretischem und methodischem Wissen begründen, sondern auf der Basis individueller Reflexionsprozesse auch Alternativen konzipieren. Hierbei sollen autonome Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume sowie -freiheiten genutzt werden und Themen wie Verantwortung und Ethik Berücksichtigung finden. Ferner sollen die Absolventinnen und Absolventen ihr berufliches Handeln auch in Bezug auf die Gesellschaft und die Folgen und Wirkungen ihres Tuns und Handelns reflektieren.

Ziel des Studiengangs ist die Bereitstellung qualifizierter Akademikerinnen und Akademiker für den Mittelstand aber auch für Großkonzerne. Passende Arbeitgeber finden die Absolventinnen und Absolventen u. a. in Wirtschaftsunternehmen und im öffentlichen Dienst. Durch das Studium mit strategischen und operativen Themenbereichen erlangen die Absolventinnen und Absolventen die Handlungskompetenz zur Wahrnehmung leitender Aufgaben. Darüber hinaus sind die Absolvierenden in der Lage, die vielfältigen Aufgaben im Berufsalltag kompetent zu lösen.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| <i>Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz</i> | 4 |
| <i>Personalorganisation & HRM-Projektmanagement</i> | 7 |
| <i>Personalpolitik und -strategie</i> | 9 |
| <i>Personalplanung & -controlling</i> | 11 |
| <i>Arbeits- und Sozialversicherungsrecht</i> | 13 |
| <i>Personalmarketing & Recruiting</i> | 15 |
| <i>Leadership & Motivation</i> | 17 |
| <i>Personalentwicklung & Kompetenzmanagement</i> | 19 |
| <i>Talent- & Changemanagement</i> | 22 |
| <i>People-Management</i> | 25 |
| <i>Performancemanagement & Compensation & Benefits</i> | 28 |
| <i>Konfliktmanagement, Systeme & Mediation</i> | 30 |
| <i>Masterarbeit</i> | 33 |
| <i>Kolloquium</i> | 35 |

Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM01 | Vollständiger Modulname Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 1. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist die Grundlage für alle wissenschaftlichen Arbeiten und damit die Grundlage für alle anderen Module, in denen z. B. wissenschaftliche Hausarbeiten, Reflektionen etc. gefordert werden.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen, wäre aber, da es sich um einen wissenschaftlichen Grundlagenmodul handelt, auch für andere Studiengänge geeignet.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens und sind am Ende in der Lage, eine wissenschaftliche Arbeit selbstständig, unter Berücksichtigung aller Vorgaben des wissenschaftlichen Arbeitens, zu erstellen. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die quantitativen und qualitativen Methoden der Datenanalyse, -aufbereitung und -auswertung, die sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Arbeit einfließen lassen können. | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| Teil „Wissenschaftliche Arbeitstechniken“ | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Bedeutung „wissenschaftliches Arbeiten“ II. Literaturrecherche, -beschaffung und -beurteilung (incl. Recherche in Literaturdatenbanken am Beispiel der HS Koblenz) III. Gliederung von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten IV. Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten (Einleitung, Hauptteil, Schluss, Anhang, Verzeichnisse,..) V. Technik des Zitierens VI. Sprache und qualitative Textbearbeitung auch unter Beachtung der DIN 5008 VII. Kontrolle von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten/ Qualitätssicherung VIII. Urheberrecht und die Notwendigkeit der Einhaltung von wissenschaftlichen Formvorschriften | | | |
| Teil „Empirische Sozialforschung“ | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Begriff und Aufgaben der empirischen Sozialforschung II. Ablauf und Grundbegriffe einer empirischen Untersuchung III. Methoden der Datenerhebung (Beobachtung, Befragung, Experiment) IV. Ausgewählte Verfahren der Datenanalyse (Regressions-/Korrelationsanalyse, Testverfahren für das arithmetische Mittel, Chi-Quadrat-Anpassungstest/-Unabhängigkeitstest/-Homogenitätstest) inkl. anwendungsorientierte Übungsaufgaben | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| Teil „Wissenschaftliche Arbeitstechniken“ | | | |
| <p>1. fachbezogene Kompetenzen: Die Studierenden sollen die fundamentalen Grundlagen der wissenschaftlichen Arbeitstechniken kennen und diese internalisiert haben. Sie sollen die Instrumente selbstständig auswählen und einsetzen können.</p> | | | |

Die Studierenden sollen am Ende des Moduls in der Lage sein, die vorgestellten Methoden und Vorgehensweisen nachvollziehen und eigenständig und zielführend anwenden zu können. Sie sollen über eine hohe Rechtssensibilität verfügen und die Notwendigkeit wissenschaftlicher Formvorschriften verinnerlicht haben. Schließlich sollen die Studierenden über ein ausgeprägtes Maß an Rechtssensibilität und Folgebewusstsein verfügen.

2. methodische Kompetenzen:

Die Studierenden sollen am Ende des Moduls in der Lage sein, sich Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, zu bearbeiten, zu analysieren, aufzubereiten, wiederzuverwenden und entsprechend darzustellen. Sie sollen neue, komplexe Sachverhalte eigenständig erarbeiten können. Darüber hinaus sollen die Studierenden in der Lage sein, Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen richtig zu interpretieren und Problemlösungstechniken anzuwenden. Schließlich sollen die Studierenden die zur Verfügung stehende Zeit und die eigenen Ressourcen zielgerichtet und effektiv planen und organisieren können.

3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:

Das erlernte Wissen kann fachübergreifend angewendet werden.

Teil „Empirische Sozialforschung“

1. fachbezogene Kompetenzen:

In diesem Modul erlangen die Studierenden die Fähigkeit, berufs- oder fachtypische Aufgaben der empirischen Sozialforschung selbstständig zu bewältigen. Nach Abschluss des Moduls werden sie die grundlegenden Inhalte der empirischen Sozialforschung kennen, den Ablauf einer empirischen Untersuchung eigenständig planen und organisieren sowie fachspezifische Methoden anwenden können.

2. methodische Kompetenzen:

Am Ende des Moduls haben die Studierenden die Fähigkeit erlangt, Problemstellungen in einzelne Arbeitsschritte zu zerlegen, Datenmaterial aufzubereiten und zu aussagefähigen Kennzahlen zu verdichten sowie entsprechende Schlussfolgerungen daraus abzuleiten. Dazu werden Sie bestimmte Arbeitsmethoden kennen und anwenden lernen. Die Studierenden werden in der Lage sein, die Methoden der Datenerhebung folgerichtig einsetzen und auf wissenschaftliche Fragestellungen anwenden können. Mit Hilfe ausgewählter Verfahren der Datenanalyse können sie statistisch einwandfreie Auswertungen vornehmen und die Ergebnisse folgerichtig interpretieren.

3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:

Das erlernte Wissen kann fachübergreifend angewendet werden. Ferner haben die Studierenden ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Selbstmanagement professionalisiert.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Nach Besuch des Moduls verfügen die Studierenden über ein Verständnis von Wissenschaft, Wissenschaftstheorie, erkenntnistheoretische Positionen, Aussagesysteme und Theorien. Sie kennen die wissenschaftlichen Arbeitstechniken und sind in der Lage, eine wissenschaftliche Arbeit (z. B. Hausarbeit oder Abschlussarbeit) zu erstellen. Die Studierenden sind, abhängig vom Thema, in der Lage, die quantitativen und qualitativen Methoden der Datenanalyse, -aufbereitung und -auswertung kontextbezogen zu analysieren und zusammenzustellen oder selbst durchzuführen. Sie können selbstständig Konzepte erstellen, Studiendesigns und Untersuchungsgegenstände entwickeln und operationalisieren, Ergebnisse dokumentieren und wissenschaftliche Texte erstellen.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Gruppen- und Einzelübungen sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen.

| |
|--|
| <p>Lernformen in Onlinephasen</p> <p>Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium, Übungsaufgaben z. B. multiple Choice Tests, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse, synchrone und asynchrone Kommunikation und Beantwortung von Praxisfällen der Teilnehmer</p> |
| <p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p><i>Formal:</i> Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Modulprüfung</p> |
| <p>Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)</p> <p>Portfolioprüfung</p> |
| <p>Gewichtung der Note für die Endnote</p> <p>Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p> |
| <p>Modulverantwortliche/r</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Dr. Georg Schlichting <p>Lehrende</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Dr. Georg Schlichting, Caroline Pfeifer M. Sc. |
| <p>Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bleymüller, J./ Weißbach, R.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler. (eBook) ▪ Diekmann, A.: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. ▪ Rossig, W. E.: Wissenschaftliche Arbeiten: Leitfaden für Haus-, Seminararbeiten, Bachelor- und Masterthesis, Diplom- und Magisterarbeiten, Dissertationen. ▪ Brink, A.: Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein prozessorientierter Leitfaden zur Erstellung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. (eBook) ▪ Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten – Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit. |

Personalorganisation & HRM-Projektmanagement

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM02 | Vollständiger Modulname Personalorganisation & HRM-Projektmanagement | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 1. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Personalorganisationskonzepte und in das HRM-Projektmanagement. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die theoretischen Grundannahmen und Konzepte. Durch die Einbindung des organisationalen Kontextes werden die Studierenden nicht nur die Notwendigkeit der Personalorganisation und des HRM-Projektmanagements verstehen, sondern darüber hinaus in die Lage versetzt, die Anwendbarkeit auf die konkreten Rahmenbedingungen, Situationen etc. einzuschätzen und selbständig adäquate Lösungskonzepte zu entwerfen, gleichzeitig bisherige Strategien und Konzepte kritisch zu reflektieren. Gleichzeitig gilt es den Studierenden die Möglichkeit für ein berufliches Selbstverständnis zu schaffen und die Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume reflektorisch zu nutzen.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Organisatorische Gestaltung der Personalarbeit II. Betriebliche Eingliederung der Personalarbeit III. Funktionale, objektbezogene, divisionale und prozessuale Perspektive IV. Shared Service Center und Wertschöpfungscenter V. HR-Business-Partner Modell und moderne Konzepte VI. HR-Projektlandkarte VII. Initialisierung und Definition von HR-Projekten (Projektauftrag) VIII. Projektplanung, insbesondere die Projektstrukturplanung, Termin- und Ablaufplanung, Ressourcen- und Budgetplanung IX. Projektsteuerung und Projektcontrolling X. HR-Projekte unter besonderer Berücksichtigung der Digitalisierung | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen Die Studierenden verfügen nach Absolvieren des Moduls über vertieftes Spezialwissen in den Bereichen Personalorganisation und HRM-Projektmanagement. Dies beinhaltet sowohl strategische Dimensionen als auch operative Instrumentarien. 2. methodische Kompetenzen Die Studierenden erlernen neue und komplexe Aufgaben und Probleme selbstständig und flexibel zu bewältigen, und zwar unter Anwendung der entsprechenden Methoden. | | | |

| |
|--|
| <p>3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen Im Sinne einer kommunikativen Kompetenz sollen (fachbezogene) Positionen und Problemlösungen rezipiert, formuliert und argumentativ verteidigt werden können, um den Austausch mit Fachvertretern und Laien zu gewährleisten.</p> |
| <p>Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss Nach Abschluss des Moduls haben die Studierenden die ganzheitliche Bedeutung der Personalorganisation und des HRM-Projektmanagements in ihren strategischen Zusammenhängen und Wirkungen internalisiert. Sie kennen die operativen und strategischen Instrumente und können diese selbstständig anwenden. Des Weiteren sind sie dazu in der Lage selbstständig Praxiskonzepte zu entwickeln, nationale und internationale Studien fundiert auszuwerten und zu bewerten. Die Studierenden haben ihre analytisch-strukturierte und systematische Denkweise weiter professionalisiert, die Notwendigkeit der interdisziplinären Organisationsgestaltung verinnerlicht und ihr ganzheitliches Denken erweitert sowie das ergebnisorientierte Handeln als Führungskraft ausgebaut.</p> |
| <p>Lehrformen in Präsenzphasen Seminaristischer Unterricht mit Vortrags-, themenzentrierten und –gesteuerten Diskussions- und kleineren Übungselementen, Lehrgespräch,</p> <p>Lernformen in Online-Phasen Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von zusätzlichen Fallstudien und Übungssequenzen, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Instrumente und Projekte. Gleichzeitig erfolgen ein Erfahrungsaustausch über eigene Denk- und Handlungsmuster im Unternehmen.</p> <p>Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium</p> |
| <p>Teilnahmevoraussetzungen <i>Formal:</i> Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung</p> |
| <p>Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer) Klausur, 90 Minuten</p> |
| <p>Gewichtung der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p> |
| <p>Modulverantwortliche/r ▪ Prof. Dr. Christoph Beck</p> <p>Lehrende/r ▪ Prof. Dr. Christoph Beck</p> |
| <p>Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. ▪ Schrank, V.: Das Ulrich-HR-Modell in Deutschland (eBook, PDF), Kritische Betrachtung und empirische Untersuchung. ▪ Burghardt, M.: Projektmanagement, Leitfaden für die Planung, Überwachung und Steuerung von Projekten. ▪ Zell, H.: Projektmanagement. - lernen, lehren und für die Praxis. ▪ Beck, C./ Weigand, M.: Projektmanagement in der Personalabteilung. ▪ Timinger, H.: Modernes Projektmanagement. ▪ Personalwirtschaftliche Fachzeitschriften. ▪ Aktuelle Studien und Diskurse zu den Themen Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting. |

Personalpolitik und -strategie

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM03 | Vollständiger Modulname Personalpolitik und -strategie | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 1. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten personalpolitischen Ansätze sowie diverser Konzepte des strategischen Personalmanagements. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die den Ansätzen zu Grunde liegenden Theorien und Annahmen. Dadurch erwerben die Studierenden ein vertieftes Verständnis für die Rahmenbedingungen des Personalmanagements. Neben den Gegebenheiten innerhalb der eigenen Organisation wie eine zunehmende Diversität der Belegschaft soll gerade für externe Trends wie dem Wandel zur Wissensgesellschaft, der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung sensibilisiert werden. Dieses ermöglicht es den Studierenden, die verschiedenen Instrumente des zielgerichtet auf die Strategie und den sozio-kulturellen Kontext der jeweiligen Organisation auszurichten. Darüber hinaus gilt es den Studierenden die Möglichkeit für die gesellschaftliche Verantwortung und deren Folgen aufzuzeigen bzw. selbstreflektologisch zu erkennen.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Historische und sozio-kulturelle Einflussfaktoren auf die Entwicklung unterschiedlicher personalpolitischer Ansätze II. Die Implikationen der unterschiedlichen personalpolitischen Ansätze auf die strategische und operative Personalarbeit III. Das strategische Personalmanagement als Verbindung von Unternehmensstrategie und Personalmanagement IV. Das Humankapital des Unternehmens als Wettbewerbsvorteil V. Die Verbindung von strategischem Personalmanagement und Unternehmenserfolg VI. Instrumente und Ansätze zur Strategieimplementierung | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studierende werden in die Lage versetzt, an Hand der Kenntnis der unterschiedlichen Ansätze und Philosophien zur Entwicklung einer Personalpolitik die Auswirkung der Personalpolitik auf die Ausgestaltung der Personalarbeit in einer Organisation zu analysieren. ▪ Die Studierenden sind befähigt, an Hand der zentralen Fragen zur Verknüpfung von Personalarbeit und Unternehmensstrategie die Personalarbeit auf die strategischen Bedürfnisse und die sozio-kulturellen Rahmenbedingungen der Organisation ausrichten zu können. 2. methodische Kompetenzen | | | |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden sind in der Lage, sich selbstständig neue Fachinhalte zu erschließen und diese zu bewerten und zu präsentieren. <p>3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch die kritische Bewertung verschiedener Theorien und Konzepte wird die Analysefähigkeit gesteigert. ▪ Die Bearbeitung von Fallstudien mit konkreten Managementsituationen befähigt die Studierenden, Konzepte passend zur Situation auszuwählen und auf die Situation anzuwenden. ▪ Die Gruppenarbeiten befähigen Studierende, gemeinsam im Team Problemstellungen zu analysieren und Theorien zu übertragen und Lösungsansätze zu bewerten. |
| <p>Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss</p> <p>Durch die erworbenen Fähigkeiten, die organisationalen Kontext der Personalarbeit zu analysieren sowie die Personalarbeit an der Strategie des Unternehmens auszurichten, werden die Studierenden auf die Übernahme auf eine leitende Funktion im Personalbereich vorbereitet.</p> <p>Durch die Hinterfragung der jeweiligen Theorien auf ihre zu Grunde liegenden Annahmen, ihre Anwendbarkeit in spezifischen Kontexten werden Studierende in die Lage versetzt, Theorien und Modelle kritisch zu analysieren.</p> |
| <p>Lehrformen in Präsenzphasen</p> <p>Seminaristischer Unterricht mit alternierendem Vortrag durch den Dozenten, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen an Hand von Praxisbeispielen und Fallstudien.</p> <p>Lernformen in Online-Phasen</p> <p>Nachbereitung und Vertiefung des in den Präsenzphasen behandelten Stoffes durch vertiefendes Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsaufgaben als Einzel- und Gruppenübung sowie Diskussion der Ergebnisse auf der Online-Plattform des Studienganges. Darüber hinaus wird mit einem Lerntagebuch die kontinuierliche Anwendung der behandelten Konzepte auf den beruflichen Alltag der Teilnehmer gefördert und eine Reflexion des beruflichen Handelns mittels der behandelten Konzepte erreicht.</p> <p>Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium</p> |
| <p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p><i>Formal:</i> Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Modulprüfung</p> |
| <p>Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)</p> <p>Hausarbeit, Bearbeitungszeit 6 Wochen</p> |
| <p>Gewichtung der Note für die Endnote</p> <p>Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p> |
| <p>Modulverantwortliche/r</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Dr. Christian Lebrecht <p>Lehrende/r</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prof. Dr. Christian Lebrecht |
| <p>Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. ▪ Boxall, P. /Purcell, J.: Strategy and Human Resource Management. ▪ Birri, R.: Human Capital Management: Ein praxisorientierter Ansatz mit strategischer Ausrichtung. ▪ Lebrecht, C.: Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. (ebook) ▪ aktuelle Studien zu Personalpolitik und strategischem Personalmanagement. ▪ Scholz, C. / Scholz, T.: Grundzüge des Personalmanagements. |

Personalplanung & -controlling

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM04 | Vollständiger Modulname Personalplanung & -controlling | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 2. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Unterrichtssprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erlernen der Grundlagen, Teilbereiche und rechtliche Rahmenbedingungen der Personalplanung ▪ Vermittlung des Grundmodell der Personalbedarfsplanung bis zur Analyse des aktuellen Personalbestandes ▪ Darstellung der Prognose des Personalbestandes und des Brutto-/Nettopersonalbedarfs ▪ Darstellung von softwaregestützter Personalplanung an einem konkreten Beispiel ▪ Aufzeigen der Möglichkeiten der Visualisierung der Stellenplanung mit Hilfe von elektronischen Tools (z. B. Org-Manager) ▪ Ermittlung von Personalkennzahlen und Einordnung im betrieblichen Rahmen ▪ Reflektion des eigenen beruflichen Handelns im Bereich Personalplanung und -controlling sowie das Erkennen der situations-adäquaten Rahmenbedingungen | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <p>1. fachbezogene Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung des Verständnisses für die Grundzüge des Personalplanungs- und Personalcontrolling-Prozesses ▪ Wissensvermittlung des Umfeldes der Personalplanung und des Personalcontrolling <p>2. methodische Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kennen und Einordnung von modernen Instrumenten des Personalcontrolling ▪ Einsatz von modernen Softwareprodukten im Planungsprozess ▪ Kennzahlen verstehen und hinterfragen können <p>3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung der analytischen Fähigkeiten von Verantwortlichen in Personalabteilungen • Erkenntnis der Notwendigkeit von Personalcontrollinginstrumenten im Prozess der modernen Personalarbeit | | | |
| Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbau von analytischen Fähigkeiten und Problemlösungskompetenz (in Verbindung mit auftretenden Konflikten (Konfliktlösungsstrategien)) ▪ die Themen Planung und Controlling als einer der wesentlichen Aufgaben einer Führungskraft begreifen | | | |

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Gruppen- und Einzelübungen sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen.

Lernformen in Onlinephasen

Fachinhalte werden selbstständig erschlossen, sowie eine Wissensvertiefung durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von zusätzlichen Übungsaufgaben, teletutorielle und kooperative Online-Diskurse. Außerdem erfolgen ein gleichzeitiges Erfahrungslernen sowie eine Reflexion und ein Austausch über unternehmenseigene -in der Praxis vorkommende- konkrete Fragestellungen bzgl. Personalplanung und des Personalcontrollings.

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.

Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r:

- Alexander Schmidtgen

Lehrende/r:

- Alexander Schmidtgen

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Schulte, C.: Personal-Controlling mit Kennzahlen. (eBook)
- Weber, J./ Schäfer, U.: Einführung in das Controlling.
- Kettler, B.: Strategische Personalplanung: Personalstruktur und Personalbedarf der Zukunft - ein Praxishandbuch.
- Paatz, M./ Jeschke E./ Mönkediek S./ Ritter V.: Microsoft Excel im Personalwesen.
- Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

| | | | |
|---|---|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM05 | Vollständiger Modulname Arbeits- und Sozialversicherungsrecht | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 2. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Unterrichtssprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die Rechtssystematik des Arbeits- und Sozialrechts sowie in die für die unternehmerische Personalwirtschaft wesentlichen Sachverhalte des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Die Studierenden werden dazu befähigt, wichtige arbeits- und sozialrechtliche Problemstellungen im Rahmen des „Employee Life Cycle“ zu identifizieren, zutreffend einzuordnen und Handlungsoptionen für die Praxis abzuleiten. Darüber hinaus entwickeln die Studierenden die Fähigkeit, sachbezogene Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheiten zu nutzen, sowie durch die Reflektion ihres beruflichen Handelns die Folgen ihrer Denk- und Handlungsmuster zu erkennen.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendungsbereich des Arbeitsrechts und Grundbegriffe ▪ Arbeitsrecht im Rechtssystem und Rechtsquellenlehre ▪ Individualarbeitsrecht (Begründung und Mängel des Arbeitsverhältnisses, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit, Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Wechsel des Betriebsinhabers, Change Prozesse, Berufsausbildungsverhältnis) ▪ Kollektivarbeitsrecht (Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Arbeitskampf, Betriebsverfassungsrecht) ▪ Zusammenarbeit mit Betriebs - und Tarifpartnern ▪ Lex specialis (Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Bundesentgelt -und Elternzeitgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Nachweisgesetz, Mindestlohngesetz, Pflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, SGB III / Arbeitsförderung, SGB IV / Allg. Sozialversicherung, SGB VII / Gesetzliche Unfallversicherung, SGB IX / Rehabilitation und Schwerbehinderung) ▪ Rechtsschutz im Arbeitsrecht / Arbeitsgerichtsbarkeit ▪ Aktuelle rechtliche Herausforderung für den Personalbereich (Digitalisierung, Datenschutz, etc.) | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <p>1. Fachbezogene Kompetenzen: Die Studierenden kennen und verstehen die Rechtssystematik im Arbeits- und Sozialrecht und können die wesentlichen arbeits- und sozialrechtlichen Rechtsquellen beschreiben. Sie kennen und verstehen die wesentlichen individual- und kollektivrechtlichen sowie die relevanten sozialrechtlichen Problemstellungen des „Employee Life Cycle“ im unternehmerischen Umfeld und können diese zutreffend einordnen.</p> <p>2. Methodische Kompetenzen:</p> | | | |

Die Studierenden sind selbstständig in der Lage, grundlegende Rechtsfragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts unter Heranziehung der relevanten Gesetze und Vorschriften zu lösen. Sie verfügen über die Fähigkeit, folgerichtige und rechtssichere Entscheidungen vorzubereiten bzw. zu treffen.

3. Fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:

Die Studierenden sind in der Lage, arbeits- und sozialrechtliche Folgen wesentlicher Sachverhalte im unternehmerischen Umfeld zu identifizieren und auch unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte Gestaltungsoptionen für die betriebliche Praxis abzuleiten. Die Studierenden haben die Notwendigkeit des Handelns einer Führungskraft in einem geltenden Rechts- und Ordnungsrahmen verstanden.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Im Rahmen einer ganzheitlichen Handlungskompetenz sind die Studierenden in der Lage, arbeits- und sozialrechtliche Sachverhalte im unternehmerischen Umfeld zu prüfen und zu bewerten sowie unter weiterer Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Aspekte Lösungen zu erzielen.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Gruppen- und Einzelübungen sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen

Lernformen in Onlinephasen

Fachinhalte werden selbstständig erschlossen, sowie eine Wissensvertiefung durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von zusätzlichen Fallaufgaben, dezidierten rechtlichen Fragestellungen, teletutorielle und kooperative Online-Diskurse über konkrete rechtliche Fall- und Fragestellungen aus der Unternehmenspraxis, sowie die Reflexion und der Austausch aktueller rechtlicher Herausforderungen für den Personalbereich (Digitalisierung, Datenschutz, etc.).

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.
Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Dr. Andreas Müller

Lehrende/r

- Dr. Andraes Müller

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Dütz, W. / Thüsing, G.: Arbeitsrecht
- Junker, A.: Grundkurs Arbeitsrecht
- Brox, H. / Rütters, B. / Hennsler, M.: Arbeitsrecht (eBook)
- Gaul, B.: Aktuelles Arbeitsrecht
- Wörlen, R. / Kokemoor, A.: Arbeitsrecht
- Küttner, W.: Personalbuch
- Richardi, R.: Arbeitsgesetze

Personalmarketing & Recruiting

| | | | |
|---|--|---|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel HRM06 | Vollständiger Modulname Personalmarketing & Recruiting | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 06 | Studiensemester 2. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 Studierende | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Personalmarketing und Recruiting-Konzepte. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die theoretischen Grundannahmen und insbesondere über die Relevanz von Zielgruppen und deren Ansprache. Durch die Einbindung des organisationalen Kontextes werden die Studierenden nicht nur die Notwendigkeit des Einsatzes moderner Personalmarketing- und Recruiting-Instrumente verstehen, sondern darüber hinaus in die Lage versetzt, die Anwendbarkeit auf die konkreten Rahmenbedingungen, Zielgruppen und Situationen etc. einzuschätzen und selbständig adäquate Lösungsstrategien und -konzepte zu entwerfen. Gleichzeitig bisherige Strategien und Konzepte kritisch zu reflektieren. | | | |
| Inhalte | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Demographie, Arbeitsmarkt & Zielgruppen, Diversity II. Von den Markenkonzeptionen des Produktmarketings zum Employer Branding III. Employer Branding in der Praxis IV. Internal (Employer-) Branding (Transferkonzeption) V. Personalmarketing als Präferenzmanagement VI. Instrumente des Personalmarketing VII. Zielgruppenspezifisches Personalmarketing (Ausbildungs- und Hochschulmarketing) VIII. Recruiting in Theorie und Praxis IX. Instrumente und Prozesse zeitgemäßer Personalauswahl X. Recruiting-Trends von Big Data bis Robot-Recruiting (Digitalisierung i. S. E-Recruiting) | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen Die Studierenden verfügen nach Absolvieren des Moduls über vertieftes Spezialwissen in den Bereichen Employer Branding, Personalmarketing & Recruiting. Dies beinhaltet sowohl strategische Dimensionen als auch operative Instrumentarien. 2. methodische Kompetenzen Die Studierenden erlernen neue und komplexe Aufgaben und Probleme selbstständig und flexibel zu bewältigen, und zwar unter Anwendung der entsprechenden Methoden. 3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen | | | |

| |
|---|
| <p>Im Sinne einer kommunikativen Kompetenz sollen (fachbezogene) Positionen und Problemlösungen rezipiert, formuliert und argumentativ verteidigt werden können, um den Austausch mit Fachvertretern und Laien zu gewährleisten.</p> |
| <p>Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss Nach Abschluss des Moduls haben die Studierenden die ganzheitliche Bedeutung des Employer Brandings, des Personalmarketings und Recruitings in ihren strategischen Zusammenhängen und Wirkungen internalisiert. Sie kennen die operativen und strategischen Instrumente und können diese selbstständig anwenden. Des Weiteren sind sie dazu in der Lage selbstständig Praxiskonzepte zu entwickeln, nationale und internationale Studien fundiert auszuwerten und zu bewerten. Die Studierenden haben ferner ihre analytisch-strukturierte und systematische Denkweise weiter professionalisiert, die Notwendigkeit der Interdisziplinarität verinnerlicht und ihr ganzheitliches Denken erweitert sowie das ergebnisorientierte Handeln als Führungskraft ausgebaut.</p> |
| <p>Lehrformen in Präsenzphasen Seminaristischer Unterricht mit Vortrags-, themenzentrierten und –gesteuerten Diskussions- und kleineren Übungselementen, Lehrgespräch,</p> |
| <p>Lernformen in Online-Phasen Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von zusätzlichen Fallstudien und Übungssequenzen, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Instrumente und Projekte. Gleichzeitig erfolgen ein Erfahrungsaustausch über eigene Denk- und Handlungsmuster im Unternehmen.</p> |
| <p>Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium</p> |
| <p>Teilnahmevoraussetzungen <i>Formal:</i> Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung</p> |
| <p>Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer) Hausarbeit, Bearbeitungszeit 6 Wochen</p> |
| <p>Gewichtung der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p> |
| <p>Modulverantwortliche/r ▪ Prof. Dr. Christoph Beck</p> <p>Lehrende/r ▪ Prof. Dr. Christoph Beck</p> |
| <p>Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. ▪ Beck, C. (Hrsg.): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. ▪ Esch, F.-R. (Hrsg.): Moderne Markenführung. ▪ Kanschak, B.: Professionelles Personalmarketing, Die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen ansprechen und gewinnen. (eBook) ▪ Beck, C./ Dietl, S. F.: Ausbildungsmarketing 2.0 Die Fachkräfte von morgen ansprechen, gewinnen und binden. ▪ Fliegen, I.: Crashkurs Recruiting, Personalbeschaffung und -auswahl. ▪ von Verhoeven, T. (Hrsg.): Digitalisierung im Recruiting. Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert. ▪ Personalwirtschaftliche Fachzeitschriften. ▪ Aktuelle Studien/Diskurse zu den Themen Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting. |

Leadership & Motivation

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM07 | Vollständiger Modulname Leadership & Motivation | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 3. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Theorien und Konzepte zur Motivation und Führung von Mitarbeitenden. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die den Theorien zu Grunde liegenden Annahmen. Durch die Einbindung der organisationalen Kontextfaktoren der Führung werden die Studierenden verstehen die Studierenden nicht nur die Notwendigkeit von Personalführung und Motivation. Die Studierenden werden darüber hinaus in die Lage versetzt, die Anwendbarkeit der jeweiligen Theorien auf die konkrete Situation einschätzen und eine der Situation angemessene Theorie auswählen zu können. Darüber hinaus sollen die Studierenden situations-adäquat ihr berufliches Handeln bezugnehmend auf ihre Verantwortung und die Verantwortungsethik reflektieren.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Menschenbilder II. Inhaltstheorien und Prozesstheorien der Motivation III. Eigenschaftstheorien IV. Führungsstile V. situative Führung VI. transformationale und charismatische Führung VII. Führungsrollen und -dilemmata VIII. Führung im Wandel IX. Selbstführung | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studierende werden in die Lage versetzt, an Hand von verschiedenen Führungstheorien das Verhalten von einzelnen Personen und Gruppen einerseits zu analysieren, andererseits geeignete Theorien und Konzepte zur zielgerichteten Beeinflussung Einzelner und Gruppe auszuwählen und anzuwenden. 2. methodische Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden sind in der Lage, sich selbstständig neue Fachinhalte zu erschließen und diese zu bewerten und zu präsentieren. 3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen | | | |

- Durch die kritische Bewertung verschiedener Theorien und Konzepte wird die Analysefähigkeit gesteigert.
- Die Bearbeitung von Fallstudien mit konkreten Managementsituationen befähigt die Studierenden, Theorien passend zur Situation auszuwählen und auf die Situation anzuwenden.
- Die Gruppenarbeiten befähigen Studierende, gemeinsam im Team Problemstellungen zu analysieren und Theorien zu übertragen und Lösungsansätze zu bewerten.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Durch den Erwerb von Fachkompetenzen zu Organisation und Personalführung, der Vertiefung der Sozialkompetenzen in den Gruppenarbeiten und der Präsentation der Ergebnisse werden Studierende für die Übernahmen von Führungsverantwortung in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen vorzubereitet.

Durch die Hinterfragung der jeweiligen Theorien auf ihre zu Grunde liegenden Annahmen, ihre Anwendbarkeit in spezifischen Kontexten werden Studierende in die Lage versetzt, Theorien und Modelle kritisch zu analysieren.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit alternierendem Vortrag durch den Dozenten, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen an Hand von Praxisbeispielen und Fallstudien.

Lernformen in Online-Phasen

Nachbereitung und Vertiefung des in den Präsenzphasen behandelten Stoffes durch vertiefendes Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsaufgaben als Einzel- und Gruppenübung sowie Diskussion der Ergebnisse auf der Online-Plattform des Studienganges. Darüber hinaus wird mit einem Lerntagebuch die kontinuierliche Anwendung der behandelten Konzepte auf den beruflichen Alltag der Teilnehmer gefördert und eine Reflexion des beruflichen Handelns mittels der behandelten Konzepte erreicht.

Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.
Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Lehrende/r

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Blessin, B./ Wick, A.: Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung.
- Domsch, M. / Regnet, E. /von Rosenstiel, L.: Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. (eBook)
- von Rosenstiel, L./ Regnet, E. /Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. (eBook)
- Scholz, C. / Scholz, T.: Grundzüge des Personalmanagements.
- Weiber, J.: Personalführung.
- aktuelle Studien und Veröffentlichungen zur Personalführung.

Personalentwicklung & Kompetenzmanagement

| | | | |
|--|---|---|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel HRM08 | Vollständiger Modulname Personalentwicklung & Kompetenzmanagement | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 06 | Studiensemester 3. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 Studierende | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Ansätze und Konzepte der strategischen und operativen Personalentwicklung sowie dem Kompetenzmanagement. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die theoretischen Grundannahmen der Personalentwicklung und des Kompetenzmanagements sowie insbesondere über die Relevanz von unternehmensspezifischen und zielgruppenspezifischen Bedingungen. Durch die Einbindung des organisationalen Kontextes werden die Studierenden nicht nur die Notwendigkeit des Einsatzes moderner Personalentwicklungs-Instrumente und/oder dem Kompetenzmanagement verstehen, sondern darüber hinaus in die Lage versetzt, die Anwendbarkeit auf die konkreten Rahmenbedingungen, Zielgruppen und Situationen etc. einzuschätzen und selbständig adäquate Lösungsstrategien und -konzepte zu entwerfen sowie gleichzeitige bisherige Konzepte und Strategien kritisch zu reflektieren.</p> | | | |
| Inhalte | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Strategische Personalentwicklung II. Lebensphasenorientierte und evidenzbasierte Personalentwicklung III. Karriere- & Laufbahnmodelle, unter Berücksichtigung von New Work und Diversity IV. Operative Personalentwicklung V. Klassische und moderne Instrumente der Personalentwicklung VI. Kompetenzen, Kompetenzmodelle und Kompetenzmanagement VII. Persönlichkeitsmodelle und Testverfahren / PE-Assessment-Center VIII. Exkurse: Onboarding – Zielgruppenspezifische PE-Programme, EQR/DQR IX. Fallstudien und Praxisbeispiele | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen Die Studierenden verfügen nach Absolvieren des Moduls über vertieftes Spezialwissen in den Bereichen Personalentwicklung & Kompetenzmanagement. Dies beinhaltet sowohl strategische Dimensionen als auch operative Instrumentarien. 2. methodische Kompetenzen Die Studierenden erlernen neue und komplexe Aufgaben und Probleme selbstständig und flexibel zu bewältigen, und zwar Anwendung der entsprechenden Methoden. | | | |

3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen

Im Sinne einer kommunikativen Kompetenz sollen (fachbezogene) Positionen und Problemlösungen rezipiert, formuliert und argumentativ verteidigt werden können, um den Austausch mit Fachvertretern und Laien zu gewährleisten. Ferner entwickeln die Studierenden selbstständig Konzepte für die Praxis, durch Transfer ihres erworbenen Wissens unter Berücksichtigung der aktuellen Forschung.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Nach Abschluss des Moduls haben die Studierenden die ganzheitliche Bedeutung der strategischen Personalentwicklung und des Kompetenzmanagements internalisiert. Sie kennen die Themenfelder und können diese im Zusammenhang einordnen und kennen Ansätze zur Implementierung. Die Studierenden kennen darüber hinaus die operativen und strategischen Instrumente und sind in der Lage, diese selbstständig zu konzipieren, einzusetzen und anzuwenden. Die Studierenden haben ferner ihre analytisch-strukturierte und systematische Denkweise weiter professionalisiert, die Notwendigkeit der Interdisziplinarität verinnerlicht und ihr ganzheitliches Denken erweitert sowie das ergebnisorientierte Handeln als Führungskraft ausgebaut.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit Vortrags-, themenzentrierten und –gesteuerten Diskussions- und kleineren Übungselementen, Lehrgespräch,

Lernformen in Online-Phasen

Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von zusätzlichen Fallstudien und Übungssequenzen, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Instrumente und Projekte. Gleichzeitig erfolgen ein Erfahrungsaustausch über eigene Denk- und Handlungsmuster im Unternehmen.

Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.

Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Prof. Dr. Christoph Beck

Lehrende/r

- Prof. Dr. Christoph Beck

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Bröckermann, R.: Personalwirtschaft, Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. (eBook)
- Becker, M.: Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. (eBook)
- Wegerich, C.: Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele
- Lippe-Heinrich, A.: Personalentwicklung in der digitalisierten Arbeitswelt. Konzepte, Instrumente und betriebliche Ansätze
- Kauffeld, S. / Frieling, E. (Hrsg.): Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele.

- Krumm, S. / Mertin, I. et.al.: Kompetenzmodelle (Praxis der Personalpsychologie).
- Meifert, M. T. (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung, Springer-Verlag.
- Personalwirtschaftliche Fachzeitschriften.
- Aktuelle Studien und Diskurse zu den Themen Personalentwicklung und Kompetenzmanagement.

Talent- & Changemanagement

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM09 | Vollständiger Modulname Talent- & Changemanagement | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 3. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Unterrichtssprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in die wichtigsten Ansätze und Konzepte zum Talent- und Changemanagement. Sie erkennen den Nutzen strategischen Talent- und Change-Managements für den Unternehmenserfolg und werden in die Lage versetzt, das Talent- und Change-Management ihres Unternehmens zu bewerten bzw. zielführende Handlungsoptionen konzeptionell darzulegen. Zusätzlich erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen Überblick über die entsprechenden Rollen von Führungskräften, Personalabteilung und Mitarbeitern und werden auf eine spezifische Nutzenargumentation vorbereitet. | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Begriffsabgrenzungen. Theorie- und Praxisansätze des Talent Managements. ▪ Elemente, Strategien und Ziele des Talent Managements, Theorie- und Praxis-Gap. ▪ Der Talent Management-Prozess und die Vorgehensweise zur Entwicklung eines Talent Managements. ▪ Funktionen und Zuständigkeiten in einem ganzheitlichen Talent Management. ▪ Die Führungskraft im Talent Management: Reflexion, Rollenfindung und Umsetzungspotenziale. ▪ Umgang mit Talenten und Nicht-Talenten. ▪ Talentkultur etablieren. ▪ Die wirksame Verzahnung mit und gegenseitige Verstärkung von anderen Funktionsbereichen des Personalmanagements am Beispiel Diversity Management. ▪ Formen des Wandels und die Notwendigkeit eines Changemanagements. ▪ Die Digitalisierung als Treiber disruptiver Veränderung. ▪ Change-Prozesse erfolgreich begleiten, aber wie? ▪ Changemanagement in Theorie und Praxis; traditionelle und moderne Konzepte. ▪ Die Rolle, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Führungskraft im Changeprozess. ▪ Konflikte vermeiden, Krisen überstehen, aber wie? – Die Führungskraft als Change Manager. | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <p>1. fachbezogene Kompetenzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Begriffe Training, Personalentwicklung und Talent Management definieren und klar voneinander abgrenzen können. ▪ Elemente eines modernen Talent Managements sowie ihre Wirkzusammenhänge erläutern können. | | | |

- Rollenverständnis (Führungskraft, Talent, Personalabteilung, ...) in einem funktionierenden Talent Management entwickeln.
- Den Reifegrad eines Unternehmens in Sachen Talent Management bestimmen können.
- Anforderungen an die Talentidentifikations- und Förderungssystematik in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt erkennen.
- Analog: Changemanagement.

2. methodische Kompetenzen:

- Systematisches und Systemisches Denken.
- Denken in Prozessen.
- Kritisches Hinterfragen und Bewerten des Talent Managements im eigenen Unternehmen sowie der Rolle der Führungskräfte.
- Eigene Standortbestimmung und Stakeholderanalyse (bezogen auf Talent Management bzw. Changemanagement im eigenen Unternehmen).
- Die Einbindung diverser Erfahrungshintergründe zur Lösungsfindung.
- Bereichs- und funktionsübergreifendes Denken.

3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:

- Analyse- und Reflexionsfähigkeit.
- Fähigkeit zur Überprüfung theoretischer Modelle auf konkrete Praxisrelevanz.
- Zusammenarbeit in Gruppen / Kommunikation und Interaktion.
- Darstellungs- und Präsentationsfähigkeit.
- Die eigene Veränderungsbereitschaft mit dem Blick zum erweiterten Ausbau der eigenen Kompetenzen hinterfragen und die persönliche Einstellung sowie die (heutige und zukünftige) Rolle als Führungskraft in Changeprozessen überdenken.
- Konzeptionelles Arbeiten.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

- Talent Management und Changemanagement als Erfolgsfaktoren betrieblicher Personalarbeit erkennen.
- Das Zusammenspiel mit weiteren personalpolitischen Themen (Diversity, Succession, ...) verstehen.
- Die Bedeutung von Talent Management im Spiegel aktueller Arbeitsmarktentwicklungen analysieren und darlegen können.
- Impulse geben für die Umsetzung im innerbetrieblichen Umfeld.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminarformat mit Impulsvorträgen, Praxisbeispiele, themenzentrierte Diskussionsrunden, fallbezogene Gruppenarbeiten, (Selbst-) und Reflexionsmöglichkeiten, Konfliktgesprächen und Simulationen/Übertragung in die betriebliche Praxis.

Lernformen in Onlinephasen

Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von Fallstudien und Übungssequenzen, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Instrumente und Projekte sowie Peer-Feedback.

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.
Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Hausarbeit, Bearbeitungszeit 6 Wochen

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Torsten Bittlingmaier

Lehrende/r

- Torsten Bittlingmaier

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Jäger, W. / Körner, P.: Talentmanagement, Strategien, Umsetzung, Perspektiven.
- Enaux, C. / Henrich, F.: Strategisches Talent-Management: Talente systematisch finden, entwickeln und binden (Kienbaum bei Haufe).
- Ritz, A. / Thom, N. (Hrsg.): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. (eBook)
- Doppler, K. /Lauterburg, C.: Change Management, Den Unternehmenswandel gestalten.
- Lauer, T.: Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. (eBook)
- Scholz, C.: Grundzüge des Personalmanagements.
- Bittlingmaier, T.: Talent Management erfolgreich implementieren.

People-Management

| | | | |
|--|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM10 | Vollständiger Modulname People-Management | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 4. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Unterrichtssprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in das People Management im Unternehmen und erkennen Möglichkeiten die Bedarfe von Individuen und Organisationen günstiger analysieren, verstehen und lenkend begleiten zu können. Sie lernen menschliche, in bio-psycho-sozialen Kontexten stehende Systeme als Nichttriviale Systeme kennen. Sie erkennen, dass die entstehenden internen Dynamiken nur begrenzt zu durchschauen und analysieren sowie nur eingeschränkt beeinflussbar sind. Die Studierenden reflektieren ihr und entwickeln ein berufliches Selbstbild, welches situations-adäquat und verantwortungsethisch geprägt ist.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inhaltliche Begriffsbestimmung von Ethik unter Bezugnahme der historischen Entwicklung: vom Taylorismus über Human Relations zu aktuellen Fragestellungen der Ethik im Personalmanagement ▪ Diversity-Konzepte und Praxisbeispiele, rechtliche Grundlagen (insbesondere Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) • Work-Life-Balance: demographische Entwicklung zwischen Kinderbetreuung und Angehörigenpflege und deren Bedeutung für Unternehmen und Mitarbeitende. Konsequenzen und Gestaltungsmöglichkeiten • Gesundheitsmanagement: Einordnung von Resilienz und dem Konzept der Salutogenes im betrieblichen Personalmanagement • BEM: Rechtliche Grundlagen und Ablauf eines BEM-Verfahrens • People-Management und dessen Bedeutung zur Bindung von Mitarbeitenden | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <p>Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...</p> <ul style="list-style-type: none"> • befähigt sein, auf der Grundlage moralischer Begründungskonzepte (normative Orientierung) ethische Bewertungen im Rahmen des Personalmanagements vorzunehmen. • Ihre eigene ethische Haltung reflektieren können. • Potentiale von Diversity-Management (er)kennen und an der Planung und Umsetzung von Diversity-Konzepten inhaltlich mitwirken können. • Kenntnis über die Herausforderungen der demographischen Entwicklung haben und Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebe erkennen. • den Sinn und Ablauf des BEM kennen. • den Sinn und die Gestaltungsmöglichkeiten des Gesundheitsmanagement kennen. • die Schnittstellen zwischen BEM und Gesundheitsmanagement verstehen. | | | |

- eine ganzheitliche Sichtweise auf People-Management einnehmen und deren Bedeutung für Bindungsprozesse von Mitarbeitenden in Unternehmen erkennen können.
- ihre Haltung und Einstellung als Führungskraft sowie ihre Handlungsmuster zu den unterschiedlichen People-Themen hinterfragen.
- durch eigene Reflexion mögliche Entwicklungs- und Kompetenzbedarfe evaluieren.

1. fachbezogene Kompetenzen:

Die Studierenden sind durch den vermittelten Lerninhalt befähigt intrinsisch motiviert aktiv zuzuhören und das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen. Mit bewusstem Kommunikations- und Verhandlungsgeschick die aktive Lern- und Veränderungsbereitschaft entsprechend der analysierten Bedarfe der Individuen im Sinne der Ziele der Organisation und Individuum in eine günstige Weichenstellung zu begleiten sowie die Innovationskraft der Mitarbeiter zu erkennen und fördern. Neben den analytischen und organisatorischen Fähigkeiten werden Teammanagement, Talentmanagement, Einfühlungsvermögen und Interkulturellen Kompetenzen erweitert.

2. methodische Kompetenzen:

Einblick in die Analysemöglichkeiten der individuellen Verhaltenspräferenzen sowie der situativ, günstigen Kommunikation, den Bedürfnissen und individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter mittels der Persönlichkeitstypologie. Daraus abgeleitete strategische Mitarbeiterentwicklung inklusive Mindset. Balanced Scorecard im Personalmanagement. Wahrnehmen, erkennen, lenken von Spannungsfeldern zwischen Mitarbeitern und Organisationseinheiten aus der Metaebene.

3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen:

Die Fähigkeit Menschen, Gruppen, Organisationen als lernende, ineinander verwobene Systeme mit Wechselwirkungen und daraus entstehenden Herausforderungen differenzierter zu entschlüsseln.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Das Anwenden der Lerninhalte ermöglicht den Studierenden einen differenzierteren Blick aus der Metaebene auf Verhaltensweisen von Menschen mit Blick auf die günstige oder ungünstige Wirkung dieser für die Organisation.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminarformat mit Impulsvorträgen, Praxisbeispiele, themenzentrierte Diskussionsrunden, fallbezogene Gruppenarbeiten, (Selbst-) und Reflexionsmöglichkeiten und Simulationen.

Lernformen in Onlinephasen

Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz von Fallstudien und Übungssequenzen, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Instrumente und Projekte.

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.
Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

Prof. Dr. Christoph Beck

Lehrende/r

Annika von Kiedrowski, M.Sc.

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Berthel, J. /Becker, F. G.: Personalmanagement. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit.
- Holtbrügge, D.: Personalmanagement. (eBook)
- Kaiser, S./ Kozica, A. (Hrsg.): Ethik im Personalmanagement. Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen.
- Scholz, C. / Scholz, T.: Grundzüge des Personalmanagements.

Performancemanagement & Compensation & Benefits

| | | | |
|--|---|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM11 | Vollständiger Modulname Performancemanagement & Compensation & Benefits | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 4. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in zentrale Konzepte der Vergütung und der Leistungssteuerung durch unterschiedliche Vergütungsformen. Darüber hinaus erwerben die Studierenden ein Verständnis für die den Konzepten zu Grunde liegenden Annahmen und Theorien. Die Kenntnis dieser Annahmen befähigt die Studierenden, die Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen Vergütungsinstrumente einschätzen zu können. Damit werden die Studierenden befähigt, passend zu den Spezifika einer Organisation Vergütungskonzepte auszuwählen und einführen zu können. Dabei sollen auch die Bedeutung von Diversity (u. a. Equal-Pay) erkannt und Reflektionsmöglichkeiten für ein verantwortungsvolles und auch ethisches Verhalten ermöglicht werden.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> I. Komponenten der Vergütung - Grundvergütung, variable Vergütung und Zusatzleistungen II. Methoden der Funktionsbewertung - Grundlage für die Gestaltung von Vergütungssystemen III. Gestaltungsvarianten von Vergütungsstrukturen IV. Das Zusammenspiel monetärer und nicht-monetärer Anreizsysteme V. Einfluss der Vergütung auf die Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeitenden VI. Das Konzept der Zielorientierung VII. Zielorientierte Vergütung VIII. Zielvereinbarung mit Zielboni IX. Gruppenziele & Einzelziele X. Implementierung von Zielvereinbarungssystemen | | | |
| Kompetenzerwerb | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studierende werden in die Lage versetzt, passend zu den Rahmenbedingungen einer Organisation Vergütungsinstrumente auszuwählen und in der Organisation einführen zu können. 2. methodische Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden sind in der Lage, sich selbstständig neue Fachinhalte zu erschließen und diese zu bewerten und zu präsentieren. 3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen | | | |

- Durch die kritische Bewertung verschiedener Theorien und Konzepte wird die Analysefähigkeit gesteigert.
- Die Bearbeitung von Fallstudien mit konkreten Managementsituationen befähigt die Studierenden, Theorien passend zur Situation auszuwählen und auf die Situation anzuwenden.
 - Die Gruppenarbeiten befähigen Studierende, gemeinsam im Team Problemstellungen zu analysieren und Theorien zu übertragen und Lösungsansätze zu bewerten.

Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss

Durch den Erwerb von Fachkompetenzen im Bereich der Vergütung und die Vertiefung der analytischen und konzeptionellen Fähigkeiten werden die Studierenden auf die Übernahme von verantwortungsvollen Tätigkeiten im Bereich des Human Resource Management vorbereitet.

Durch die Hinterfragung der jeweiligen Theorien auf ihre zu Grunde liegenden Annahmen, ihre Anwendbarkeit in spezifischen Kontexten werden Studierende in die Lage versetzt, Theorien und Modelle kritisch zu analysieren.

Lehrformen in Präsenzphasen

Seminaristischer Unterricht mit alternierendem Vortrag durch den Dozenten, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen an Hand von Praxisbeispielen und Fallstudien.

Lernformen in Online-Phasen

Nachbereitung und Vertiefung des in den Präsenzphasen behandelten Stoffes durch vertiefendes Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsaufgaben als Einzel- und Gruppenübung sowie Diskussion der Ergebnisse auf der Online-Plattform des Studienganges. Darüber hinaus wird mit einem Lerntagebuch die kontinuierliche Anwendung der behandelten Konzepte auf den beruflichen Alltag der Teilnehmer gefördert und eine Reflexion des beruflichen Handelns mittels der behandelten Konzepte erreicht.

Wissensvermittlung via: PowerPoint-Vorträge, Lehrgespräche, Fallstudien, Konzeptentwicklungen, Praxisbeispiele und Gruppenübungen, Vorlesungsmanuskript, Internet- und Literaturstudium

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A.

Inhaltlich: Keine

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)

Klausur, 90 Minuten

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Lehrende/r

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Eyer, E & Haussmann, T. Zielvereinbarung und variable Vergütung. (eBook)
- Salamon, E.: Variable Entgeltsysteme für Praktiker.
- Scholz, C.: Personalmanagement.
- Watzka, K.: Zielvereinbarungen in Unternehmen. (eBook)
- Scholz, C./ Scholz, T.: Grundzüge des Personalmanagements.
- aktuelle Veröffentlichungen und Studien zur Vergütung von Mitarbeitern und dem Performance Management.

Konfliktmanagement, Systeme & Mediation

| | | | |
|---|---|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM12 | Vollständiger Modulname Konfliktmanagement, Systeme und Mediation | | |
| Lehrform Vorlesung / Seminar / E-Learning | Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning | Selbststudium 120 h | Workload gesamt 180 h |
| ECTS-Punkte 6 | Studiensemester 4. Semester | Häufigkeit des Angebots Jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Unterrichtssprache Deutsch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße 10-15 | |
| Verwendbarkeit des Moduls | | | |
| <p>a. Modulzusammenhang mit anderen Modulen innerhalb des Studiengangs Dieses Modul ist im Sinne einer ganzheitlichen personalwirtschaftlichen Wissensvermittlung immer im Kontext der anderen Module zu sehen, wobei deren Interdependenzen zu berücksichtigen sind, um eine ganzheitliche und damit systemische Sicht (Ursache und Wirkungen) auf das Personalmanagement zu erhalten.</p> <p>b. Moduleinsatz in anderen Studiengängen Zurzeit kommt es zu keiner weiteren Anwendung in anderen Studiengängen. Grundsätzlich ist die Eignung des Moduls zur Integration in anderen Studiengängen gegeben.</p> | | | |
| Qualifikationsziele | | | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen vertieften Einblick in das Konfliktgeschehen, die Anforderungen und die Möglichkeiten der Konfliktbewältigung im Unternehmen. Sie lernen die Bausteine kennen, die zu einem Konfliktmanagement im Unternehmen erforderlich sind und die Methode der Mediation als umfassendes Konzept der Konfliktbeilegung um zu erkennen, wie sich diese Herangehensweise in der Unternehmenswirklichkeit herstellen lässt. Ferner gilt es ein berufliches Selbstbild dahingehend zu entwickeln, welches sich an Zielen und Standards professionellen Handelns in der Wissenschaft als auch an dem Berufsfeld eines*r Personaler*in orientiert.</p> | | | |
| Inhalte der Vorlesung | | | |
| <p>Die Vorlesung ist deduktiv aufgebaut. Sie setzt sich mit Konflikten auseinander und den Gründen, warum Konflikte oft Lösungen im Wege stehen und wie sie zu überwinden sind. Zunächst werden die Grundlagen herausgearbeitet, die einer Konfliktlösung im Wege stehen. Dieses Kapitel erfordert die Auseinandersetzung mit der Wahrnehmung, der Kommunikation und dem Denken als zentrale Elemente des Verstehens.</p> <p>Dann werden die verschiedenen Herangehensweisen (als Konfliktbeilegungsverfahren) identifiziert und gegeneinander abgegrenzt. Dabei werden die Kommunikationsmodelle, die Strategien und die Rahmensetzungen untersucht.</p> <p>Im nächsten Lernabschnitt Mediation wird die Mediation sowohl als umfassende Methode der Konfliktbeilegung wie auch als Verfahren vorgestellt. Anhand der Mediation wird eine Art Montageanleitung erarbeitet, wie die Bausteine des komplexen Prozesses einer Konfliktbeilegung optimal zusammensetzen sind.</p> <p>Der Lernabschnitt Konflikte setzt sich intensiv mit der Wirkungsweise und der Bedeutung von Konflikten auseinander. Die Studenten lernen, den Konflikt als Chance zu begreifen, um seine Dynamik in der Konfliktbeilegung zu nutzen.</p> <p>In dem Lernabschnitt Unternehmen werden Konfliktphänomene aufgearbeitet, die typischerweise in Unternehmen vorkommen. Das Unternehmen wird als eine soziale Einheit beschrieben und als eine identifizierbare Konfliktpersönlichkeit, die selbst Einfluss auf das Konfliktgeschehen nimmt.</p> <p>Mit dem letzten Lernabschnitt Konfliktmanagement werden Instrumente im Unternehmen vorgestellt, die</p> | | | |

| |
|--|
| Einfluss auf das Konfliktgeschehen nehmen können. |
| <p>Kompetenzerwerb</p> <p>1. fachbezogene Kompetenzen: Konfliktanalyse und -verständnis. Konflikte als Chance begreifen. Umgang mit Konflikten in sozialen Systemen, Anforderungen an die Konfliktbewältigung, Grundzüge der Kommunikation und Wahrnehmung, Grundzüge der Mediation in ihren verschiedenen Erscheinungsformen, kognitive Mediationstheorie, Mediation als umfassendes Werkzeug der Konfliktbeilegung (umfasst Schlichtung, Verhandlung, Moderation), konfliktbezogene Chancen und Risiken im Unternehmen, Möglichkeiten der Komplexitätsbewältigung</p> <p>2. methodische Kompetenzen: Verwertbarkeit der Methoden der Mediation, wie: Verstehen als Instrument der Informationsmitteilung, Fertigkeiten in Kommunikation und Wahrnehmung, Verstehensvermittlung, Informationsverarbeitung,</p> <p>3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen: Diese Qualifikationen ergeben sich zwingend aus der Interdisziplinarität der Mediation. Vorgestellt werden philosophische, soziologische und psychologische Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Verstehensvermittlung, der Umgang mit Kontingenz, Emergenz, Komplexität, Kommunikation, Wahrnehmung und Informationsverarbeitung durch den Menschen.</p> |
| <p>Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss</p> <p>Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Bedeutung von Konflikten im unternehmerischen Bereich erkennen ▪ Konflikte analysieren und den möglichen Konfliktbeilegungsverfahren zuordnen können ▪ zwischen Verhandlung, Schlichtung und Mediation unterscheiden können ▪ wissen, wie mit Konflikten umzugehen ist und welche Verfahren im Unternehmen möglich sind ▪ die Grundlagen und den Ablauf einer Mediation beherrschen ▪ eine Vorstellung davon haben, wie die Mediation im Betrieb (HR-Bereich) zu integrieren ist |
| <p>Lehrform</p> <p>Interaktiver Unterricht mit Kurzvorträgen, Übungen, Diskussionen und Rollenspielen. Arbeitsgruppen und Diskussionseinlagen, Praxisbeispielen. Videos als Anschauungs- und Übungsmaterial.</p> <p>Lernform</p> <p>Skriptstudium zur selbständigen Vor- und Nacharbeit der Präsenzstunden. Übungsaufgaben (Frage und Antwort). Online-Diskussion und Intervision in Mediationsforen. Synchrone und asynchrone Kommunikation via der Lernplattform.</p> |
| <p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p><i>Formal:</i> Zulassung zum weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Modulprüfung</p> |
| <p>Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer)</p> <p>Mündliche Prüfung, Dauer: 30 min je zu prüfender Person</p> |
| <p>Gewichtung der Note für die Endnote</p> <p>Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p> |
| <p>Modulverantwortliche/r</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arthur Trossen <p>Lehrende</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arthur Trossen |
| <p>Literaturhinweise (jeweils aktuelle Auflage)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trossen, A. (Hrsg.): Mediation (un)gerecht. ▪ Hofmann, R./ Rothfischer, D. B. /Trossen, A.: Grundlagen der Mediation. |

- Berger, I./ Schieferstein, W.: Haltung, Über das Denken und die Haltung im Mediationsmodell.
- Haft, F./ von Schlieffen, K. (Hrsg): Handbuch Mediation.
- Trossen, A.: Wiki to Yes. Onlineplattform über Mediation.

Masterarbeit

| | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM13 | Vollständiger Modulname Masterarbeit | | |
| Lehrform Thesis (0 SWS) | Kontaktzeit Gem. Betreuer | Selbststudium 450 h | Workload gesamt 450 h |
| ECTS-Punkte 15 | Studiensemester 5. Semester | Häufigkeit des Angebots jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Entfällt | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße <i>i.d.R. 1</i> | |
| Qualifikationsziele | | | |
| Inhalte Innerhalb von 16 Wochen bearbeiten die Studierenden selbstständig eine Forschungsfrage/Problem- und/oder Aufgabenstellung aus dem Bereich des Human Resource Managements nach wissenschaftlichen Methoden. Hierzu erstellen sie auf der Basis fundierter Recherchen eine schriftliche (wissenschaftlich fundierte) Ausarbeitung. Dabei soll der/die Studierende unter Beweis stellen, dass er/sie theoretisches Wissen und die im Studium angeeigneten Kenntnisse anwenden und in den wissenschaftlichen Kontext einordnen kann. Ferner ist die Forschungsfrage/Problem- und/oder Aufgabenstellung so zu bearbeiten, dass ein Wissenschafts-Praxis-Transfer insofern erfolgt, dass Erkenntnisse gewonnen werden, die als Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen (wissenschaftlich/praxisorientiert) eingesetzt bzw. angewendet werden können. | | | |
| Kompetenzerwerb 1. fachbezogene Kompetenzen Abhängig von dem Thema. 2. methodische Kompetenzen Analyse von wissenschaftlichen Publikationen oder wissenschaftlich fundierte Gewinnung von Informationen und Daten sowie deren Auswertung unter Berücksichtigung der bisher erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten. Verfassen wirtschaftswissenschaftlicher Texte. 3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen Ausbau der Fähigkeiten zur selbstständigen, zielorientierten Arbeit in einem begrenzten Zeitrahmen unter Leitung eines Betreuers bzw. Betreuerin. Umsetzung eines persönlichen Zeit- und Selbstmanagements. | | | |
| Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss Innerhalb einer vorgegebenen Zeit kann ein Problem aus dem Bereich des Personalmanagements selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden erarbeitet werden. Dabei sollen die Studierenden am Ende des Moduls die professionelle Anwendung von wissenschaftlichen Arbeitstechniken nachgewiesen haben, die wissenschaftliche Methoden sach- und fachgerecht angewendet haben, die Forschungsfrage/ Problem-/Aufgabenstellung in einen wissenschaftlichen Kontext eingeordnet haben sowie Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen (wissenschaftlich/praxisorientiert) eigenständig entwickelt haben | | | |
| Lehrform Persönliche, telefonische, videobasierte Absprache(n), Kommunikation per Mail | | | |
| Lernform Eigenständige Lernphase mit Literatur- und Online-Recherche | | | |
| Teilnahmevoraussetzungen <i>Formal:</i> 66 ECTS-Punkte im weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung | | | |
| Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer) Schriftliche Ausarbeitung, Bearbeitungszeit 16 Wochen | | | |

Gewichtung der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulverantwortliche/r

- Prof. Dr. Christoph Beck

Prüfende/r

- Alle Personen gemäß § 6 der Prüfungsordnung

Literaturhinweise

Spezifische Fachliteratur, abhängig vom Thema

Kolloquium

| | | | |
|--|--|--|--------------------------------|
| Modulnr./-kürzel: HRM14 | Vollständiger Modulname Kolloquium | | |
| Lehrform Kolloquium (0 SWS) | Kontaktzeit 0 h / 0 SWS | Selbststudium 90 h | Workload gesamt 90 h |
| ECTS-Punkte 3 | Studiensemester 5. Semester | Häufigkeit des Angebots jedes Semester | Dauer 1 Semester |
| Lehrsprache Deutsch/Englisch | Art des Moduls Pflichtmodul | geplante Gruppengröße <i>i.d.R. 1</i> | |
| Qualifikationsziele | | | |
| Inhalte Das Master-Kolloquium behandelt sämtliche Themengebiete der jeweiligen Masterarbeit des/der Studierenden. Weitere Inhalte sind: <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Präsentation der wissenschaftlichen Arbeit ▪ der Diskurs und die Einordnung des Themas in den relevanten wissenschaftlichen Kontext ▪ die Fragen und Diskussion über Vorgehensweise, Methoden, Zusammenhänge, Ursachen- und Wirkungen und der gewählten Lösungsansätze/Handlungsempfehlungen ▪ konkrete inhaltliche Fragen zu den in der Masterthesis bearbeiteten und angrenzenden Themen | | | |
| Kompetenzerwerb <ol style="list-style-type: none"> 1. fachbezogene Kompetenzen Abhängig vom Thema. 2. methodische Kompetenzen Mündliche Präsentation eines zuvor im Rahmen der Masterarbeit erschlossenen Themengebietes und die wissenschaftliche Diskursführung sowie die Diskussion der wesentlichen Themenaspekte und offenen Fragen. 3. fachübergreifende Schlüsselqualifikationen Mündliche Präsentation, Diskussion und Reflektionsfähigkeit | | | |
| Lernziele im Hinblick auf die zu erwerbende Gesamtqualifikation / den Studienabschluss Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> ▪ ihre wissenschaftliche Arbeit professionell zu präsentieren, ▪ die Forschungsfrage/Problem- und/oder Aufgabenstellung sowie die wesentlichen Erkenntnisse nachvollziehbar darzustellen ▪ die Einordnung in den wissenschaftlichen Kontext sowie die Relevanz der Erkenntnisse deutlich zu machen ▪ Fragen über Zusammenhänge, Ursachen- und Wirkungen zu beantworten ▪ inhaltliche Fragen zu den in der Masterthesis bearbeiteten und angrenzenden Themen beantworten zu können ▪ einen wissenschaftlichen Diskurs themenbezogen zu führen und dadurch zusätzlich nachweisen, dass sie die wissenschaftliche Arbeit eigenständig erstellt haben | | | |
| Lehrform Persönliche, telefonische, videobasierte Absprache(n), Kommunikation per Mail, Kolloquium selbst | | | |
| Lernform Eigenständige Lernphase mit Literatur- und Online-Recherche | | | |
| Teilnahmevoraussetzungen <i>Formal:</i> eine mit mind. „ausreichend“ (4,0) bewertete Masterarbeit im weiterbildenden Masterstudiengang „Human Resource Management“ M. A. <i>Inhaltlich:</i> Keine | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung | | | |

| |
|--|
| Zu erbringende Leistung (Art der Leistung und Dauer) Mündliche Prüfung, mindestens 30 Minuten und maximal 60 Minuten |
| Gewichtung der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte |
| Modulverantwortliche/r ▪ Prof. Dr. Christoph Beck |
| Prüfende/r ▪ Alle Personen gemäß § 6 der Prüfungsordnung |
| Literaturhinweise Spezifische Fachliteratur, abhängig vom Thema |