

Modulhandbuch PO 2017

des weiterbildenden Master-Studiengangs

Human Resource Management M.A.

Fachbereich
Wirtschafts-
wissenschaften



I. Module	3
<i>Titel des Moduls: Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz.....</i>	<i>3</i>
<i>Titel des Moduls: Personalorganisation & HRM-Projektmanagement</i>	<i>5</i>
<i>Titel des Moduls: Personalpolitik und -strategie</i>	<i>7</i>
<i>Titel des Moduls: Personalplanung & -controlling</i>	<i>9</i>
<i>Titel des Moduls: Arbeits- und Sozialversicherungsrecht</i>	<i>11</i>
<i>Titel des Moduls: Personalmarketing & Recruiting</i>	<i>13</i>
<i>Titel des Moduls: Leadership & Motivation.....</i>	<i>15</i>
<i>Titel des Moduls: Personalentwicklung & Kompetenzmanagement</i>	<i>17</i>
<i>Titel des Moduls: Talent- & Changemanagement.....</i>	<i>19</i>
<i>Titel des Moduls: People-Management.....</i>	<i>21</i>
<i>Titel des Moduls: Performance Management & Compensation & Benefits</i>	<i>23</i>
<i>Titel des Moduls: Konfliktmanagement, Systeme & Mediation</i>	<i>25</i>
II. Transfer.....	27
<i>Titel des Moduls: Masterthesis.....</i>	<i>27</i>
<i>Titel des Moduls: Kolloquium</i>	<i>28</i>

I. Module

Titel des Moduls: Wissenschaftliche Methoden-Kompetenz					
Modulnr. HRM01	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 1. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
<p>Die Studierenden sollen am Ende des Teilmoduls „wissenschaftliche Arbeitstechniken“ ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die fundamentalen Grundlagen der wissenschaftlichen Arbeitstechniken kennen und internalisiert haben. • die Instrumente selbstständig auswählen und einsetzen können. • die vorgestellten Methoden und Vorgehensweisen nachvollziehen und eigenständig und zielführend anwenden. • über eine hohe Rechtssensibilität verfügen und die Notwendigkeit wissenschaftlicher Formvorschriften verinnerlicht haben. • über ein ausgeprägtes Maß an Rechtssensibilität und Folgebewusstsein verfügen. <p>Ferner sollen die Studierenden am Ende des Teilmoduls „Empirische Sozialforschung“...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die grundlegenden Inhalte der empirischen Sozialforschung kennen. • den Ablauf einer empirischen Untersuchung eigenständig planen und organisieren. • die Methoden der Datenerhebung folgerichtig einsetzen und auf wissenschaftliche Fragestellungen anwenden können. • mit Hilfe ausgewählter Verfahren der Datenanalyse statistisch einwandfreie Auswertungen vornehmen und Ergebnisse folgerichtig interpretieren. • ihre analytischen Fähigkeiten und ihr Selbstmanagement professionalisieren. 					
Inhalte					
<p>Wissenschaftliche Arbeitstechniken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung „wissenschaftliches Arbeiten“ • Literaturrecherche, -beschaffung und -beurteilung (incl. Recherche in Literaturdatenbanken am Beispiel der HS Koblenz) • Gliederung von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten • Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten (Einleitung, Hauptteil, Schluss, Anhang, Verzeichnisse,..) • Technik des Zitierens • Sprache und qualitative Textbearbeitung auch unter Beachtung der DIN 5008 • Kontrolle von wissenschaftlichen Arbeiten, insb. Haus-, Seminar- und Abschlussarbeiten/ Qualitätssicherung • Urheberrecht und die Notwendigkeit der Einhaltung von wissenschaftlichen Formvorschriften <p>Empirische Sozialforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriff und Aufgaben der empirischen Sozialforschung • Ablauf und Grundbegriffe einer empirischen Untersuchung • Methoden der Datenerhebung (Beobachtung, Befragung, Experiment) • Ausgewählte Verfahren der Datenanalyse (Regressions-/Korrelationsanalyse, Testverfahren für das arithmetische Mittel, Chi-Quadrat-Anpassungstest/-Unabhängigkeitstest/-Homogenitätstest) inkl. anwendungsorientierte Übungsaufgaben 					

Lehrformen in Präsenzphasen

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

Lehrformen in Onlinephasen

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

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum Master-Studiengang

Inhaltlich: Keine

Prüfungsform

Klausur

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Modulverantwortliche/r:

- Prof. Dr. Georg Schlichting

Lehrende/r:

- Prof. Dr. Georg Schlichting, Caroline Pfeifer M. Sc.

Sonstige Informationen

Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):

- Bleymüller, J.; Weißbach, R.: Statistik für Wirtschaftswissenschaftler. (eBook)
- Diekmann, A.: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen.
- Rossig, Wolfram E. (2011): Wissenschaftliche Arbeiten: Leitfaden für Haus-, Seminararbeiten, Bachelor- und Masterthesis, Diplom- und Magisterarbeiten, Dissertationen. BerlinDruck.
- Brink, Alfred (2012): Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein prozessorientierter Leitfaden zur Erstellung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Springer Gabler Verlag. (eBook)
- Theisen, Manuel René (2017): Wissenschaftliches Arbeiten – Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit. 17. Auflage, Vahlen, München.

Titel des Moduls: Personalorganisation & HRM-Projektmanagement					
Modulnr. HRM02	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 1. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die modernen personalwirtschaftlichen Organisationsformen und -modelle kennen und einordnen sowie deren Umsetzung in die Praxis bewerten und kritisch reflektieren können. • die Vorgehensweise und die wesentlichen Methoden und Techniken des Projektmanagements kennen und bewerten können. • selbständig die Instrumente des Projektmanagements auf HR-Projekte anwenden können, insbesondere die des Projektauftrages, der Projektstrukturplanung, der Termin- und Ablaufplanung sowie die der Ressourcen- und Budgetplanung. • ihre analytisch-strukturierte und systematische Denkweise weiter professionalisiert haben. • die Notwendigkeit der interdisziplinären Organisationsgestaltung verinnerlicht haben. • ihr ganzheitliches Denken erweitert und das ergebnisorientiertes Handeln als Führungskraft ausgebaut haben. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Gestaltung der Personalarbeit • Betriebliche Eingliederung der Personalarbeit • Funktionale, objektbezogene, divisionale und prozessuale Perspektive • Shared Service Center und Wertschöpfungscenter • HR-Business-Partner Modell und moderne Konzepte • HR-Projektlandkarte • Initialisierung und Definition von HR-Projekten (Projektauftrag) • Projektplanung, insbesondere die Projektstrukturplanung, Termin- und Ablaufplanung, Ressourcen- und Budgetplanung • Projektsteuerung und Projektcontrolling 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit themenzentrierten Impulsvorträgen, fallbezogenen Diskussionen, Übungssequenzen in simulierten Projektteams, Lehrgesprächen und Praxisbeispielen.,					
Lehrformen in Onlinephasen					
Selbständige Erschließung von Fachinhalten durch ein die Vorlesung ergänzendes Internet- und Literatur- bzw. Quellenstudium. Einsatz einer Projekt-Fallstudie (personalwirtschaftliches Projekt) sowie der Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse. Gleichzeitig erfolgen ein Erfahrungslernen sowie eine Reflexion und ein Austausch über eigene Denk- und Handlungsmuster in der Praxis (Bewertung der unternehmenseigenen Personalorganisation und personalwirtschaftlicher Projekte).					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Klausur					

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich LehrendeModulverantwortliche/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Lehrende/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Sonstige Informationen**Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):**

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Schrank, V.: Das Ulrich-HR-Modell in Deutschland. (eBook)
- Burghardt, M.: Projektmanagement, Leitfaden für die Planung, Überwachung und Steuerung von Projekten. (eBook)
- Zell, H.: Projektmanagement. - lernen, lehren und für die Praxis.
- Beck, C./Weigand, M.: Projektmanagement in der Personalabteilung.
- Aktuelle Studien und Diskurse zum Thema Personalorganisation und Projektmanagement.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: Personalpolitik und -strategie					
Modulnr. HRM03	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 1. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die unterschiedlichen Ansätze und Philosophien zur Entwicklung einer Personalpolitik kennen und deren Implikationen für die Ausgestaltung der Personalarbeit verstehen. • mit den zentralen Fragen zur Verknüpfung der Personalarbeit mit der Unternehmensstrategie vertraut sein und die zentralen Problemfelder, die einer erfolgreichen Verknüpfung im Weg stehen, kennen. • die wichtigsten Modelle zur Verknüpfung von Unternehmensstrategie und Personalmanagement und deren jeweiligen zu Grunde liegenden Annahmen kennen und auf unternehmensspezifische Kontexte anwenden können. • die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Ansätze zur Strategieimplementierung kennen und die Anwendbarkeit des jeweiligen Ansatzes auf einen unternehmerischen Kontext beurteilen können. • in der Lage sein, unter Berücksichtigung der Personalpolitik sowie den weiteren relevanten internen und externen Faktoren für ein Unternehmen eine firmenspezifische Ausrichtung der Personalarbeit zu konzipieren. • die strategisch möglichen Beiträge (Möglichkeiten und Grenzen) einer Führungskraft kennen. • die Notwendigkeit interdisziplinärer Denk- und Handlungsmuster verinnerlicht haben. • die Digitalisierung und Internationalisierung als wesentliche Treiber der Personalpolitik und -strategie erkennen, verbunden mit der Offenheit für Veränderungen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Historische und sozio-kulturelle Einflussfaktoren auf die Entwicklung unterschiedlicher personalpolitischer Ansätze • Die Implikationen der unterschiedlichen personalpolitischen Ansätze auf die strategische und operative Personalarbeit • Das strategische Personalmanagement als Verbindung von Unternehmensstrategie und Personalmanagement • Das Humankapital des Unternehmens als Wettbewerbsvorteil • Die Verbindung von strategischem Personalmanagement und Unternehmenserfolg • Instrumente und Ansätze zur Strategieimplementierung 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit alternierendem Vortrag durch den Dozenten, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen an Hand von Praxisbeispielen und Fallstudien.					
Lehrformen in Onlinephasen					
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.					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					

Prüfungsform Hausarbeit
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Christian Lebreuz <u>Lehrende/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Christian Lebreuz
Sonstige Informationen Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage): <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.• Lebreuz, C.: Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. (ebook)• aktuelle Studien zu Personalpolitik und strategischem Personalmanagement.• Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: Personalplanung & -controlling					
Modulnr. HRM04	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 2. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die Grundzüge des Personalplanungs- und Personalcontrolling-Prozesses verstehen. • wissen, in welchem Umfeld sich die Personalplanung und das Personalcontrolling abspielen. • moderne Instrumente des Personalcontrollings kennen und einordnen können. • den Einsatz von Software im Planungsprozess besser verstehen können. • Kennzahlen verstehen und hinterfragen können. • die Themen Planung und Controlling als einer der wesentlichen Aufgaben einer Führungskraft begreifen. • ihre analytischen Fähigkeiten und ihre Problemlösungskompetenz (in Verbindung mit auftretenden Konflikten (Konfliktlösungsstrategien)) ausbauen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen, Teilbereiche und rechtliche Rahmenbedingungen der Personalplanung • Grundmodell der Personalbedarfsplanung bis zur Analyse des aktuellen Personalbestandes • Prognose des Personalbestandes und des Brutto-/Nettopersonalbedarfs • Darstellung von softwaregestützter Personalplanung an einem konkreten Beispiel • Möglichkeiten der Visualisierung der Stellenplanung mit Hilfe von elektronischen Tools (z.B. Org-Manager) • Ermittlung von Personalkennzahlen und Einordnung im betrieblichen Rahmen 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Gruppen- und Einzelübungen sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen.					
Lehrformen 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 Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Bestandene Modulprüfung					
Stellenwert der Note für die Endnote					
Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte					

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich LehrendeModulverantwortliche/r:

- Alexander Schmidtgen

Lehrende/r:

- Alexander Schmidtgen

Sonstige Informationen**Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):**

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Schulte, Christof: Personal-Controlling mit Kennzahlen. (eBook)
- Weber, Jürgen; Schäfer, Utz: Einführung in das Controlling.
- Benedikt Kettler: Strategische Personalplanung: Personalstruktur und Personalbedarf der Zukunft – ein Praxishandbuch.
- Paatz, M. Jeschke E, Mönkediek S., Ritter V.: Microsoft Excel im Personalwesen.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Modulnr.	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
HRM05	180 h	6	2. Semester	Jedes Semester	1 Semester
Lehrveranstaltungen		Kontaktzeit		Selbststudium	geplante Gruppengröße
Vorlesung/E-Learning		16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning		120 h	10-15
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die für den Bereich Human Resources bedeutenden arbeits- und sozialrechtlichen Rechtsquellen beschreiben und benennen können. • die im Zusammenhang des „Employee Life Cycle“ wesentlichen arbeits- und sozialrechtlichen Problemstellungen kennen und einordnen können. • Methoden zur Entwicklung eigenständiger Lösungen arbeits- und sozialrechtlicher Fragestellungen in der HR-Unternehmenspraxis internalisiert haben und einsetzen können. • die Grundzüge des arbeitsgerichtlichen Verfahrens kennen. • die Notwendigkeit des Handelns einer Führungskraft in einem geltenden Rechts- und Ordnungsrahmen verstanden haben. • die Rechtssensibilität erworben haben. • über die Fähigkeit verfügen, folgerichtige und rechtssichere Entscheidungen vorzubereiten bzw. herbeizuführen/ zu treffen. 					
Inhalte					
<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, Bundeselterngelt- und Elternzeitgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Nachweisgesetz, Mindestlohngesetz, Pflegezeitgesetz, Teilzeit-/Befristungsgesetz, SGB III / Arbeitsförderung, SGB IV / Allg. Sozialversicherung, SGB VII / Gesetzliche Unfallversicherung, SGB IX / Rehabilitation und Schwerbehinderung) • Rechtsschutz im Arbeitsrecht / Arbeitsgerichtsbarkeit • aktuelle rechtliche Herausforderungen für den Personalbereich (Digitalisierung, Datenschutz, etc.) 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Gruppen- und Einzelübungen sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen					
Lehrformen 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 Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					

Prüfungsform Klausur
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Dr. Andreas Müller <u>Lehrende/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Dr. Andreas Müller
Sonstige Informationen Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage): <ul style="list-style-type: none">• 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

Titel des Moduls: Personalmarketing & Recruiting					
Modulnr. HRM06	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 2. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die Unterschiedlichkeit von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting erkennen und die Ursachen- und Wirkungszusammenhänge internalisiert haben. • das Gesamt-Konzept „Employer Branding“ verstanden haben und die Vorgehensweise zum Aufbau einer Arbeitgebermarke kennen und nachvollziehen können. • die modernen Instrumente des Personalmarketings und Recruitings kennen und einordnen können. • die eigenen in den Unternehmen eingesetzten Instrumente des Personalmarketings und Recruiting sowie deren Umsetzung bewerten und kritisch reflektieren können. • ihre ganzheitliche Sichtweise auf die Themen Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting geschärft haben. • die Bedeutung der Unternehmenskultur (Diversity) für Führungskräfte und Mitarbeiter erkennen. • ein vertieftes Verständnis über die Zusammenhänge von Markt- und Unternehmensgeschehnissen (Arbeitsmarkt, Mitarbeiterbedürfnisse und Arbeitgeberattraktivität) erwerben. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Herleitung des Employer Branding unter Bezugnahme des Markenmanagements ▪ Employer Branding als Gesamtkonzept und die einzelnen Schritte zum Aufbau einer Arbeitgebermarke ▪ Personalmarketing als Präferenzmanagement ▪ Moderne Instrumente des Personalmarketing ▪ Zielgruppenbezogenes Personalmarketing am Bsp. des Hochschul- und Ausbildungsmarketings ▪ Moderne Instrumente des Recruiting – Recruiting-Trends ▪ Instrumente und Prozesse moderner Personalauswahl 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxiskampagnen, Gruppenübungen, sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen.					
Lehrformen in Onlinephasen					
Selbstständige Erschließung vertiefender Fachinhalte durch ergänzendes Internet- und Literaturstudium sowie eine Bewertung (qualitativ) der unterschiedlichen Quellen. Einsatz von zusätzlichen Übungsaufgaben, Wissensvertiefung durch teletutorielle und kooperative Online-Diskurse zu konkreten unternehmensspezifischen Praxisansätzen. Reflexion und Austausch über eigene Vorgehensweisen, Kampagnen und Projekte.					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Hausarbeit					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Bestandene Modulprüfung					

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Modulverantwortliche/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Lehrende/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Sonstige Informationen

Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):

- Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis.
- Beck, C. (Hrsg.): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting.
- Kenschak, 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.
- Aktuelle Studien und Diskurse zu den Themen Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: Leadership & Motivation					
Modulnr. HRM07	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 3. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
<p>Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wichtigsten Motivations- und Führungstheorien kennen und die zu Grunde liegenden Annahmen der jeweiligen Modelle verstehen. • die Anwendbarkeit der jeweiligen Theorien auf eine konkrete Führungssituation beurteilen können. • über ein reichhaltiges Repertoire an Führungsinstrumenten verfügen, um andere und sich selbst führen und motivieren zu können. • die Führung im eigenen Unternehmen (Stärken und Schwächen) hinterfragen bzw. sich bewusst machen. • ihre eigene Rolle im Führungsprozess begreifen sowie ihre Führungskompetenz und ihre individuellen Entwicklungspotenziale reflektieren. • die Notwendigkeit einer veränderten Führung im Wandel (Digitalisierung – Führung in einer virtuellen Welt, Führung über Länder- und Kulturgrenzen hinweg, Führung bei veränderten Arbeitsformen etc.) erkennen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Menschenbilder • Inhaltstheorien und Prozesstheorien der Motivation • Eigenschaftstheorien • Führungsstile • situative Führung • transformationale und charismatische Führung • Führungsrollen und –dilemmata • Führung im Wandel • Selbstführung 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit alternierendem Vortrag durch den Dozenten, Einzel- und Gruppenübungen, Diskussionen an Hand von Praxisbeispielen und Fallstudien.					
Lehrformen in Onlinephasen					
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.					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Bestandene Modulprüfung					

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich LehrendeModulverantwortliche/r:

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Lehrende/r:

- Prof. Dr. Christian Lebrecht

Sonstige Informationen**Literaturhinweise (jeweils die 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. /Rosenstiel, L von: Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. (e.Book)
- Rosenstiel, L. von / Regnet, E. /Domsch, M. (Hrsg.) Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. (eBook)
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.
- aktuelle Studien und Veröffentlichungen zur Personalführung.

Titel des Moduls: Personalentwicklung & Kompetenzmanagement					
Modulnr. HRM08	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 3. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1. Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die wissenschaftlichen Grundlagen der Personalentwicklung und die normativen Voraussetzungen systematischer Personalentwicklung kennen. • die wesentlichen Elemente und Instrumente der Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung kennen und die Zusammenhänge nachvollziehen können. • einzelne Instrumente der Personalentwicklung einordnen und Gesamtkonzeptionen bewerten können. • die Grundlagen von Kompetenzen und den Kompetenzmodellen kennen und verstehen können. • die Hintergründe, Zusammenhänge, Ziele und den Nutzen sowie die Entwicklung (=Vorgehensweise) eines modernen Kompetenzmanagement kennen. • die eigenen in den Unternehmen eingesetzten Instrumente der Personalentwicklung und des Kompetenzmanagements sowie deren Umsetzungen bewerten und kritisch reflektieren können. • ihre ganzheitliche Sichtweise auf die Themen Personalentwicklung und Kompetenzmanagement geschärft haben. • ihre Aufgaben als Führungskraft im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung annehmen. • ihre eigene Einstellung zur Professionalisierung der eigenen Kompetenzen – in einem sich ständig wandelnden Umfeld – und ihrer Vorbildfunktion überprüfen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Grundlagen der Personalentwicklung • Normative Voraussetzungen systematischer Personalentwicklung • Instrumente der Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis • Definition von Kompetenzen und Kompetenzmodellen • Grundlegende Modelle in Theorie und Praxis • Entwicklung eines Kompetenzmodells und Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminaristischer Unterricht mit Impulsvorträgen, Lehrgesprächen, Praxisbeispielen, Praxisaufgaben, Gruppenübungen, sowie themenzentrierten und -gesteuerten Diskussionsbeiträgen.					
Lehrformen in Onlinephasen					
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.					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Klausur					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Bestandene Modulprüfung					

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Modulverantwortliche/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Lehrende/r:

- Prof. Dr. Christoph Beck

Sonstige Informationen

Literaturhinweise (jeweils die 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)
- Kauffeld, S. / Frieling, E. (Hrsg.): Kompetenzmanagement: Grundlagen und Praxisbeispiele .
- Krumm, S. / Mertin, I. et.al.: Kompetenzmodelle (Praxis der Personalpsychologie.
- Aktuelle Studien und Diskurse zu den Themen Personalentwicklung und Kompetenzmanagement.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: Talent- & Changemanagement

Modulnr. HRM09	Workload 180 h	Credits	Studiensemester 3. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1. Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	

Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen

Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...

- die Begriffe Training, Personalentwicklung und Talent Management definieren und klar voneinander abgrenzen können.
- Elemente eines modernen Talent Managements sowie ihre Wirkzusammenhänge erläutern können.
- die Rolle der Führungskraft für ein funktionierendes Talent Management beschreiben können.
- das Zusammenspiel mit weiteren personalpolitischen Themen (Diversity, Succession, ...) verstanden haben.
- den Reifegrad eines Unternehmens in Sachen Talent Management bestimmen können.
- die Bedeutung von Talent Management im Spiegel aktueller Arbeitsmarktentwicklungen analysieren und darlegen können.
- das Talent Management und die Aufgaben als Führungskraft in ihrem Unternehmen hinterfragen und bewerten.
- eine eigene Standortbestimmung (als Führungskraft) vor dem Hintergrund des Talent Managements vornehmen.
- die Talentidentifikations- und Förderungssystematik in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt, vor dem Hintergrund der Selbst- und Fremdentwicklung bewerten.
- ihre eigene Veränderungsbereitschaft mit dem Blick zum erweiterten Ausbau der eigenen Kompetenzen hinterfragen und ihre persönliche Einstellung sowie ihre (heutige und zukünftige) Rolle als Führungskraft in Changeprozessen überdenken.

Inhalte

- 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
- Formen des Wandels und die Notwendigkeit eines Changemanagements
- Change-Prozesse erfolgreich begleiten, aber wie?
- Changemanagement in Theorie und Praxis
- Die Rolle, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Führungskraft im Changeprozess
- Konflikte vermeiden, Krisen überstehen, aber wie? – Die Führungskraft als Change Manager

Lehrformen in Präsenzphasen

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

Lehrformen 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.

<p>Teilnahmevoraussetzungen Formal: Zulassung zum Master-Studiengang Inhaltlich: Keine</p>
<p>Prüfungsform Hausarbeit</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> • Torsten Bittlingmaier <u>Lehrende/r:</u> • Torsten Bittlingmaier</p>
<p>Sonstige Informationen Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Bartscher, T. /Stöckl, J./ Träger, T.: Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. • Jäger, W. / Körner, P. (2015): Talentmanagement, Strategien, Umsetzung, Perspektiven. 2. Aufl., Köln. • Enaux, C. / Henrich, F. (2010): Strategisches Talent-Management: Talente systematisch finden, entwickeln und binden (Kienbaum bei Haufe). • Ritz, A. / Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten, 2. Aufl. (ebook) • Doppler, K. /Lauterburg, C. (2014): Change Management, Den Unternehmenswandel gestalten, 12. Aufl. • Lauer, T. (2014): Change Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 2. Aufl. (eBook) • Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.

Titel des Moduls: People-Management					
Modulnr. HRM10	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 4. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning		Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<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. • 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. 					
Inhalte					
<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 Salutogenese im betrieblichen Personalmanagement • BEM: Rechtliche Grundlagen und Ablauf eines BEM-Verfahrens • People-Management und dessen Bedeutung zur Bindung von Mitarbeitenden 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Seminarformat mit Impulsvorträgen, Praxisbeispiele, themenzentrierte Diskussionsrunden, fallbezogene Gruppenarbeiten, (Selbst-) und Reflexionsmöglichkeiten und Simulationen.					
Lehrformen 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 Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Klausur					

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Bestandene Modulprüfung

Stellenwert der Note für die Endnote

Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Modulverantwortliche/r:

- Dr. Julian Löhe

Lehrende/r:

- Dr. Julian Löhe

Sonstige Informationen**Literaturhinweise (jeweils die 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. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.
- Löhe, J.: Angehörigenpflege neben dem Beruf. (eBook)

Titel des Moduls: Performance Management & Compensation & Benefits

Modulnr. HRM11	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 4. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning		Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15

Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen

Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...

- ein fundiertes Verständnis für den Aufbau und Ablauf eines Performance Management Prozesses besitzen.
- die notwendigen Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung solch eines Prozesses kennen.
- in der Lage sein, den Performance Management Prozess an die Rahmenbedingungen des Unternehmens anzupassen.
- verstehen, welchen Einfluss Vergütungssysteme auf die erfolgreiche Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern haben.
- in der Lage sein, das Design und den Prozess der Implementierung neuer Vergütungssysteme zu bewerten.
- ein fundiertes Verständnis für das Zusammenspiel monetärer und nicht-monetärer Komponenten von Anreizsystemen entwickeln.
- ihre Fähigkeit des Ausbalancierens von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen weiter ausbauen.
- die Notwendigkeit der kontinuierlichen Anpassung an veränderte Rahmen- und Randbedingungen erkennen.
- die Bedeutung der Führungskraft bei der Wertschätzung auf Gegenseitigkeit in ihrer Vielfalt verstehen und ein ausgewogenes Ausmaß zwischen Vertrauen und Kontrolle praktizieren.

Inhalte

- Komponenten der Vergütung - Grundvergütung, variable Vergütung und Zusatzleistungen
- Methoden der Funktionsbewertung - Grundlage für die Gestaltung von Vergütungssystemen
- Gestaltungsvarianten von Vergütungsstrukturen
- Das Zusammenspiel monetärer und nicht-monetärer Anreizsysteme
- Einfluss der Vergütung auf die Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern
- Das Konzept der Zielorientierung
- Zielorientierte Vergütung
- Zielvereinbarung mit Zielboni
- Gruppenziele & Einzelziele
- Implementierung von Zielvereinbarungssystemen

Lehrformen in Präsenzphasen

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

Lehrformen in Onlinephasen

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.

Teilnahmevoraussetzungen

Formal: Zulassung zum Master-Studiengang

Inhaltlich: Keine

Prüfungsform Klausur
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung
Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Christian Lebrecht <u>Lehrende/r:</u> <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Christian Lebrecht
Sonstige Informationen Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage): <ul style="list-style-type: none">• 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. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. Vahlen Verlag.• aktuelle Veröffentlichungen und Studien zur Vergütung von Mitarbeitern und dem Performance Management.

Titel des Moduls: Konfliktmanagement, Systeme & Mediation					
Modulnr. HRM12	Workload 180 h	Credits 6	Studiensemester 4. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Vorlesung/E-Learning		Kontaktzeit 16 h Kontaktstudium 44 h E-Learning	Selbststudium 120 h	geplante Gruppengröße 10-15	
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen					
Die Studierenden sollen am Ende des Moduls...					
<ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung von Konflikten im unternehmerischen Bereich erkennen. • Konflikte analysieren und den möglichen Konfliktbelegungsverfahren 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. • einen persönlichen Reifungsprozess durchlaufen und ihre Konfliktlösungskompetenz professionalisieren. • eine Reflexion vergangener im Unternehmen aufgetretener Konflikte und deren Lösungsstrategien vornehmen und bewerten. • sich selbst als Führungskraft und ihre Rolle bei Konflikten überprüfen sowie den Weg zur Mediation im Unternehmen zu begreifen. 					
Inhalte					
<ul style="list-style-type: none"> • Systematik der Konfliktbelegungsverfahren • Kommunikation und Wahrnehmung • Die Bedeutung der Verstehensvermittlung • Grundlagen und Ablauf der Mediation • Anwendungsmöglichkeiten im Unternehmen 					
Lehrformen in Präsenzphasen					
Interaktiver Unterricht mit Kurzvorträgen, Übungen, Diskussionen und Rollenspielen. Arbeitsgruppen und Diskussionseinlagen, Praxisbeispielen					
Lehrformen in Onlinephasen					
Videos als Anschauungs- und Übungsmaterial. Skriptstudium zur selbständigen Vor- und Nacharbeit der Präsenzstunden. Übungsaufgaben (Frage und Antwort). Online-Diskussion und Intervention in Mediationsforen.					
Teilnahmevoraussetzungen					
Formal: Zulassung zum Master-Studiengang					
Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform					
Mündliche Prüfung					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Bestandene Modulprüfung					
Stellenwert der Note für die Endnote					
Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte					

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Modulverantwortliche/r:

- Arthur Trossen

Lehrende/r:

- Arthur Trossen

Sonstige Informationen

Literaturhinweise (jeweils die aktuelle Auflage):

- Trossen (Hrsg.) „Mediation (un)gerecht“
- Hofmann/Rothfischer/Trossen „Grundlagen der Mediation“
- Berger/Schieferstein „Haltung, Über das Denken und die Haltung im Mediationsmodell“
- Haft / Schlieffen (Hrsg) „Handbuch Mediation“

II. Transfer

Titel des Moduls: Masterthesis					
Modulnr. HRM13	Workload 450 h	Credits 15	Studiensemester 5. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Entfällt / Betreuung		Kontaktzeit Gem. Betreuung		Selbststudium 450 h	geplante Gruppengröße 10-15 (hier Einzelarbeit)
Verwendung des Moduls Studiengang: Human Resource Management (Pflicht-Modul)					
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen Die Studierenden sollen am Ende des Moduls <ul style="list-style-type: none"> • die professionelle Anwendung von wissenschaftlichen Arbeitstechniken nachgewiesen haben. • wissenschaftliche Methoden sach- und fachgerecht angewendet haben. • die Forschungsfrage/ Problem-/Aufgabenstellung in einen wissenschaftlichen Kontext eingeordnet haben. • Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen (wissenschaftlich/praxisorientiert) eigenständig entwickelt haben. 					
Inhalte Innerhalb von 12 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.					
Lehrformen Entfällt					
Teilnahmevoraussetzungen Formal: 72 ECTS Inhaltlich: keine					
Prüfungsform Schriftliche Ausarbeitung (zuzüglich der mündlichen Prüfung = Kolloquium siehe Modul HRM14)					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung					
Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte					
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Prof. Dr. Christoph Beck <u>Lehrende:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Professorinnen und Professoren der Hochschule 					
Sonstige Informationen Spezifische Fachliteratur, abhängig vom Thema					

Titel des Moduls: Kolloquium					
Modulnr. HRM14	Workload 90 h	Credits 3	Studiensemester 5. Semester	Häufigkeit des Angebots Jedes Semester	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen entfällt		Kontaktzeit	Selbststudium 90 h	geplante Gruppengröße 10 – 15 (hier Einzelprüfung)	
Verwendung des Moduls Studiengang: Human Resource Management (Pflicht-Modul)					
Lernergebnisse (learning outcomes)/Kompetenzen Die Studierenden sollen am Ende des Moduls... <ul style="list-style-type: none"> • die Präsentation ihrer wissenschaftlichen Arbeit professionell durchgeführt haben. • die Forschungsfrage/Problem- und/oder Aufgabenstellung sowie die wesentlichen Erkenntnisse nachvollziehbar dargestellt haben. • die Einordnung in den wissenschaftlichen Kontext sowie die Relevanz der Erkenntnisse deutlich gemacht haben. • Fragen über Zusammenhänge, Ursachen- und Wirkungen beantworten können. • inhaltliche Fragen zu den in der Masterthesis bearbeiteten und angrenzenden Themen beantworten können. • durch einen Diskurs nachweisen, dass sie die wissenschaftliche Arbeit eigenständig erstellt haben. 					
Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • die Präsentation ihrer wissenschaftlichen Arbeit • Diskurs und Einordnung des Themas in den relevanten wissenschaftlichen Kontext • 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 					
Lehrformen Entfällt					
Teilnahmevoraussetzungen Formal: eine mit mind. „ausreichend“ (4,0) bewertete Master-Arbeit Inhaltlich: Keine					
Prüfungsform Mündliche Prüfung					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulprüfung					
Stellenwert der Note für die Endnote Gewichtung entsprechend der Anzahl der ECTS-Punkte					
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende <u>Modulverantwortliche/r:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Prof. Dr. Christoph Beck <u>Lehrende:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Alle Professorinnen und Professoren der Hochschule/Lehrende im jeweiligen Studiengang 					
Sonstige Informationen Literaturhinweise: entfällt					