

Modulbeschreibung

**zur Externenprüfungsordnung für Wirtschaftspsychologie M.Sc.
mit den Fachrichtungen Leadership, Business Transformation
und Human Resource Management**

der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen – Geislingen

gültig ab Sommersemester 2020

Hinweise zum Inhalt bzw. zur Aktualisierung:

Bitte beachten Sie, dass wir nicht jede kleine Änderung im Curriculum (z.B. eine geänderte Literaturempfehlung) immer sofort in diese Modulbeschreibung aufnehmen. Nach Möglichkeit wird einmal pro Jahr eine Aktualisierung vorgenommen.

Impressum / verantwortlich für den Inhalt:

Herr Hubertus Högerle M.A. (Geschäftsführer)

Herr Prof. Dr. habil. Rüdiger Reinhardt (Akademischer Leiter)

Studienprogramm Wirtschaftspsychologie M.Sc. der HfWU in Kooperation
mit der PEMAKO Akademie GmbH

Max Hammer Straße 5

88477 Schwendi

Kontakt:

Telefon: 07353/9845681

Telefax: 07353/9845680

E-Mail: info@pemako.de

Finanzamt Biberach/Amtsgericht Biberach

Druck: Bausenhardt Druckerei Simmisgasse 8 88471 Laupheim

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Grundlage ist die Externenprüfungsordnung für die Fachrichtungen „Wirtschaftspsychologie & Leadership“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ Master of Science (M.Sc.) der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen vom 26.01.2020.

Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Pemako GbR unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|--|------------|
| 1 | ERSTES SEMESTER | 4 |
| 1.1 | Allgemeine Psychologie | 4 |
| 1.2 | Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie | 10 |
| 1.3 | Wirtschaftspsychologie | 16 |
| 1.4 | Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte | 22 |
| 1.5 | Empirische Sozialforschung | 30 |
| 2 | ZWEITES SEMESTER | 34 |
| 2.1 | Empirische Auswertungsmethoden | 34 |
| 2.2 | Projekt- und Prozessmanagement | 40 |
| | FACHRICHTUNG I: LEADERSHIP | 48 |
| 2.3 | Exzellente Führung | 48 |
| 2.4 | Macht und Mikropolitik, Bad Leadership | 54 |
| 2.5 | Führungseffektivität | 60 |
| | FACHRICHTUNG II: BUSINESS TRANSFORMATION | 66 |
| 2.6 | Change-Management | 66 |
| 2.7 | Consulting | 71 |
| 2.8 | Coaching | 77 |
| | FACHRICHTUNG III: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT | 83 |
| 2.9 | Grundlagen des Human Resource Managements | 83 |
| 2.10 | Strategisches Human Resource Management | 89 |
| 2.11 | Digital Human Resource Management | 95 |
| 3 | DRITTES SEMESTER | 101 |
| 3.1 | Entscheidungskompetenzen | 101 |
| 3.2 | Wirtschaftspsychologie für die Zukunft | 107 |
| 3.3 | Masterthesis | 111 |
| 4 | ANLAGE: PRÜFUNGSORDNUNG | 113 |

1 ERSTES SEMESTER

1.1 Allgemeine Psychologie

| Modulbezeichnung | | I.1 Allgemeine Psychologie |
|---|---------------------------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Allgemeinen Psychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Ausgehend vom Grundverständnis der Psychologie als empirische Wissenschaft wird herausgearbeitet, wie sich individuelles Erleben und Verhalten auf die Bereitschaft bzw. Fähigkeit der Leistungserbringung auswirkt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen Variablen wie Emotion, Interesse, intrinsischer bzw. extrinsischer Motivation und Leistung bzw. Gesundheit verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • die Rolle von positive bzw. negative Erfahrungen bzw. Emotionen bei Gedächtniseffekten benennen und auf entsprechende Praxisprobleme anwenden. • Erklären, warum sich Gedanken und Handlungen nicht "auf Knopfdruck" verändern lassen. • Anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Leistungsmotivation, Machtmotivation bzw. Anschlussmotivation bei der Leistungserbringung spielen. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung • Gedächtnis • Aufmerksamkeit • Denken • Lernen • Emotion • Motivation • Volition |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|---|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.</p> <p>Neben dem Verständnis der allgemeinspsychologischen Grundlagen wird daher Wert auf die Vermittlung von Kenntnissen und Einsichten gelegt, in deren Mittelpunkt die prinzipielle Subjektivität und relative Stabilität menschlicher Wahrnehmung und Informationsverarbeitung, und somit des individuellen Verhaltens stehen. Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Veränderbarkeit von individuellem Erleben und Verhalten zu erlangen.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Saskia Bülow M.Sc. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | <p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 8 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | <p>I.1.1 Allgemeine Psychologie I</p> <p>I.1.2 Allgemeine Psychologie II</p> |

| Lehrveranstaltung | | I.1.1 Allgemeine Psychologie I | | | |
|--------------------------|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Allgemeinen Psychologie, wie Wahrnehmung, Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Denken und Lernen. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Physiologische Grundlagen der Informationsverarbeitung Aufmerksamkeit und Konzentration Gedächtnistypen Beeinflussung der Leistungsfähigkeit des Gedächtnisses Grundlegende Lerntheorien <p>Vertiefung</p> <ul style="list-style-type: none"> Explizite vs. implizite Informationsverarbeitung, Stabilität von Wahrnehmung & Verhalten: Schemata Psychologische / neurowissenschaftliche Grundlagen des Lernens - insbesondere operantes Lernen, Modelllernen Lernprozess: Entwicklung des Selbstbilds - Selbstwertgefühls - Implikationen für Annäherungs- und Vermeidungsschemata | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsenz-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsenz-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt. (2017): Allgemeine Psychologie I: Wahrnehmung, Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Denken und Lernen (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Sokolowski, K. (2013): Allgemeine Psychologie für Studium und Beruf, München.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2016): Psychologie, 20. Auflage, München.</p> <p>Müsseler, J. (2016): Allgemeine Psychologie, 3. Auflage, Berlin.</p> <p>Myers, D.G. (2014): Psychologie. 3. Auflage, Berlin.</p> | | | | |
| Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | I.1.2 Allgemeine Psychologie II | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Allgemeinen Psychologie, wie Emotion, Motivation und Volition. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | | |
| | Sozial | | | | |
| Inhalte | Grundlagen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Basisemotionen und Emotionstheorien Bedeutung von Emotionen für kognitive Prozesse Bedürfnisse, Motive und Motivation Psychologische Perspektiven der Motivation (u.a. primäre vs. sekundäre Motive; extrinsische vs. intrinsische Motivation, Motivationstheorien) Evolutionstheoretische Perspektiven der Emotion und Motivation Motivation und Volition | | | | |
| | Vertiefung | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Aktuelle Motivationsansätze, z.B. self-determination theory, flow, sense of coherence, Interesse Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivation Psychologische / neurowissenschaftliche Grundlagen der Emotion, Basisemotionen: leistungsfördernde und -hemmende Aspekte / Annäherungs- vs. Vermeidungssystem Stärkenorientierte Perspektiven: Psychologisches Kapital (Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus, Resilienz) Negative Einflüsse: Stress, neg. Lebenserfahrungen, Stimmungen Fit-Ansätze: Bedürfnisse, Kompetenzen & Leistung | | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt (2020): Allgemeine Psychologie II: Emotion, Motivation, Volition (Skript / Einführungs- und Begleitskript). Sokolowski, K. (2013): Allgemeine Psychologie für Studium und Be- | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | | <p>ruf, München.</p> <p>Empfehlungen Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2016): Psychologie, 20. Auflage, München. Müsseler, J. (2016): Allgemeine Psychologie, 3. Auflage, Berlin. Myers, D.G. (2014): Psychologie. 3. Auflage, Berlin.</p> |
| | Besonderes | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 1 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

1.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie

| Modulbezeichnung | | I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie |
|---|---------------------------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Persönlichkeits- bzw. differentiellen Psychologie sowie der Sozialpsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Befähigung, individuelle Unterschiede einerseits und der Einfluss von Gruppen bzw. Teams andererseits auf die individuelle und kollektive Leistungserbringung zu verstehen und in Anwendungskontexten kritisch diskutieren zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen relevanten Persönlichkeitsmerkmalen und Variablen wie beispielsweise Commitment, Motivation und Leistung bzw. Gesundheit verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • erklären, durch welche Persönlichkeitsmerkmale sich "erfolgreiche" Führungskräfte auszeichnen. • erläutern, wie sich das individuelle Verhalten in Anwesenheit Dritter - von Gruppen bzw. von Teams verändert. • anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Normen und Werte in Bezug auf die Bereitschaft und Fähigkeit zur Leistungserfüllung spielen. |
| | Inhalte | <p>Persönlichkeits- bzw. Differentielle Psychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenschaftstheoretische Ansätze • Persönlichkeitstheorien und -konstrukte <p>Sozialpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen & Normen/Werte • Einfluss & Gruppenprozesse |
| | Lehr- / Lernformen | Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.</p> <p>Vor diesem Hintergrund ist es wichtig nachvollziehen zu können, welchen Beitrag Persönlichkeitsmerkmale einerseits und Effekte zwischen Personen, in Gruppen und Teams andererseits in Bezug auf die Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit aufweisen.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Vorhersage der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zu erlangen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da in der Praxis der Einfluss von Personenmerkmalen oftmals überschätzt und der der Situation oftmals unterschätzt wird.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Saskia Bülow M.Sc. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | <p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | <p>I.2.1 Persönlichkeits- und differentielle Psychologie</p> <p>I.2.2 Sozialpsychologie</p> |

| Lehrveranstaltung | | I.2.1 Persönlichkeits- und differentielle Psychologie | | | |
|--------------------------|--|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der differentiellen bzw. Persönlichkeitspsychologie, insbesondere der Beziehung von Persönlichkeitsmerkmalen und Leistung bzw. Führungsverhalten. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Eigenschaftstheoretische Ansätze Ausgewählte Persönlichkeitstheorien Fähigkeitsbezogene Aspekte der Persönlichkeit <p>Vertiefung</p> <ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeit und Leistung Persönlichkeit und Führungserfolg | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt (2020): Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Schütz, A., Rentzsch und Rüdiger, M. (2016): Lehrbuch Persönlichkeitspsychologie. Göttingen.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Maltby, J. et al. (2011): Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz, 2. Auflage, München.</p> <p>Nyer, F.J. & Asendorpf, J.B. (2017): Psychologie der Persönlichkeit, 6. Auflage, Berlin.</p> <p>Rauthmann, J.F. (2017): Persönlichkeitspsychologie - Paradigmen – Strömungen – Theorien, Berlin.</p> | | | | |
| Besonderes | Online-LV | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | I.2.2 Sozialpsychologie | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Sozialpsychologie, insbesondere der Beziehung von gruppenbezogenen bzw. situativen Merkmalen und Leistung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Soziale Wahrnehmung Das Selbst Sozialer Einfluss Intragruppenprozesse Einstellungen Vorurteile Aggression und Prosoziales Verhalten <p>Vertiefung</p> <ul style="list-style-type: none"> Sozialer Einfluss und Leistung Sozialer Einfluss und Führungserfolg | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur:</p> <p>Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt (2020): Sozialpsychologie (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Werth, L. und Mayer, J. (2007): Sozialpsychologie. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Aronson, E. et al. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, München.</p> <p>Bierhoff, H.W. & Frey, D. (2011): Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt, Göttingen.</p> <p>Jonas, K. et al. (2014): Sozialpsychologie: Eine Einführung, 6. Auflage, Heidelberg.</p> | | | | |
| Besonderes | Online-LV | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 3 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

1.3 Wirtschaftspsychologie

| Modulbezeichnung | | I.3 Wirtschaftspsychologie |
|---|---------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Personalpsychologie und der Organisationspsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Es wird maßgeblich herausgearbeitet, welche Konzepte der Personalpsychologie und der Organisationspsychologie in Zusammenhang mit der individuellen bzw. organisationalen Leistungsfähigkeit stehen. Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen den Phasen des Personalgewinnungsprozesses (Anforderungsanalyse, Personalmarketing, Personalauswahl, Onboarding und Retention Management) und personenbezogener bzw. organisationaler Leistung verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • erklären und begründen, mit Hilfe welcher Methoden sich die Leistung von Mitarbeitern feststellen lässt. • erläutern, wie sich die Kompetenzentwicklung von Organisationsmitgliedern gestalten lässt. • anhand von Praxisbeispielen erläutern, wie veränderbar der Mensch in organisationalen Settings ist – und damit Empfehlungen zur Effektivität von Personalauswahl bzw. Personalentwicklung formulieren zu können. • erklären, welche Beziehungen zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen bestehen. • erläutern, welche Zusammenhänge zwischen extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten sowie Belastungen in der Praxis auftauchen und diese Zusammenhänge theoretisch erklären. • beschreiben und erklären, wie sich das Arbeitsverhalten beeinflussen lässt? • anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Anreizsystemen, Low Performance Management, Arbeitsgestaltung, Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur in Bezug auf die Beeinflussung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zukommt. |
| | Inhalte | <p>Personalpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil, Personalmarketing • Personalauswahl & Eignungsdiagnostik • Onboarding und Retention Management • Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch • Personalentwicklung und Outplacement <p>Organisationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen • Extraproduktives und kontraproduktives Arbeitsverhalten • Belastung, Stress, Burnout |

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Anreizsysteme und Low Performance Management • Arbeitsgestaltung & Gesundheit • Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur |
| | Lehr- / Lernformen | Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis von kurzfristigen bzw. langfristigen Perspektiven der Personal- und Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund wird einerseits vermittelt, dass effektive Personalauswahlmethoden oftmals mehr zur organisationalen Leistung beitragen als Personalentwicklungsmaßnahmen, die weit mehr im Vordergrund personal- und organisationspsychologischer Maßnahmen stehen. Auch wird verdeutlicht, dass langfristige Personalbindung nicht erst mit entsprechenden Maßnahmen des Retentionmanagements beginnt, sondern im Bereits zu Beginn des Personalmanagementprozesses, namentlich im Kontext von Maßnahmen des Personalmarketings, der Personalauswahl und der Einarbeitung verortet werden muss.</p> <p>Nachhaltigkeit aus der Sicht der Organisationspsychologie impliziert ein vertieftes Verständnis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die die intrinsische bzw. extrinsische Motivation beeinflussen. Dies gilt einerseits für das Thema kurzfristige bzw. langfristige Wirkungen und andererseits für das vertiefte Verständnis des Verdrängungseffekts, also der Reduktion intrinsischer Motivation durch materielle Anreize. Analoges gilt für die Notwendigkeit, die Verhaltenssteuerung durch Arbeits- vs. Psychologische Verträge einschätzen zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | R Referat / Präsentation (Online-Präsentation) |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Shiran Habekost M.Sc. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | I.3.1 Personalpsychologie I.3.2 Organisationspsychologie |

| Lehrveranstaltung | | I.3.1 Personalpsychologie | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Personalpsychologie, wie Personalmarketing, -auswahl, -einführung und -bindung) sowie der Organisationspsychologie. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Personalpsychologie, wie Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch, Personalentwicklung- und -freisetzung, und der Organisationspsychologie wie. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Personalauswahl Personalmarketing Prozess der Personalauswahl Methoden der Personalauswahl & Spannungsfeld: Wissenschaftlichkeit vs. Akzeptanz von Personalauswahlverfahren Onboarding und Retention Management Personalentwicklung Leistungsbeurteilung Mitarbeitergespräch: Grundlagen und Implementierung Prozess der Personalentwicklung | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Shiran Habekost M.Sc./Hubertus Högerle M.A. (2020): Wirtschaftspsychologie (Skript / Einführungs- und Begleitskript). Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin. Meta-Analyse | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>Empfehlungen</p> <p>Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015): Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests, Göttingen.</p> <p>Kanning, U.P. (2016): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie, Berlin.</p> <p>Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung, Göttingen.</p> |
| | Besonderes | Online-LV |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | I.3.2 Organisationspsychologie I | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Organisationspsychologie, insbesondere in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation, Arbeitsverhalten und Leistung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsverhalten & Arbeitsmotivation Arbeitsmotivation Arbeitseinstellungen: Arbeitszufriedenheit, Commitment Extraproduktives Arbeitsverhalten: Organizational Citizenship Behavior Kontraproduktives Arbeitsverhalten: Low Performance, Absentismus, Fluktuation Belastung, Stress, Burnout Arbeits- vs. Psychologische Verträge Arbeitsgestaltung & Gesundheit Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Name, V. (2020): Wirtschaftspsychologie (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin. Meta-Analyse</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Schuler, H. & Moser; K (2013): Lehrbuch Organisationspsychologie 5. Auflage, Bern.</p> <p>Spieß, E. & von Rosenstiel, L. (2010): Organisationspsychologie: Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder, Düsseldorf.</p> <p>Comelli, G., von Rosenstiel, L. & Nerdinger, F.W. (2014): Führung durch Motivation: Mitarbeiter für die Ziele des Unternehmens gewinnen, 5. Auflage, Stuttgart.</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | | <p>von Au, C. (2017): Anreizsysteme für Leadership-Organisationen: Employer Branding und Anreizsysteme der Next Practice, Berlin.</p> <p>Pink, D.H. (2010): Drive: Was Sie wirklich motiviert; Salzburg.</p> <p>Sprenger, R.H. (2014): Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse; Frankfurt</p> <p>DGFP e.V. (2014): Retentionmanagement für die Praxis: Erfolgsentscheidende Mitarbeiter finden und binden; Düsseldorf.</p> |
| | Besonderes | Online-LV |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 2 virtuellen Lernraum, 6 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

1.4 Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte

| Modulbezeichnung | | I.4 Modul Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte |
|---|---------------------------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte und Mitarbeiter bzw. externe Berater müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Leadership- und Führungsliteratur auf den Markt kommt, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Führungskonzepte und ihre Haltung dazu kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen Führung und Führungserfolg verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • Leadership- bzw. Führungstheorien und -konzepte wiedergeben, deren Unterschiede erklären und dabei die unterschiedlichen Rollen bzw. Aufgaben der Führungspersonen im Führungsprozess begründen. • die positiven und negativen Seiten von Führung sowie deren ethische Dimensionen erläutern. • das Konzept des „Positive Leadership“ darstellen und anhand eine Praxisbeispiels erläutern. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente • Traditionelle Konzepte der Personalführung • Moderne Konzepte der Personalführung • Evidence Based, Authentic and Positive Leadership • Methodische Perspektiven: Methodische Analyse und Entwicklung von Organisationen, Einschätzung eigenen und fremden Verhaltens, Methoden der Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern und sich selbst • Führungsbezogene Perspektiven: Mentale Modelle, Emotion vs. Volition |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|---|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | R Referat / Präsentation (Online-Präsentation) |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Hubertus Högerle M.A. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | I.4.1 Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente I.4.2 Traditionelle und moderne Konzepte der Personalführung I.4.3 Fallstudien |

| Lehrveranstaltung | | I.4.1 Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente | | | | |
|-------------------|--------------------------|--|---|--------------|-------------|--|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Grundlagenkenntnisse und -fähigkeiten um die Führungsarbeit beurteilen und durchführen zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zu den wirksamen Mechanismen von Führung und Management von Organisationen mit Schwerpunkt „Unternehmen“ als Personensysteme • Kennenlernen des (Selbst-)Führungs- und Managementprozesses • Kennenlernen von Steuerungs- und Exzellenz-Modellen • die Entwicklung des Verständnisses, dass Führung das Handling von komplexen Systemen wohl schwierig, aber evidenzbasiert machbar und erfolgreich ist • die Entwicklung der Perspektive, dass Führung vor allem die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit selbstwirksamen Mitarbeitern ist • die Entwicklung der selbstkritischen Perspektiven, dass die Führungskraft neben Wissen auch über ein bestimmtes Maß an Willen und Resilienz verfügen muss • die Grundlagen anerkannter Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. | | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen | |
| | | Fach | X | X | X | |
| | | System | X | X | X | |
| | | Selbst | X | X | X | |
| | | Sozial | X | | | |
| | | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Führung, Management, Organisation, Unternehmen • Grundlegende Führungsinstrumente • Strategische Unternehmens- und Organisationskonzepte | | | |
| | | Lehr- / Lernformen | Online-Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Online-Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Hubertus Högerle M.A. (2020): Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2016): Führen und führen lassen in der Praxis: Fallbeispiele, Stuttgart.</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Vahs, D.: (2012): Organisation - ein Lehr- und Managementbuch, 8. überarbeitete und erweiterte Auflage, Düsseldorf.</p> | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 1 ECTS |
| | Aufteilung | 25 Stunden |
| | Workload | 1 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 25 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 4 Stunden (Aufteilung: 1 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 22 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | I.4.2 Traditionelle und moderne Konzepte der Personalführung | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte und Mitarbeiter bzw. externe Berater, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität auf Personen und Organisationsergebnisse einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen und in konkretes Verhalten umsetzen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit beurteilen zu können; • den Nutzen des evidenzbasierten Führens einschätzen zu können; • die Grundlagen anerkannter Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | | Sozial | X | X | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Traditionelle Führungstheorien • Moderne Führungstheorien, • Führung und Management • Praxisfälle | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Hubertus Högerle M.A. (2020): Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Lang, R. und Rybnikova, I. (2014): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte, Heidelberg.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blicke, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Pfeffer, J. (2015): Leadership BS (bullshit)-Fixing Workplaces and Careers – One Truth at a Time, New York.</p> | | | | |
| Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | Fallstudien, Praxisfälle | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte und Mitarbeiter bzw. externe Berater, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung in wechselnden Kontexten, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit in der Unternehmens-/Organisationspraxis auf Einstellungen und Verhalten von Menschen beurteilen zu können; • den Nutzen des evidenzbasierten Führens im Bereich organisationaler Prozesse einschätzen zu können; • die Grundlagen der anerkannten Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | | Sozial | X | X | X |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Führungskonzepten in der Praxis aus verschiedenen theoretischen und praktischen Perspektiven • Feedbackformen und Lesson Learned - Entwicklungen | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Hubertus Högerle M.A. (2020): Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2016): Führen und führen lassen in der Praxis: Fallbeispiele, Stuttgart.</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Kellerman, B. (2012): The End of Leadership, New York.</p> <p>Permantier, M. (2019): Haltung entscheidet. Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten. München.</p> | | | |
| Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 2 ECTS |
| | Aufteilung | 50 Stunden |
| | Workload | <p>2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 44 Stunden |

1.5 Empirische Sozialforschung

| Modulbezeichnung | | I.5 Modul Empirische Sozialforschung |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, empirische Forschungsarbeiten zu planen und für die Abschlussarbeit relevante quantitative und qualitative Erhebungsmethoden anzuwenden.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • angeben, wie sich praxisbezogene Probleme wissenschaftlich untersuchen lassen und erläutern, wie man das dazugehörige Untersuchungsdesign entwickelt. • erläutern, worin sich wissenschaftliche und praxisbezogene Gütekriterien unterscheiden. • anhand von konkreten Beispielen verdeutlichen, wie man Begriffe/Variablen, deren Ausprägung sich nicht direkt beobachten lässt, messbar macht. • veranschaulichen, wie man einen qualitativ hochwertigen und praxistauglichen Fragebogen entwickelt. • Wie entwickelt man einen qualitativ hochwertigen und praxistauglichen? • veranschaulichen, wie man einen qualitativ hochwertigen und praxistauglichen Interviewleitfaden entwickelt. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen empirischer Sozialforschung • Empirischer Forschungsprozess • Operationalisierung • Abgrenzung: Wissenschaftliches vs. praxisbezogene Ziele – Implikationen für Gütekriterien • Qualitative und quantitative Verfahren (Befragungs- und Interviewtechniken) • Erhebungsmethoden: Fragebogen, Interview, Beobachtung, Dokumentenanalyse |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation, Diskussion |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA |

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 10 Studienzentrums, 6 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | I.5.1 Grundlagen empirischer Sozialforschung I.5.2 Qualitative und quantitative Erhebungsmethoden | |

| Lehrveranstaltung | | I.5.1 Grundlagen empirischer Sozialforschung | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, ein empirisches Forschungsprojekt zu planen und die einzelnen Schritte anhand wissenschaftlicher Kriterien zu begründen bzw. zu reflektieren. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | |
| | | Sozial | | | |
| | Inhalte | Grundlagen empirischer Sozialforschung <ul style="list-style-type: none"> • Empirischer Forschungsprozess (Problemstellung, Zielsetzung, Theoretische Grundlagen, Methodisches Vorgehen, Darstellung der Ergebnisse, Diskussion und Interpretation) • Operationalisierung • Abgrenzung: Wissenschaftliche vs. praxisbezogene Ziele und Gütekriterien | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung, Diskussion und Übungen | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Vorlesung, Diskussion und Übungen | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt (2020): Empirischer Forschungsprozess (Einführungs- und Begleitskript). Schnell, R. / Hill, P. / Esser, E. (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. München. Theisen, M.R. und Theisen, M. (2013): Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit Empfehlungen Atteslander, P. (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. Auflage, Berlin. Döring, N. & Bortz, J. (2015): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 5. Auflage, Berlin. Kromrey, H. et al. (2016): Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, 13. Auflage, Stuttgart. | | | |
| Besonderes | | | | | |
| Organisation | ECTS-Punkte | 2 ECTS | | | |
| | Aufteilung | 50 Stunden | | | |
| | Workload | 2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 8 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 42 Stunden | | | |

| Lehrveranstaltung | | I.5.2 Qualitative und quantitative Erhebungsmethoden | | | |
|---------------------------------|--|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestal- tung | Qualifikationsziele | Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, einen Fragebogen bzw. einen Interviewleitfaden oder aber auch ein Kategoriensystem für systematische Beobachtungen auf Basis von wissenschaftlicher Literatur zu entwickeln. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | x | x | x |
| | | System | x | x | x |
| | | Selbst | x | x | x |
| | | Sozial | | | |
| | Inhalte | Empirische Erhebungsmethoden <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Fragebögen, Fragebogentechnik • Erstellung von Interviewleitfäden, Interviewmethodik • Beobachtungsverfahren (Übersicht) | | | |
| Lehr- / Lernformen | Vorlesung, Diskussion und Übungen | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Vorlesung, Diskussion und Übungen: Erstellen eines Fragebogens und eines Interviewleitfadens | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt (2020): Empirische Erhebungsmethoden (Einführungs- und Begleitskript). Schnell, R. / Hill, P. / Esser, E. (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. München. Empfehlungen Bühner, M. (2010): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, 3. Auflage, München. Mayer, H.O. (2012): Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung, 6. Auflage, München. Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2011): Testtheorie und Fragebogenkonstruktion, 2. Auflage, Berlin. | | | | |
| Besonderes | | | | | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 4 ECTS | | | |
| | Aufteilung | 4 x 25 = 100 Stunden | | | |
| | Workload | 4 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 100 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 12 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrums, 4 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 88 Stunden | | | |

2 ZWEITES SEMESTER

2.1 Empirische Auswertungsmethoden

| Modulbezeichnung | | II.1 Modul: Empirische Auswertungsmethoden |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualitative Daten auszuwerten und dabei herauszuarbeiten, welche Vorteile bzw. Nachteile quantitative bzw. qualitative Verfahren der Inhaltsanalyse aufweisen. • quantitative Daten auszuwerten und dabei zu verstehen, welche statistischen Verfahren bei der Beantwortung welcher Fragestellungen / Hypothesen eingesetzt werden sollen. • Hypothesen mittels des Softwareprogramms SPSS auszuwerten. |
| | Inhalte | <p>Quantitative Verfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deskriptive Statistik: Lage und Verteilungsparameter in Abhängigkeit des Skalenniveaus • Inferenzstatistik I: Parametrische Verfahren, wie z.B. Korrelationsanalyse, t-Test, Varianzanalyse, (multiple) Regressionsanalyse • Inferenzstatistik II: Non-parametrische Verfahren, wie z.B. Chi2-Test, U-Test, H-Test • Explorative Datenanalyse <p>Einführung die softwaregestützte Datenanalyse</p> <p>Qualitative Verfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse leitfadengestützter Interviews • Explorative Gruppendiskussionen • Expertenbefragungen • Techniken der quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation, Diskussion |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Teilnahme an Modul I.5 Empirische Sozialforschung |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Modul I.5 Empirische Sozialforschung |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Joana Jungclaus M.Sc. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | II.5.1 Quantitative Analysemethoden II.5.2 Qualitative Analysemethoden | |

| Lehrveranstaltung | | II.1.1 Quantitative Analysemethoden | | | |
|--|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> selbständig verschiedene Methoden und Verfahren der quantitativen Analyse adäquat einzusetzen. Dies gilt sowohl für sowohl Methoden der deskriptiven, hypothesenprüfenden wie auch explorativen Verfahren. diese Methoden und Verfahren der quantitativen Analyse mittels adäquater statistischer Software auszuwerten. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Statistik I: Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Skalenniveaus Von der Stichprobe zur Grundgesamtheit Konfidenzintervalle Hypothesen und Fehlerarten | | | |
| | | Statistik II: Deskriptive Statistik <ul style="list-style-type: none"> Lageparameter: Modus, Median, Mittelwert Verteilungsparameter: Perzentile, Standardabweichung Zusammenhangsmaße | | | |
| | | Statistik III: Inferenzstatistik <ul style="list-style-type: none"> Mittelwertdifferenzen: t-Test, Varianzanalyse Zusammenhangsanalysen: chi2-Test, Korrelation, Regression, multiple Regression | | | |
| Statistik IV: Skalierung und Testtheorie <ul style="list-style-type: none"> Reliabilitätsanalyse Faktorenanalyse | | | | | |
| | Einführung die softwaregestützte Datenanalyse <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen Deskriptive Analysen Inferenzstatistische Analysen | | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation und Analyse eines Datensatzes | | | | |
| Literatur / | Verpflichtende Literatur | | | | |

| | | |
|---------------------------|---------------------|--|
| | Lehrmaterial | <p>Reinhardt, R. (2020): Statistik und Quantitative Datenanalyse (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Bühl, A. (2019): SPSS Einführung in die moderne Datenanalyse ab SPSS 25. Hallbergmoos.</p> <p>Rasch, B., Frieze, M., Hofmann, W. und Naumann, E. (2014): Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Berlin.</p> <p>Rasch, B., Frieze, M., Hofmann, W. und Naumann, E. (2014): Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Eckstein, P.P. (2017): Datenanalyse mit SPSS: Realdatenbasierte Übungs- und Klausuraufgaben mit vollständigen Lösungen, Berlin.</p> <p>Bühner, M. & Ziegler, M. (2017): Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler, Hallbergmoos.</p> <p>Braunecker, C. (2016): How to do Empirie, how to do SPSS: Eine Gebrauchsanleitung, Stuttgart.</p> |
| | Besonderes | Online-LV |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.1.1 Qualitative Analysemethoden | | | |
|---------------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, selbständig</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Methoden und Verfahren der qualitativen empirischen (Sozial-) Forschung adäquat einzusetzen. • Interviews auf Basis quantitativer und qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | x | x | x |
| | | System | x | x | x |
| | | Selbst | x | x | x |
| | | Sozial | | | |
| | Inhalte | <p>Interviewanalyse: Grundlagen der Inhaltsanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kategorien / Einheiten • Codieren • Kategoriensystem • Prozess • Fallbeispiel <p>Qualitative vs. quantitative Inhaltsanalyse</p> | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2020): Interview- und Inhaltsanalyse (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken. Weinheim.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Lamnek, S. & Krell, C. (2010): Qualitative Sozialforschung: Mit Online-Materialien, Weinheim.</p> <p>Gläser, J. & Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, München</p> <p>Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 3. Auflage, Weinheim.</p> | | | | |
| Besonderes | Online-LV | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrums, 4 virtuellen Lernraum, 6 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

2.2 Projekt- und Prozessmanagement

| Modulbezeichnung | | II.2 Projekt- und Prozessmanagement |
|---|--|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, innerhalb der Wirtschaftspsychologie Theorien und Konzepte des Projekt- und Prozessmanagements verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen des Projekt- und Prozessmanagements, mit einem Schwerpunkt im operativen Projektmanagement, anzuwenden und Erfordernisse der Planung und Organisation von Projekten folgerichtig umzusetzen, • Projekte und Prozesse theoriegestützt logisch zu analysieren und zu strukturieren und dadurch bereits in der Planung möglichen Risiken zu begegnen und • theoretische Konzepte auf Praxisprobleme anzuwenden und vor diesem Hintergrund die Chancen und Restriktionen des Theorie-Praxis-Transfers realistisch einzuschätzen. |
| | Inhalte | <p>Projektmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektziele, Anforderungen, Umfeld und Organisation • Projektplanung, Überwachung und Steuerung • Management von Qualität, Risiko und Stakeholdern • Teamarbeit und Führung <p>Prozessmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen, strategische Relevanz, Lean Management • Prozessanalyse, -steuerung und -optimierung • Handlungskompetenz in Prozessen |
| | Lehr- / Lernformen | Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die Qualität und Ergebnisse von organisationalen Projekten und Prozessen beeinflussen.</p> <p>Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und ver-</p> |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|---|
| | | bessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | R Referat / Präsentation (Online-Präsentation) |
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.2.1 Projektmanagement II.2.2 Prozessmanagement II.2.3 Bearbeitung von Praxisfällen |

| Lehrveranstaltung | | II.2.1 Projektmanagement | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Wirtschaftspsychologie und des Projektmanagements. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Projektmanagement <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen Projektorganisation im Unternehmen Aufbauorganisation von Projekten Ablauforganisation eines Projektes Projektcontrolling Multiprojektmanagement Innovative Perspektiven: Scrum / Agiles Projektmanagement | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Huhndorf, D / Reinhardt, R. (2020): Projekt- und Prozessmanagement (Skript / Einführungs- und Begleitskript). Timinger, H. (2017): Modernes Projektmanagement: Mit traditionellem, agilem und hybridem Vorgehen zum Erfolg. Heidelberg: Wiley Empfehlungen Burghardt, M. (2018): Projektmanagement: Leitfaden für die Planung, Überwachung und Steuerung von Projekten. Publicis: Erlangen. Kuster, J., Bachmann, C. (2018): Handbuch Projektmanagement: Agil – Klassisch – Hybrid. SpringerGabler: Wiesbaden. Michels, B. (2015); Projektmanagement Handbuch - Grundlagen mit Methoden und Techniken für Einsteiger. CreateSpace Independent Publishing Platform. | | | | |
| Besonderes | Online-LV | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 2 ECTS |
| | Aufteilung | 50 Stunden |
| | Workload | <p>2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 3 Stunden (Aufteilung: 3 virtuellen Lernraum) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 47 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.2.2 Prozessmanagement | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Wirtschaftspsychologie und des Prozessmanagements. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Prozessbegriff und Prozessmanagement-Ansatz Prozessarten Prozessabgrenzung und -kontextanalyse, Prozessübersicht Prozesserhebung Prozessdokumentation und Darstellungsvarianten Prozessanalyse Leitwerte und Optimierung Rollen und Prozessorganisation Kennzahlen und Prozess-Controlling | | | |
| Lehr- / Lernformen | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Huhndorf, D / Reinhardt, R. (2020): Projekt- und Prozessmanagement (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Gadatsch, A. (2017): Grundkurs Geschäftsprozess-Management: Analyse, Modellierung, Optimierung und Controlling von Prozessen. Springer-Vieweg. Wiesbaden.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Hierzer, R. (2017): Prozessoptimierung 4.0: Den digitalen Wandel als Chance nutzen. Haufe Fachbuch: Stuttgart.</p> <p>Horatzek, S. (2018): Toolbox Prozessmanagement: Vorgehensmodell und praktische Methoden für Industrie und Dienstleistung. Carl Hanser Verlag: München.</p> | | | | |
| Besonderes | Online-LV | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 50 Stunden |
| | Workload | <p>2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 3 Stunden (Aufteilung: 3 virtuellen Lernraum) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 47 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | Fallstudien, Praxisfälle | | | | |
|-------------------|---------------------|--|---|--------------|-------------|--|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Fach- und Führungskräfte bzw. externe Berater, oft konfrontiert mit neuen organisationalen Fragestellungen und Sachverhalten in wechselnden Kontexten, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Organisationskonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte des Projekt- und Prozessmanagement anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit in der Unternehmens-/Organisationspraxis auf Einstellungen und Verhalten von Menschen beurteilen zu können; • den Nutzen .. einschätzen zu können; • die Grundlagen der ...anwenden zu können. | | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen | |
| | | Fach | X | X | X | |
| | | System | X | X | X | |
| | | Selbst | X | X | X | |
| | | Sozial | X | X | X | |
| | | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Anwendung von Konzepten des Projekt- und Prozessmanagements in der Praxis aus verschiedenen theoretischen und praktischen Perspektiven • Feedbackformen und Lesson Learned - Entwicklungen | | | |
| | | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Huhndorf, D / Reinhardt, R. (2020): Projekt- und Prozessmanagement (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Rauer, K. (2019): Fallstudie Projektmanagement I: Aufgaben / Arbeitsheft. Books on Demand.</p> <p>Rauer, K. (2019): Fallstudie Projektmanagement II: Muster-Lösungen Books on Demand.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Burghardt, M. (2018): Projektmanagement: Leitfaden für die Planung, Überwachung und Steuerung von Projekten. Publicis: Erlangen.</p> | | | |
| | Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 2 ECTS |
| | Aufteilung | 50 Stunden |
| | Workload | <p>2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 3 Stunden (Aufteilung: 3 virtuellen Lernraum) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 47 Stunden |

FACHRICHTUNG I: LEADERSHIP

2.3 Exzellente Führung

| Modulbezeichnung | | II.3a Modul Exzellente Führung |
|---|---------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte müssen einerseits in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Darauf aufbauend müssen sie es schaffen, durch Führungsverhalten in ihrer Organisation eine Kultur der Exzellenz aufzubauen, in der sich alle Mitarbeiter zurechtfinden, gemäß ihrer Stärken voll einbringen und nach ihren Interessen und Möglichkeiten weiterentwickeln können.</p> <p>Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als Führungskräfte oft unter sehr schwierigen Bedingungen arbeiten müssen, da äußere und innere Widerstände auftreten, die Ressourcen knapp und die Interessen unterschiedlich sind. Außerdem reklamieren Erfolge in der Regel „höhere Autoritäten“ für sich und laden Misserfolge bei den Nachgeordneten ab.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ihre eigenen mentalen Modelle und ihre Selbstwirksamkeit kritisch zu reflektieren. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Diskussion und Reflexion der folgenden beiden Perspektiven eines evidenzbasierten und somit effektiven Leadership-Exzellenz-Modells:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenes Selbstbild/Fremdbild, Selbstwirksamkeit • Traditionelle bis nachhaltig-evolutionäre Organisationskulturen (Entwicklung und Veränderung) • Wirksame Exzellenz-Modelle • Stärkenbasierte Führungskonzepte • Positive, lernende und reinvestierende Organisationsformen |
| | Inhalte | <p>Teil: Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Ansatzes in die Führungstheorien • Selbstmotivation und Volition bei Widerständen • Entwicklung einer evolutionären und integralen Organisationskultur • Leadership-/Business-Excellence in der Praxis <p>Teil: Anwendungsfelder und Fallstudien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exzellenz-Modelle (EFQM, GMN, BSC) • Change-Management • Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |

| | | |
|--|--|--|
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert effektives, effizientes und nachhaltiges Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | R Referat / Präsentation (Online-Präsentation) |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Hubertus Högerle M.A. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.3.1 Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung II.3.2 Anwendungsfelder und Fallstudien |

| Lehrveranstaltung | | II.3a.1 Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Grundlagenkenntnisse und -fähigkeiten um die Führungsarbeit beurteilen und durchführen zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zur Einordnung des Führungs-Exzellenz-Ansatzes in die Führungstheorien • Kennenlernen von Verzerrungsfaktoren im Hinblick auf eigene Führungsentscheidungen, Probleme der Selbstmotivation und Volition bei starken Widerständen und Misserfolgserlebnissen • Kennenlernen der evolutionären und integralen Organisationskultur und Förderung des eigenen Entwicklungsprozesses in eine langfristige Orientierung auch bei komplexen Situationen • Kennenlernen des Leadership-Excellence-Modells und deren Möglichkeiten der Anwendung mit einer strategischen und operativen Perspektive | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | x | x |
| | | Sozial | x | x | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Ansatzes in die Führungstheorien • Entwicklung einer evolutionären und integralen Organisationskultur • Selbstmotivation und Volition im Führungs- und Veränderungsprozess • Praktizierte Leadership-Excellence | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Hubertus Högerle M.A. (2020): Exzellente Führung I (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Cameron, K. (2008): Positive Leadership – Strategies for Extraordinary Performance, San Francisco.</p> <p>Hinterhuber, Hans H., Renzl, Birgit, Werner, Christian H. (2015) Leadership-Strategie Unternehmerische Führung als Erfolgsfaktor</p> <p>Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations, München.</p> <p>Moll, A./Khayati, S. (2019): Excellence-Handbuch. Grundlagen und Anwendungen des EFQM-Modells 2020. Kissing.</p> <p>Senge, P.M. (2017): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart.</p> | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.3a.2 Anwendungsfelder und Fallstudien | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit komplexen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer nachhaltigen Wirksamkeit auf Organisationsergebnisse, Gesellschaft und Natur einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen und in konkretes Verhalten umsetzen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> Exzellenz-Modelle wie z. B. EFQM, GMN, BSC kritisch zu beurteilen und praxisgerecht umzusetzen. Change-Management kritisch beurteilen und in Konzepte umzusetzen, die wesentlichen Aspekte für eine erfolgreiche Realisierung beinhalten. mit Fallstudien zu arbeiten. praktische Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen üben. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | x | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | x | X | X |
| | | Sozial | x | x | x |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Leadership-/Business-Excellence-Modelle (EFQM, GMN, BSC) Change-Management Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Hubertus Högerle M.A. (2020): Exzellente Führung II (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Berner, W. (2012): Culture Change – Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil, Stuttgart.</p> <p>Bruch/Vogel (2009): Organisationale Energie - Wie sie das Potenzial Ihres Unternehmens ausschöpfen. Wiesbaden.</p> <p>Vahs/Weiand (2013): Workbook Change-Management – Methoden und Techniken, 2. Auflage, Stuttgart.</p> <p>Von Moll/Kohler Hrsg. (2012): Excellence-Handbuch: Grundlagen und Anwendung des EFQM Excellence Modells</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>Senge, P.M. et al. (2008): Das Fieldbook zur Fünften Disziplin, Stuttgart.</p> <p>Von der Heyde/von der Linde (2009): Gesprächstechniken für Führungskräfte – Methoden und Übungen zur erfolgreichen Kommunikation, 3. Auflage, München.</p> |
| | Besonderes | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 3 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

2.4 Macht und Mikropolitik, Bad Leadership

| Modulbezeichnung | | II.4a Modul Macht und Mikropolitik, Bad Leadership |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Praktische Führungskompetenz setzt nicht nur voraus, entsprechende Theorien, Methoden und Instrumente zu kennen und anwenden zu können, sondern insbesondere auch, sich mit den realen Auswirkungen von hierarchischen Organisationen, nämlich Macht vertieft auseinandersetzen zu können.</p> <p>Führungskräfte müssen somit auch in der Lage sein zu beurteilen, welche Auswirkungen der konstruktive bzw. der destruktive Einsatz von Macht in Bezug auf Effektivität und Effizienz einerseits und in Bezug auf die Individual- und Gruppenleistung andererseits hat.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Konzepte aus den Bereichen „Macht, Mikropolitik und Bad Leadership“ zu verstehen, ihre Haltung dazu kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen Macht, Mikropolitik und Bad Leadership einerseits und Führungserfolg andererseits verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • die negativen Seiten von Führung anhand ausgewählter Beispiele, wie zum Beispiel Mobbing erklären zu können. • Personenbezogene Merkmale wie Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie verstehen und erklären können. • erklären, welche Methoden und Instrumente auf individueller und organisationaler Seite hilfreich sind, um die Negativauswirkungen von Macht einzuschränken. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Macht & Mikropolitik: Theorien, Konzepte und Praxis • Bad Leadership / Dysfunktionale Führung: Grundlagen und Gegenmaßnahmen |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|--|
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit und 15minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70 |
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | I.4a.1 Macht & Mikropolitik: Theorien, Konzepte und Praxis I.4a.2 Bad Leadership / Dysfunktionale Führung: Grundlagen und Gegenmaßnahmen |

| Lehrveranstaltung | | II.4a.1 Macht & Mikropolitik: Theorien, Konzepte und Praxis | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden des Themenfelds „Macht & Mikropolitik“. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Verbesserung der Führungseffektivität“, und zwar in Bezug auf organisationale wie auch personenbezogene Aspekte zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | X | X | X | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Machtgrundlagen, Machtprozess Mikropolitik Funktionale und dysfunktionale Auswirkungen auf die Psyche Ethische Dimensionen der Führungsarbeit | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2020): Macht und Mikropolitik, Bad Leadership (Einführungs- und Begleitskript)</p> <p>Ameln, F. / Heintel, P. (2016): Macht in Organisationen: Denkwerkzeuge für Führung, Beratung und Change-Management. Stuttgart: Schäffer Poeschel.</p> <p>Neuberger, O. (2015): Mikropolitik und Moral in Organisationen: Herausforderung der Ordnung. UTB: Weinheim.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2016): Führen und führen lassen in der Praxis: Fallbeispiele, Stuttgart.</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Hinterhuber, H. (2010): Die 5 Gebote exzellenter Führung. Frankfurter Allgemeine Buch: Frankfurt.</p> <p>Kets de Vries, M. (2008): Führer, Narren und Hochstapler: Die Psychologie der Führung. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Vollständig überarbeitete Auflage.</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>Berlin.</p> <p>Neuberger, O. (2015): Mikropolitik und Moral in Organisationen: Herausforderung der Ordnung. UTB: Weinheim.</p> <p>Sutton, R. (2008): Der Arschloch-Faktor: Vom geschickten Umgang mit Aufschneidern, Intriganten und Despoten in Unternehmen. Dresden: Heyne</p> <p>Sutton, R. (2018): Überleben unter Arschlöchern: Wie Sie mit Leuten klarkommen, die andere wie Dreck behandeln. München: Piper</p> |
| | Besonderes | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | I.4a.2 Bad Leadership / Dysfunktionale Führung: Grundlagen und Gegenmaßnahmen | | | |
|-------------------|--------------------------|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden des Themenfelds „Bad Leadership bzw. Dysfunktionale Führung“. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Verbesserung der Führungseffektivität“, und zwar in Bezug auf organisationale wie auch personenbezogene Aspekte zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | X | X | X | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Machtgrundlagen, Machtprozess Mikropolitik Funktionale und dysfunktionale Auswirkungen auf die Psyche Ethische Dimensionen der Führungsarbeit | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2020): Macht und Mikropolitik, Bad Leadership (Einführungs- und Begleitskript)</p> <p>Ameln, F. / Heintel, P. (2016): Macht in Organisationen: Denkwerkzeuge für Führung, Beratung und Change-Management. Stuttgart: Schäffer Poeschel.</p> <p>Neuberger, O. (2015): Mikropolitik und Moral in Organisationen: Herausforderung der Ordnung. UTB: Weinheim.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Babiak, http://www.amazon.de/Menschenschinder-oder-Manager-Psychopathen-Arbeit/dp/3446409920/ref=pd_sim_b_1 P./</p> <p>Hare http://www.amazon.de/Menschenschinder-oder-Manager-Psychopathen-Arbeit/dp/3446409920/ref=pd_sim_b_1, R. (2007): Menschenschinder oder Manager: Psychopathen bei der Arbeit. Berlin: Hanser.</p> <p>Dammann, G. (2007): Narzissten, Egomanen, Psychopathen in der Führungsetage: Fallbeispiele und Lösungswege für ein wirksames</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>Management. Bern: Haupt.</p> <p>Externbrink, K. / Keil, M. (2017): Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen: Theorien, Methoden und Befunde zur dunklen Triade. Berlin: Springer.</p> <p>Kellerman, B. (2004): Bad Leadership, New York.</p> <p>Kellerman, B. (2012): The End of Leadership, New York.</p> <p>Kets de Vries, M. (2008): Führer, Narren und Hochstapler: Die Psychologie der Führung. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.</p> <p>Kuhn, T. / Weibler, J. (2020): Bad Leadership: Von Narzissten und Egomaneen, Vermessenen und Verführten: Warum uns schlechte Führung oftmals gut erscheint und es guter Führung häufig schlecht ergeht. München: Vahlen.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> |
| | Besonderes | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

2.5 Führungseffektivität

| Modulbezeichnung | | II.5a Modul Führungseffektivität |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der nahezu unzähligen Managementkonzepte effektiv sind. Diese Entscheidungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Managementkonzepte auf den Markt kommen, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Managementkonzepte kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • nachvollziehen, dass effektive Lösungen der Managementpraxis auf validen wissenschaftlichen Studien beruhen sollten. • verstehen, warum in der Praxis wenig Wert auf Nutznachweise von Managementkonzepten gelegt und eher „Moden & Mythen“ gefolgt wird. • die Grundlagen eines Evidenzbasierten Managements angeben können; • anhand eines Praxisbeispiels die Methode des „Systematic Review“ anwenden können |
| | Inhalte | Moden und Mythen im Management Evidence Based Management |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 3. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module der ersten beiden Fachsemester |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis.</p> <p>Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | III.1.1 Moden und Mythen im Management III.1.2 Evidenzbasiertes Management | |

| Lehrveranstaltung | | II.5a.1 Moden und Mythen im Management | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die kritische Auseinandersetzung mit Moden und Mythen im Management das Kennenlernen und der Diskussion methodischer und managementbezogener Probleme bzgl. der Effektivität von Managementkonzepten die Entwicklung des Verständnisses, dass die Konzepte von Beratungsfirmen im Allgemeinen nicht an Kriterien wie Validität bzw. Effektivität orientiert sind. die Entwicklung von kritischen Perspektiven zum Beitrag von Führung zum Unternehmenserfolg: Attributionsfehler und Romance of Leadership | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Moden und Mythen im Management Wissenschaftlichkeit vs. Zweckrationalität von Beratungsansätzen | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2020): Moden und Mythen im Management (Einführungs- und Begleitskript). Kieser, A. (2005): Wissenschaft und Beratung. Heidelberg. Empfehlungen Pfeffer, J. und Sutton, R.L. (2007): Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn: Berühmte Managementthesen auf dem Prüfstand. Düsseldorf. Völker, R. (2008): Managementkonzepte beurteilen und richtig anwenden, München. Rosenzweig, P. (2008): Der Halo-Effekt: Wie Manager sich täuschen lassen, Stuttgart. | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.5a.2 Evidenzbasiertes Management | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | <p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Managementkonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Managementkonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit beurteilen zu können; • den Nutzen des Evidenzbasierten Managements einschätzen zu können; • die Grundlagen der dort angewandten Methode, das Systematic Review, anwenden zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | x | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | x | X | X |
| | | Sozial | | | |
| | Inhalte | <p>Evidenzbasiertes Management</p> <p>Vergleichende Analyse von Praxis- vs. wissenschaftlicher Literatur</p> <p>Erstellung eines grundlegenden Systematic Reviews</p> | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2020): Evidence Based Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Becker, W. und Ulrich, P. (2018): Evidenzbasiertes Management: Leitlinien für Forschung und Praxis. Berlin.</p> <p>Pfeffer, J. und Sutton, R.L. (2007): Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn: Berühmte Managementthesen auf dem Prüfstand. Düsseldorf.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Pettigrew, M. & Roberts, H. (2006): Systematic Reviews in the Social Sciences. A Practical Guide. Malden: Blackwell Publishing.</p> <p>Tranfield, D. et al. (2003): Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. In: British Journal of Management 14, S. 207–222.</p> <p>Rousseau, D.M. (2010): The Oxford Handbook of Evidence-Based Management, Oxford.</p> <p>Vielfältige Materialien auf: www.cebma.org</p> | | | | |
| Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrums, 4 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

FACHRICHTUNG II: BUSINESS TRANSFORMATION

2.6 Change-Management

| Modulbezeichnung | | II.3b Change-Management |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Es besteht einerseits Konsens darüber, dass sich die Unternehmensumwelten immer schneller und in einer immer weniger vorhersehbaren Art und Weise verändern (Stichwort „VUCA“). Andererseits besteht ebenfalls Konsens darüber, dass die Wahrscheinlichkeit mit organisationalen Veränderungsprozessen zu scheitern, nach wie vor hoch ist. Daraus resultiert die Notwendigkeit, effektive Konzepte des Change-Managements anzuwenden. Akteure im Change-Management (Change Manager, Personaler, Führungskräfte und schließlich die betroffenen Mitarbeiter) benötigen daher einen Zugang zu solchen effektiven Konzepten.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte, Theorien und Modelle des Change-Managements beschreiben und erklären. • Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von organisationalen Veränderungsprozessen beschreiben. • Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Veränderungsprojekten entscheiden. • relevante Instrumente zur Gestaltung von unterschiedlichen Phasen in Veränderungsprozessen (Vorbereitung, Analyse, Konzeption, Implementierung und Optimierung) auswählen und einsetzen. <p>Dadurch werden die Voraussetzungen für den Erwerb von Handlungs- bzw. Umsetzungskompetenzen in Bezug auf wirtschaftspsychologische Interventions- bzw. Gestaltungsmethoden geschaffen, die in den adäquaten Einsatz von Instrumenten des Change-Managements münden. Dazu gehören der Einsatz von Fallbeispielen, mit deren Hilfe die Kompetenz der Studierenden, Faktoren zu erkennen bzw. zu analysieren, die über den Erfolg von Veränderungsprojekten entscheiden, ausgebaut. Insbesondere wird in diesem Zusammenhang auf „weiche“ Faktoren eingegangen, die in der Change-Management Literatur mittlerweile als erfolgskritischer erachtet werden als „harte“ betriebswirtschaftliche Faktoren. Zu den weichen Faktoren gehören u.a. die Transparenz des Vorgehens in Veränderungsprozessen (vermittelt durch Kommunikation), der Umgang mit Konflikten und Widerständen sowie allgemein das adäquate Führen in Phasen von Veränderung.</p> |
| | Inhalte | Change-Management: Grundlagen Change-Management: Methoden und Instrumente |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert das Gestalten effektiver und effizienter Veränderungsprozesse. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen den (mechanistischen) Anforderungen der Praxis und den (wirtschafts-)psychologischen Voraussetzungen sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | R Referat / Präsentation (Online-Präsentation) |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.3b.1 Change-Management: Grundlagen II.3b.2 Change-Management: Methoden und Instrumente |

| Lehrveranstaltung | | II.3b.1 Change-Management: Grundlagen | | | |
|--------------------------|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden des Veränderungsmanagements. dem vertiefenden Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen im Bereich der Erfolgsfaktoren des Change-Managements. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | X | X | X | |
| | Inhalte | Change-Management: Methoden und Instrumente <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitungsphase (z.B. Auftragsklärung) Analysephase (z.B. bezogen auf Kultur, Strategie, technisch-organisatorisches System) Konzeptionsphase (z.B. Balanced Score Card, Veränderungslandkarte) Implementierungsphase (z.B. Personalentwicklung, Ziel- und Zeitvorgaben) Optimierungsphase (z.B. Kaizen, kontinuierlicher Verbesserungsprozess) | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Zwank, J. (2020): Change-Management (Einführungs- und Begleit-skript). Vahs, D./Weiland, A. (2013): Workbook Change-Management: Methoden und Techniken. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart. Empfehlungen Doppler, K./Lauterburg, C. (2014): Change-Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag. Frankfurt. Koch, A. (2018): Change mich am Arsch. Econ: Düsseldorf. Kotter, J. (2011): Leading Change: Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen: Stuttgart. Lauer, T. (2014, 2. Auflage): Change-Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Springer-Gabler: Berlin Von Hehn, S. / Cornelissen, N.I./Braun, C. (2016): Kulturwandel in Organisationen. Ein Baukasten für angewandte Psychologie im Change-Management. Springer. Berlin. | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 4 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.3b.2 Change-Management: Methoden und Instrumente | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen im Bereich der Gestaltung von organisationalen Veränderungsprozessen. dem vertiefenden Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen im Bereich der Methoden und Instrumente des Change-Managements. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | X | X | X | |
| | Inhalte | Moden und Mythen im Management Wissenschaftlichkeit vs. Zweckrationalität von Beratungsansätzen | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Zwank, J. (2020): Change-Management (Einführungs- und Begleit-skript).</p> <p>Vahs, D./Weiland, A. (2013): Workbook Change-Management: Methoden und Techniken. Schäffer-Poeschel Verlag. Stuttgart.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Doppler, K./Lauterburg, C. (2014): Change-Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag. Frankfurt.</p> <p>Koch, A. (2018): Change mich am Arsch. Econ: Düsseldorf.</p> <p>Kotter, J. (2011): Leading Change: Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen: Stuttgart.</p> <p>Lauer, T. (2014, 2. Auflage): Change-Management: Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Springer-Gabler: Berlin</p> <p>Von Hehn, S. / Cornelissen, N.I./Braun, C. (2016): Kulturwandel in Organisationen. Ein Baukasten für angewandte Psychologie im Change-Management. Springer. Berlin.</p> | | | | |
| Besonderes | - | | | | |
| Organisation | ECTS-Punkte | 3 ECTS | | | |
| | Aufteilung | 75 Stunden | | | |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 4 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden | | | |

2.7 Consulting

| Modulbezeichnung | | II.4b Modul Consulting |
|--|----------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Die Umsetzung von Change Projekten wird in aller Regel durch die Dienstleistung von Beratungsunternehmen unterstützt. Die Vorteile liegen hierdurch – auf den ersten Blick – auf der Hand: Beratungsunternehmen sind auf solche Projekte spezialisiert, verfügen in vielen Fällen über entsprechende Branchenkenntnisse und sind bzgl. der Aktualität von Managementkonzepten i.a. en jour.</p> <p>Erst auf den zweiten Blick wird deutlich, dass die Externalisierung von Veränderungskompetenzen mit einer Reihe von Problemen oder gar Nachteilen verbunden ist. Dazu gehört einerseits die Reduktion des internen Know-hows bzgl. der wichtigen Aspekte der Veränderungsfähigkeit bzw. Bereitschaft, wodurch eine Abhängigkeit von externen Beratern resultiert. Andererseits wird oftmals übersehen, dass das Beratungsgeschäft auf einer Reihe von „hidden agendas“ basiert, die eine optimale Problemlösung im Sinne des Klientensystems verhindert. Last not least ist auf das schon fast systemimmanente Problem fehlender Überprüfung des Beratungserfolgs zu verweisen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte, Theorien und Modelle des Beratungsprozesses beschreiben und erklären. • Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von Beratungsprozessen beschreiben. • Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Beratungsprojekten entscheiden. • relevante Instrumente zur Gestaltung Beratungsprozessen beschreiben und erklären. • die „Grenzen der Rationalität“ von Beratungskonzepten bzw. -prozessen erkennen und erklären. <p>Dadurch werden die Voraussetzungen für den Erwerb von Handlungs- bzw. Umsetzungskompetenzen in Bezug auf wirtschaftspsychologische Beratungsmethoden geschaffen, die in den adäquaten Einsatz von Beratungsmethoden und deren kritischer Reflexion münden. Dazu gehören der Einsatz von Fallbeispielen, mit deren Hilfe die Kompetenz der Studierenden, Faktoren zu erkennen bzw. zu analysieren, die über den Erfolg von Beratungsprojekten entscheiden, ausgebaut.</p> <p>Insbesondere wird in diesem Zusammenhang auf Faktoren eingegangen, die im Kontext von Beratungsprojekten oftmals ein Schattendasein führen. Dazu gehören insbesondere Themenfelder wie „latente Funktionen der Beratung“, „Moden und Mythen von Managementkonzepten“ und „mangelnde Evaluation“.</p> |
| | Inhalte | Grundlagen der Organisationsberatung: Konzepte und Prozesse Kritische Perspektiven der Organisationsberatung |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |

| | | |
|--|--|---|
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine kompetente Unterstützung dieser Entscheidungen durch Unternehmensberater. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen den unterstützenden und den latenten Funktionen der Unternehmensberatungspraxis sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.4b.1 Grundlagen der Organisationsberatung: Konzepte und Prozesse II.4b.2 Kritische Perspektiven der Organisationsberatung |

| Lehrveranstaltung | | II.4b.1 Grundlagen der Organisationsberatung: Konzepte und Prozesse | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden der Begleitung und Beratung von Organisationen in Veränderungsprozessen nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, wie ein vollständiger Beratungsprozess abläuft. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | X | | | |
| | Inhalte | <p>Konzepte der Organisationsberatung</p> <ul style="list-style-type: none"> Strategieberatung Prozessberatung Systemische Organisationsberatung Organisationsentwicklung <p>Prozess der Organisationsberatung</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratungsmarketing und Auftragsakquisition Problemanalyse (Ist-Analyse), Prognosen und Zielsetzung von Projekten Problemlösung (Sollkonzepterstellung) und Realisierungsplanung Präsentation und Berichterstellung von Beratungsergebnissen Realisierung (Umsetzung) Auftragsabschluss und Evaluation | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Bülow, S. (2020): Consulting (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Lippold, D. (2019): Grundlagen der Unternehmensberatung: Strukturen – Konzepte – Methoden. De Gruyter. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Niedereichholz, C. (2010): Unternehmensberatung: Band 1: Beratungsmarketing und Auftragsakquisition. Oldenbourg. München und Wien.</p> <p>Niedereichholz, C. (2012): Unternehmensberatung: Band 2: Auftragsdurchführung und Qualitätssicherung. Oldenbourg. München und Wien.</p> | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 4 ECTS |
| | Aufteilung | 100 Stunden |
| | Workload | <p>4 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 100 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 12 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 90 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.4b.2 Kritische Perspektiven der Organisationsberatung | | | |
|--------------------------|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die kritische Auseinandersetzung mit Moden und Mythen im Management die Entwicklung des Verständnisses, dass die Konzepte von Beratungsfirmen im Allgemeinen nicht an Kriterien wie Validität bzw. Effektivität orientiert sind. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | | Sozial | | | |
| | Inhalte | Kritische Perspektiven der Organisationsberatung <ul style="list-style-type: none"> Organisationsberatung als Motor – oder Bremsklotz - für Innovation Organisationsberatung als machtpolitisches Instrument Organisationsberatung als Initiator und Verstärker von Managementmoden | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Bülow, S. (2020): Consulting (Einführungs- und Begleitskript). Kieser, A. (2005): Wissenschaft und Beratung. Heidelberg. Empfehlungen Pfeffer, J. und Sutton, R.L. (2007): Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn: Berühmte Managementthesen auf dem Prüfstand. Econ. Düsseldorf. Rosenzweig, P. (2008): Der Halo-Effekt: Wie Manager sich täuschen lassen. Vahlen. Stuttgart. Völker, R. (2008): Managementkonzepte beurteilen und richtig anwenden, München. von Ameln, F./ Kramer, J./Stark, H. (2009): Organisationsberatung beobachtet: Hidden Agendas und Blinde Flecke, Springer-Gabler. Wiesbaden. | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 2 ECTS |
| | Aufteilung | 50 Stunden |
| | Workload | <p>2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 8 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 1 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 42 Stunden |

2.8 Coaching

| Modulbezeichnung | | II.5b Modul Coaching |
|---|--|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Coaching lässt sich im Gegensatz zur Unternehmensberatung als Einzelberatung verstehen, bei der Personen mit Managementaufgaben mit Hilfe eines Coaches Problemsituationen systematisch analysieren und durch unterstützende Methoden selbst Lösungen entwickeln. Der Klient lernt daher im Idealfall, seine Probleme selber zu lösen, klare Ziele zu setzen und wieder eigenständig effektive Ergebnisse zu produzieren. Ein spezieller, aber nicht unumstrittener Ansatz hierbei ist, dass Führungskräfte als Coach für ihre Mitarbeiter fungieren können.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden somit befähigt, die entsprechenden Instrumente des Coachings im Rahmen von Personalentwicklung und Change Prozessen in der praktischen Arbeit gezielt und bewusst einzusetzen. Sie erarbeiten sich die Kompetenz, geeignete Coaches auszuwählen, Entwicklungsprozesse als Prozessverantwortlicher zu steuern und zu kontrollieren sowie die Tools in geeigneter Weise selbst anzuwenden und Prozessberatungen und -begleitung durchzuführen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen eines Coaching-Prozesses und dessen Erfolgsfaktoren erläutern. • Relevante Coaching-Tools darstellen und bzgl. ihrer Wirkungen kritisch diskutieren. • die Qualitätsanforderungen an die Auswahl eines Coaches erläutern und kritisch diskutieren. • die Rolle der Führungskraft als Coach angeben und deren Vor- und Nachteile kritisch darstellen. |
| | Inhalte | <p>Coaching: Grundlagen, Prozess und Methoden</p> <p>Coaching: Qualitätssicherung und die Rolle der Führungskraft als Coach</p> |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit in vielen Fällen eine kompetente Unterstützung dieser Entscheidungen durch Coaches. Die Studierenden sollen für die verschiedenen Anforderungen und Problemfelder der Coachingpraxis sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|--|
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit und 15minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70 |
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.5b.1 Coaching: Grundlagen, Prozess und Methoden II.5b.2 Coaching: Qualitätssicherung und die Rolle der Führungskraft als Coach |

| Lehrveranstaltung | | II.5b.1 Coaching: Grundlagen, Prozess und Methoden | | | |
|--------------------------|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden der Begleitung und Beratung von Einzelpersonen in Veränderungsprozessen nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, wie ein vollständiger Coaching-Prozess abläuft. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Coaching: Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Grundverständnis und Definitionen Anlässe, Ziele, Inhalte, Nutzen Wirkfaktoren des Coachings Coaching: Prozess und Methoden <ul style="list-style-type: none"> Coaching-Ablauf Coaching-Tools | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Jauer, E.-M. (2020): Coaching (Einführungs- und Begleitskript). Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung: Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. Beltz. Weinheim. Empfehlungen Birgmeier, B. (2011) (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden: Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Birgmeier, B. (2011): Was Coachs wissen sollten: Qualitätssicherung, In: ManagerSeminare know-how, Sonderheft Techniken und Themen des Coachings, Juni, Heft 159, S.4-8. Bonn: ManagerSeminare. Migge, B. (2017): Handbuch Business-Coaching. Beltz. Weinheim. Wehrle, M. (2011): Die 100 besten Coaching-Übungen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Aufl., Bonn: ManagerSeminare. | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.5b.2 Qualitätssicherung und die Rolle der Führungskraft als Coach | | | |
|-------------------|--------------------------|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ein vertieftes Verständnis der Qualitätsanforderungen an die Ausbildung und die Auswahl von Coaches. die Befähigung, die Rolle von Führungskräften als Coaches nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, wie der Coaching-Prozess durch digitale Medien unterstützt werden kann. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Coaching: Qualitätsperspektiven <ul style="list-style-type: none"> Auswahl eines Coaches Die Führungskraft als Coach Coaching: Trends <ul style="list-style-type: none"> e-Coaching: Nutzenpotenziale und Grenzen | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Jauer, E.-M. (2020): Coaching (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung: Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. Beltz. Weinheim.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Birgmeier, B. (2011): Was Coaches wissen sollten: Qualitätssicherung, In: ManagerSeminare know-how, Sonderheft Techniken und Themen des Coachings, Juni, Heft 159, S.4-8. Bonn: ManagerSeminare.</p> <p>Haberleitner, E., Deistler, E., Ungvari, R. (2009): Führen Fördern Coachen. So entwickeln Sie die Potenziale Ihrer Mitarbeiter. München: Redline Verlag.</p> <p>Hamann, A., Huber, J. J. (2001): Coaching. Die Führungskraft als Trainer. 4., aktualisierte und erw. Auflage. Leonberg: Rosenberger.</p> <p>Heller, J. / Triebel, C. (2017): Digitale Medien im Coaching: Grundlagen und Praxiswissen zu Coaching-Plattformen und digitalen Coaching-Formaten. Springer. Berlin.</p> <p>Hießböck, H.-C. (2010): Die Führungskraft als Coach: Zur Frage, ob Führungskräfte coachen dürfen und sollen. VDM. Saarbrücken.</p> <p>Migge, B. (2017): Handbuch Business-Coaching. Beltz. Weinheim.</p> <p>Triebel, C. / Heller, J. (2016): Qualität im Coaching: Denkanstöße</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | | und neue Ansätze: Wie Coaching mehr Wirkung und Klientenzufriedenheit bringt. Springer. Berlin. |
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | 3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

FACHRICHTUNG III: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

2.9 Grundlagen des Human Resource Managements

| Modulbezeichnung | | II.3c Modul Grundlagen des Human Resource Managements |
|---|---------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Die Entwicklung bzw. die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen bzw. Organisationen hängen in hohem Maße von einem effektiven Einsatz der Humanpotenziale ab. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des modernen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dazu gehören die relevanten Themenfelder des operativen HRM wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalplanung • Personalbeschaffung / -auswahl • Personaleinsatz • Personalentwicklung / Weiterbildung • Personalfreisetzung • Personalcontrolling <p>sowie relevante Felder des Arbeitsrechts</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen des Human Resources Management (HRM), welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht. • verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden des HRM ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entsprechen dem Stand der Fachliteratur. • können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln. |
| | Inhalte | Konzepte und theoretische Grundlagen des HRM Anwendungsfelder des HRM: Good Practices |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |

| | | |
|--|--|--|
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation. Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die im Umgang mit den „Humanressourcen“ – in Abgrenzung zu finanziellen bzw. materiellen Ressourcen entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.3c.1 Konzepte und theoretische Grundlagen des HRM II.3c.2 Anwendungsfelder des HRM: Good Practices |

| Lehrveranstaltung | | II.3c.1 Konzepte und theoretische Grundlagen des HRM | | | |
|--------------------------|---|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden des HRM nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, wie relevante Methoden und Tools des operativen HRM in der Praxis eingesetzt werden. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Theorien und Konzepte des HRM <ul style="list-style-type: none"> Einführung: Grundverständnis des Personalmanagements Theoretische Grundlagen Entwicklung der Personalfunktion Prozesse und Strukturen im HRM | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. / Schwarzien-Mencner, C. (2020): Grundlagen des Human Resource Managements (Einführungs- und Begleitskript). Bartscher, T. / Nissen, R. (2017): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. Pearson. Halbergmoos.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Holtbrügge, D. (2018). Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55642-9</p> <p>Miebach, B. (2017). Handbuch Human Resource Management. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10239-5</p> <p>Scholz, C. (2014). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 6., Neubearb. und erw. Aufl.). München: Vahlen.</p> | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.3c.2 Anwendungsfelder des HRM: Good Practices | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Entwicklung des Verständnisses, wie relevante Methoden und Tools des operativen HRM in der Praxis eingesetzt werden. Good-Practice-Beispiele, wie in zentralen Funktionsbereichen der betrieblichen Praxis ein modernes Human Resources Management ausgestaltet werden kann. Sie sind in der Lage, diese Praxisbeispiele differenziert zu analysieren und bewerten. die Entwicklung einer Übersicht über relevante Felder des Arbeitsrechts | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Handlungsfelder des Operativen Human Resource Management <ul style="list-style-type: none"> Personalplanung Personalbeschaffung / -auswahl Personaleinsatz Personalentwicklung / Weiterbildung Personalfreisetzung Personalcontrolling relevante Felder des Arbeitsrechts | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. / Scharzien-Mencner, C. (2020): Grundlagen des Human Resource Managements (Einführungs- und Begleitskript). Bartscher, T. / Nissen, R. (2017): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. Pearson. Halbergmoos. Empfehlungen Holtbrügge, D. (2018). Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55642-9 Junker (2018): Grundkurs Arbeitsrecht, C.H.Beck, 17. neu bearbeitete Auflage Miebach, B. (2017). Handbuch Human Resource Management. | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | | <p>Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10239-5</p> <p>Sakowski (2014): Arbeitsrecht, Heidelberg: Springer Gabler Verlag.</p> <p>Scholz, C. (2014). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 6., neubearb. und erw. Aufl.). München: Vahlen.</p> |
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

2.10 Strategisches Human Resource Management

| Modulbezeichnung | | II.4c Modul Strategisches Human Resource Management |
|---|---------------------------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Entwicklung bzw. die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen bzw. Organisationen hängen in hohem Maße von der Gestaltung der Rahmenbedingungen für einen effektiven Einsatz der Humanpotenziale ab. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des strategischen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Im Wesentlichen gehören dazu die beiden folgenden Themenfelder im Zusammenhang mit strategischen Fragen des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundprinzipien und Methoden des strategischen HRM • Beitrag des HRM zum Unternehmenserfolg <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennen die strategischen Anforderungen an Personalmanager, die sich aus den Ansätzen eines modernen Human Resources Managements ableiten lassen und können diese kritisch reflektieren. • können anhand relevanter Konzepte und Modelle den Wertbeitrag des HRM am Unternehmenserfolg erklären. |
| | Inhalte | Strategisches Human Resource Management: Grundlagen Strategisches Human Resource Management: Wertbeitrag und Erfolgsmessung |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation.</p> <p>Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die in Bezug auf strategische Handlungsfelder des HRM entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|---|
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.4c.1 Strategisches Human Resource Management: Grundlagen II.4c.2 Strategisches Human Resource Management: Wertbeitrag und Erfolgsmessung |

| Lehrveranstaltung | | II.4c.1 Strategisches Human Resource Management: Grundlagen | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden des strategischen HRM nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, wie relevante Methoden und Tools des strategischen HRM in der Praxis eingesetzt werden. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| Inhalte | Strategisches Human Resource Management: Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Ausgangssituation: Human Resources und Unternehmenserfolg Unternehmens- und Personalstrategie Modelle und Konzepte des strategischen HRM (Ulrich) Architektur / Organisation des Strategischen HRM | | | | |
| | Strategisches Human Resource Management: Methoden und Instrumente <ul style="list-style-type: none"> Strategische Personalplanung Strategisches Kompetenzmanagement HR Scorecards | | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. / Huhndorf, D. (2020): Strategisches Human Resource Management (Einführungs- und Begleitskript). Lebreuz, C. (2017): Strategie und Personalmanagement: Konzepte und Instrumente zur Umsetzung in Unternehmen. SpringerGabler: Wiesbaden. Empfehlungen Holtbrügge, D. (2018). Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55642-9 Lebreuz, C., (2017): Strategisches Personalmanagement – das Spannungsfeld zwischen Strategie und Personal. In: Strategie und Personalmanagement. Springer Verlag, Heidelberg, S. 11-54. Miebach, B. (2017). Handbuch Human Resource Management. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>https://doi.org/10.1007/978-3-658-10239-5</p> <p>Rees, G. & Smith, P. E. (2014). Strategic Human Resource Management. Sage.</p> <p>Scholz, C. (2014). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 6., neubearb. und erw. Aufl.). München: Vahlen</p> <p>Stock-Homburg, R. (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. Springer Gabler: Wiesbaden.</p> <p>Syed, J. & Kramar, R. (2017). Human Resource Management. A global and critical perspective (2nd edition). London: Palgrave Macmillan.</p> |
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.4c.2 Strategisches Human Resource Management: Wertbeitrag und Erfolgsmessung | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden des strategischen HRM nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Entwicklung des Verständnisses, welchen Beitrag das HRM zum Unternehmenserfolg leistet und entsprechende Methoden erörtern zu können | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | Strategisches Human Resource Management: Wertbeitrag und Erfolgsmessung <ul style="list-style-type: none"> Empirische Studien Human Capital Management (Scholz) Wertorientiertes Personalmanagement (DGFP) | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. / Huhndorf, D. (2020): Strategisches Human Resource Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Lebrenz, C. (2017): Strategie und Personalmanagement: Konzepte und Instrumente zur Umsetzung in Unternehmen. SpringerGabler: Wiesbaden.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Holtbrügge, D. (2018). Personalmanagement. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55642-9</p> <p>Lebrenz, C., (2017): Strategisches Personalmanagement – das Spannungsfeld zwischen Strategie und Personal. In: Strategie und Personalmanagement. Springer Verlag, Heidelberg, S. 11-54.</p> <p>Miebach, B. (2017). Handbuch Human Resource Management. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10239-5</p> <p>Rees, G. & Smith, P. E. (2014). Strategic Human Resource Management. Sage.</p> <p>Scholz, C. (2014). Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen (Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 6., Neubearb. und erw. Aufl.). München: Vahlen</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| | | <p>Stock-Homburg, R. (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. Springer Gabler: Wiesbaden.</p> <p>Syed, J. & Kramar, R. (2017). Human Resource Management. A global and critical perspective (2nd edition). London: Palgrave Macmillan.</p> |
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

2.11 Digital Human Resource Management

| Modulbezeichnung | | II.5c Digital Human Resource Management |
|---|--|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Der HR-Bereich selbst – und somit auch dessen Methoden und Instrumente – wird zunehmend mehr von den Trends zur Digitalisierung beeinflusst. Kurz: Ein modernes und somit wettbewerbsrelevantes HRM ist ohne eine kompetente Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung“ nicht denkbar. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des Digitalen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Im Wesentlichen gehören dazu die folgenden Themenfelder im Zusammenhang mit der Digitalisierung des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relevanz der Digitalisierung und Potenziale neuer Technologien für HR • Anwendungsfelder des Digitalen HR (Recruiting, Learning & Development) • Kritische Perspektiven zur Digitalisierung (Big Data, Algorithmen) • Digital HR - Schlussfolgerungen für die HR-Funktion: Strukturen und Führungsverständnis <p>Digitaler Reifegrad von HR Prozessen, HR-Prozesse (z. B. Recruiting, Personalverwaltung, Training, Talent Management) können sich hinsichtlich ihrer digitalen Reife und ihrer effektiven Umsetzung maßgeblich unterscheiden. Hierzu gehören auch Aspekte wie die Realisierung mobilen Arbeitens und agiler Arbeitsformen</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennen die Anforderungen an ein Digitales HRM – vor allem in Hinblick auf die HR-Digitalisierungsstrategie, den Aufbau der HR-Funktion, die Implikationen für HR-Prozesse und für ein „digitales Führungsverständnis“. • können anhand relevanter Konzepte, Modelle und Fallbeispielen Anwendungsfelder des Digitalen HRM beschreiben, erklären und kritisch reflektieren. |
| | Inhalte | <p>Grundlagen des Digitalen HRM</p> <p>Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM</p> |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Immatrikulation ins 2. Fachsemester |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des ersten Fachsemesters |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation. Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die im Umgang mit der Digitalisierung der HR-Funktion und der Implementierung digitaler Methoden und Instrumenten entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können. |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit und 15minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70 |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | II.5c.1 Grundlagen des Digitalen HRM II.5c.2 Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM |

| Lehrveranstaltung | | II.5c.1 Grundlagen des Digitalen HRM | | | |
|--------------------------|---|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Herausforderungen für die Digitalisierung von HRM nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Befähigung, die Implikationen der Digitalisierung von HRM – gerade in Hinblick auf Strategie und Führung - kritisch diskutieren zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Digitaler Reifegrad von HR Prozessen - Schlussfolgerungen für die HR-Funktion Strategische Verankerung von digitalen HR-Lösungen Neues Führungsverständnis und Mitarbeiterrollen im HR Bereich | | | |
| Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Althammer, J. (2020): Digital Human Resources Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Petry, T. / Jäger, W. (Hrsg.) (2018): Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Stuttgart: Haufe</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Appel, W. / Wahler, M. (2018): Die digitale HR-Organisation: Wo wir stehen, was wir brauchen. München: Luchterhand</p> <p>Schwuchow, K. / Gutmann, J. (Hrsg.) (2018): HR-Trends 2019 - inklusive Arbeitshilfen online: Strategie, Digitalisierung, Diversität, Demografie. Stuttgart: Haufe</p> <p>Ternes, A. / Wilke, C.-D. (2018): Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership: Was Personalverantwortliche und Management jetzt nicht verpassen sollten. SpringerGabler: Berlin.</p> | | | | |
| Besonderes | - | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | II.5c.2 Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM | | | |
|-------------------|--------------------------|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> die Befähigung, Theorien, Ansätze und Methoden des Digitalen HRM nachzuvollziehen und zu reflektieren. die Befähigung, Prozesse und Methoden der Digitalisierung kritisch diskutieren zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Anwendungsfelder des Digitalen HR (Recruiting, Learning & Development) <ul style="list-style-type: none"> Employer Branding / Personalmarketing Recruiting Personalplanung und Personalverwaltung Learning & Development Unternehmenskultur; Performance Management, Feedback BGM BR und Datenschutz Zusammenarbeit <ul style="list-style-type: none"> Holacracy / agile Organisationsformen OKR Scrum/Kanban Instrumente z.B. Jira, Trello, Slack usw. Fallstudien zum Digitalen HR Kritische Perspektiven zur Digitalisierung (Big Data, Algorithmen) | | | |
| | Lehr- / Lernformen | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Althammer, J. (2020): Digital Human Resources Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Petry, T. / Jäger, W. (Hrsg.) (2018): Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement. Stutt-</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | | <p>gart: Haufe</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Appel, W. / Wahler, M. (2018): Die digitale HR-Organisation: Wo wir stehen, was wir brauchen. München: Luchterhand</p> <p>Schwuchow, K. / Gutmann, J. (Hrsg.) (2018): HR-Trends 2019 - inklusive Arbeitshilfen online: Strategie, Digitalisierung, Diversität, Demografie. Stuttgart: Haufe</p> <p>Ternes, A. / Wilke, C.-D. (2018): Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership: Was Personalverantwortliche und Management jetzt nicht verpassen sollten. SpringerGabler: Berlin.</p> |
| | Besonderes | - |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

3 DRITTES SEMESTER

3.1 Entscheidungskompetenzen

| Modulbezeichnung | | III.1 Modul Entscheidungskompetenzen |
|---|---------------------------------------|--|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, entscheidungstheoretische Konzepte verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die drei Paradigmen der Entscheidungsforschung anhand geeigneter Praxisbeispiele erläutern können. • kognitive, emotional-motivationale, aufgabenbezogene und gruppendynamische Gründe für Fehlentscheidungen angeben und Hinweise für die Verbesserung individueller Entscheidungsqualität ableiten können. • relevante Einflussfaktoren auf team- und organisationsbezogene Entscheidungsprozesse identifizieren zu können. • einen Vorgehensplan zur Verbesserung der Entscheidungsqualität auf Organisationsebene entwickeln zu können. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • Normative Entscheidungstheorien • Deskriptive Entscheidungstheorien • Naturalistische Entscheidungstheorien • Einflussfaktoren der Entscheidungsqualität • Verbesserung der Entscheidungsqualität |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Durch die Veränderung der Märkte sehen sich Unternehmen erhöhter Komplexität und Ungewissheit gegenüber. In einer globalen und zunehmend vernetzten Wirtschaftswelt haben Fähigkeiten wie strategisches Denken, vernetztes Denken und Problemlösen daher an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Komplexe Probleme lassen sich mit Patentrezepten nicht lösen. Sie erfordern vielmehr besondere Fähigkeiten, die häufig als „heuristische Kompetenz“ beschrieben werden. Die heuristische Kompe-</p> |

| | | |
|----------------------------|------------------------------|---|
| | | tenz soll hier gefördert werden. Eine ganzheitliche Unternehmensbetrachtung steht dabei im Vordergrund; sie berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | N.N. |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | 6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 8 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | III.2.1 Entscheidungsfehler & Entscheidungskompetenz III.2.2 Entscheidungsqualität in Organisationen |

| Lehrveranstaltung | | III.1.1 Entscheidungsfehler & Entscheidungskompetenz | | | |
|--------------------------|--|---|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der Grundlagen der Entscheidungsforschung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Entscheidungsfehler und -qualität“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | | Selbst | X | X | X |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <p>Grundlagen der Entscheidungstheorie</p> <ul style="list-style-type: none"> Normative Entscheidungstheorien Deskriptive Entscheidungstheorien Naturalistische Entscheidungstheorien <p>Entscheidungsfehler</p> <ul style="list-style-type: none"> System I und System II Heuristiken & Biases Typen von Entscheidungsfehlern | | | |
| Lehr- / Lernformen | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Lehr- / Lernmethoden | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | | |
| Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>N.N. (2017): Grundlagen der Entscheidungsforschung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Kahneman, D.(2013): Schnelles Denken - langsames Denken, München.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Stock, C. & Goldberg, J. (2013): Genial einfach entscheiden: Besser denken, handeln und investieren im täglichen Entscheidungsdschungel, München.</p> <p>Gigerenzer, G. (2014): Risiko: Wie man die richtigen Entscheidungen trifft, München</p> <p>Ariely, D. (2015): Denken hilft zwar, nützt aber nichts: Warum wir immer wieder unvernünftige Entscheidungen treffen, Stuttgart.</p> | | | | |
| Besonderes | | | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|---|
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | 3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 1 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

| Lehrveranstaltung | | III.1.2 Entscheidungsqualität in Organisationen | | | |
|-------------------|--------------------------|--|------------|--------------|-------------|
| Ausgestaltung | Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der anwendungsorientierten Entscheidungsforschung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Verbesserung der organisationalen Entscheidungsqualität“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | |
| | | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen |
| | | Fach | X | X | X |
| | | System | X | X | X |
| | Selbst | X | X | X | |
| | Sozial | | | | |
| | Inhalte | <p>Teil 1: Determinanten der Entscheidungsqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> Kognition, Emotion und Motivation Gruppendynamik Aufgabenkomplexität Organisationsstruktur und -kultur <p>Teil 2: Entscheidungsqualität in der Praxis: Modell & Umsetzung</p> | | | |
| | Lehr- / Lernformen | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | <p>Verpflichtende Literatur</p> <p>N.N. (2017): Praxis der Entscheidungsforschung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>McNamee, P. und Celona, J. (2008): Decision Analysis for the Professional. Kap. 9; Download: https://smartorg.com/wp-content/uploads/2011/08/Decision-Analysis-for-the-Professional.pdf</p> <p>Ergänzend: http://www.decisionaa.com/wp-content/uploads/2014/09/DAP-Instructors-Guide.pdf</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Kirchler, E. & Schrott, A. (2003): Entscheidungen in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie Band 4, Stuttgart.</p> <p>Spetzler, C. et al. (2016): Decision Quality: Value Creation from Better Business Decisions, New Jersey.</p> <p>Strauss, C. (2017): Problem Solved: A Powerful System for Making Complex Decisions with Confidence and Conviction, Boston.</p> | | | |

| | | |
|---------------------------|--------------------|--|
| | Besonderes | |
| Organisa- tion | ECTS-Punkte | 3 ECTS |
| | Aufteilung | 75 Stunden |
| | Workload | <p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrums, 2 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden |

3.2 Wirtschaftspsychologie für die Zukunft

| Modulbezeichnung | | III.2 Modul Wirtschaftspsychologie für die Zukunft |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Wirtschaftspsychologie setzt sich – etwas verallgemeinert formuliert - aus wissenschaftlicher wie auch praktischer Hinsicht mit dem Thema „Leistung in und von Organisationen“ auseinander. Dabei wird der Überzeugung gefolgt, dass die Voraussetzungen für die Entwicklung organisationaler bzw. individueller Leistung zwei Seiten derselben Medaille sind: Man kann das eine nicht ohne das andere nachhaltig „optimieren“.</p> <p>Daraus resultiert die Notwendigkeit, wirtschaftspsychologische Expertise mit den Änderungsanforderungen an Organisationen und deren effektive Gestaltung zu verknüpfen. Kurz: Wenn sich die Organisationsumwelt verändert, dann müssen sich die Organisationen verändern – und konsequenterweise muss sich Wirtschaftspsychologie mit den Treibern solcher Änderungen beschäftigen.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, sich mit den Konsequenzen solcher Veränderungsprozesse zu beschäftigen. Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Rahmenbedingungen organisationalen Wandels anhand des VUCA-Konzepts beschreiben und erklären. • Organisationsbezogene Theorien und Konzepte im Umgang mit diesen Anforderungen wiedergeben und erklären • Personenbezogene Theorien und Konzepte im Umgang mit diesen Anforderungen wiedergeben und erklären • die Nutzenpotenziale solcher aktuellen wirtschaftspsychologischen bzw. managementbezogenen Konzepte darstellen und kritisch diskutieren • die Grenzen der Veränderbarkeit von Menschen, Teams und Organisationen erläutern und auf Praxisrelevanz prüfen zu können. |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> • VUCA • Selbstführende Organisationen • Agile Organisationen • Neuroleadership & evolutionäre Führung • Spiral Dynamics • Schemata, Emotionen, Werte, Macht und ökonomische Rahmenbedingungen als limitierende Faktoren in Bezug auf Veränderungen |
| | Lehr- / Lernformen | Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme |
| | Vorbereitung für das Modul | vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------|---|
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | keine |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Durch die Veränderung der Märkte sehen sich Unternehmen erhöhter Komplexität und Ungewissheit gegenüber. In einer globalen und zunehmend vernetzten Wirtschaftswelt haben Kompetenzen im Kontext von Selbstorganisation, Empathie und Werteentwicklung daher an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Komplexe Probleme lassen sich mit Patentrezepten nicht lösen. Sie erfordern vielmehr besondere Fähigkeiten, die in der Organisationspraxis oftmals ignoriert oder gar geleugnet werden. Eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen -vor allem aus der Entwicklungsperspektive - steht dabei im Vordergrund; sie berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.</p> |
| Prüfungsleistungen | | StA Studienarbeit |
| Organisation | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Workload | 150 Stunden |
| | Aufteilung | <p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 8 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |
| Lehrveranstaltungen | | III.2 Wirtschaftspsychologie für die Zukunft |

| Lehrveranstaltung | | III.2. Wirtschaftspsychologie für die Zukunft I | | | |
|----------------------------|---|---|--------------|-------------|--|
| Qualifikationsziele | Diese Lehrveranstaltung dient | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen aktueller Theorien, Konzepte und Praxisfelder der Wirtschaftspsychologie und des Managements. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Veränderungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. | | | | |
| | Wissen | Kenntnisse | Fertigkeiten | Kompetenzen | |
| | Fach | X | X | X | |
| | System | X | X | X | |
| Ausgestaltung | Inhalte | Ausgangssituation: Permanenter Wandel | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> VUCA Konsequenzen für Veränderungsnotwendigkeit, -bereitschaft und -fähigkeit | | | |
| | | Limitierende Aspekte auf Organisationsebene und Lösungsmöglichkeiten | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Destruktive Führung, Mikropolitik, Menschenbilder Selbstorganisation und Selbstführung Agile Organisationen New Work Neuroleadership & evolutionäre Führung | | | |
| | | Limitierende Aspekte auf Individualebene und Lösungsmöglichkeiten | | | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeitsentwicklung Schemata Werte & Sinn Emotionale Stile und Achtsamkeit als Grundlage nachhaltiger Verhaltensänderungen Spiral Dynamics | | | |
| | | Ausblick: Anforderungen an eine Wirtschaftspsychologie der Zukunft | | | |
| | Lehr- / Lernformen | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Lehr- / Lernmethoden | LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten | | | |
| | Literatur / Lehrmaterial | Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2020): Wirtschaftspsychologie der Zukunft (Einführungs- und Begleitskript). Bar-Sieber, M./ Krumm, R. / Wiehle, H. (2014): Unternehmen verste- | | | |

| | | |
|---------------------|--------------------|--|
| | | <p>hen, gestalten, verändern: Das Graves-Value-System in der Praxis. Wiesbaden: SpringerGabler</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Alznauer, M. (2013): Natürlich führen: Der evolutionäre Quellcode der Führung, Berlin.</p> <p>Aretz, W. (2007): Subjektive Führungstheorien und die Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Unternehmen: Eine Analyse bisheriger Forschungsansätze, Modellentwicklung und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung Gebundene Ausgabe, Köln.</p> <p>Elger, C. (2013): Neuroleadership: Erkenntnisse der Hirnforschung für die Führung von Mitarbeitern, Stuttgart.</p> <p>Gomez, P. / Meynhardt, T. / Lambertz, M. (2019): Verantwortungsvoll führen in einer komplexen Welt: Denkmuster - Werkzeuge – Praxisbeispiele. Bern: Haupt</p> <p>Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Vahlen</p> <p>Migge, B. (2013): Schema-Coaching: Einführung und Praxis: Grundlagen, Methoden, Fallbeispiele, Weinheim.</p> <p>Monö, C. (2013): Beyond leadership myth: Why we follow leaders and lead followers. London.</p> <p>Oestereich, B. / Schröder, S. (2016): Das kollegial geführte Unternehmen: Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen.</p> <p>Permantier, M.(2019): Haltung entscheidet: Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten. München: Vahlen.</p> <p>Reinhardt, R. (2014): Neuroleadership: Empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis, Oldenbourg</p> <p>Rock, D. (2011): Brain at Work: Intelligenter arbeiten, mehr erreichen, Stuttgart.</p> <p>Rose, N. (2019): Arbeit besser machen - inkl. Arbeitshilfen online: Positive Psychologie für Personalarbeit und Führung. Stuttgart: Hufe</p> <p>Ruthus, J. (2018): Evolutionäre Führung und Followership.</p> <p>Van Vugt, M. & Ahuja, A. (2010): Selected: Why Some People Lead, Why Others Follow and Why It Matters; What Evolutionary Psychology Tells Us About Leadership. and What Makes an Outstanding Leader, London.</p> |
| | Besonderes | |
| Organisation | ECTS-Punkte | 6 ECTS |
| | Aufteilung | 150 Stunden |
| | Workload | <p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 1 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden |

3.3 Masterthesis

| Modulbezeichnung | | III.3 Modul: Masterthesis |
|---|---------------------------------------|---|
| Beitrag des Moduls zu den Studienzielen | Qualifikationsziele | <p>Die Masterthesis stellt den berufsqualifizierenden Abschluss des Masterstudienganges dar. Hierzu werden die Studierenden befähigt, unter Betreuung eines Dozenten/einer Dozentin</p> <ul style="list-style-type: none"> eine eng umgrenzte, in der Regel empirische Fragestellung aus der dem Themenfeld der Wirtschaftspsychologie und angrenzender Gebiete mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. eine Arbeit nach den Regeln der wissenschaftlichen Dokumentation schriftlich zu verfassen. <p>Somit soll sichergestellt werden, dass die Fähigkeit erworben wurde, wissenschaftliche Methoden anzuwenden, und einen Transfer des im Studium erworbenen Fach- und Methodenkenntnisse in die Praxis vornehmen zu können.</p> |
| | Inhalte | <ul style="list-style-type: none"> Masterthesis Analyse der Problemstellung, Ableitung einer Zielsetzung Erarbeiten der relevanten theoretischen Grundlagen Entwicklung und Umsetzung eines für die Erreichung der Zielsetzung adäquates Forschungsdesigns Anwendung – ggf. Entwicklung - relevanter Messinstrumente bei der Datenerhebung Datenanalyse und Interpretation der Ergebnisse Dokumentation in Form der Master-These |
| | Lehr- / Lernformen | <p>Eigenständige Erarbeitung des vereinbarten Themas.</p> <p>Je zwei Professor/innen als Betreuer oder ein/e Professor/in und ein/e fachkundige/r Betreuer/in mit formal erfüllten Voraussetzungen.</p> |
| Voraussetzungen für die Teilnahme | Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen | Fundiertes Wissen und Fertigkeiten zu Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens sowie Wissen und Fertigkeiten aus dem Projektmanagement. |
| | Vorbereitung für das Modul | Besuch aller vorangehenden Module des Masterprogramms |
| Bezüge zu ... | ... anderen Modulen | Alle Module des Studienprogramms |
| | ... nachhaltiger Entwicklung | <p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p> |
| Prüfungsleistungen | | Masterthesis / 4 Monate Dauer / 100 % |

| | | |
|---------------------------|------------------------------|---|
| Organisa- tion | Modulverantwortlicher | Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt |
| | Modulart | Pflichtfach |
| | ECTS-Punkte | 18 ECTS |
| | Workload | 18 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 450 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 17 angeleitetes Programmieren) • Verfassen der Thesis/Selbststudium: 430 Stunden |
| | Aufteilung | Erstellung der Masterthesis: 450 Stunden |

4 ANLAGE: PRÜFUNGSORDNUNG

Externenprüfungsordnung für die Fachrichtungen

„Wirtschaftspsychologie & Leadership“ bzw.
„Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw.
„Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“
Master of Science (M.Sc.)
Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
vom
17. Juni 2020

Rechtsgrundlage

Aufgrund von § 8 Abs. 6 in Verbindung mit § 30 Abs. 1, § 32 Abs. 3 und § 33 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) in der Fassung vom 01. Januar 2005 (GBl. S. 1), zuletzt geändert am 1. April 2014 (GBl. 2014 S. 99) hat der Senat der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen am 8. Juni 2020 die nachstehende Prüfungsordnung vom 17. Juni 2020 beschlossen.

A. ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Prüfungsordnung gilt für die Masterprüfungen von nichtimmatrikulierten Studierenden (Externenprüfung) zum Master of Science – M.Sc. in den Fachrichtungen "Wirtschaftspsychologie & Leadership", „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ und „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“.
- (2) Der Allgemeine Teil der geltenden Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen für Masterstudiengänge vom 29. Januar 2013 in der jeweiligen Fassung ist auf die Externenprüfung anzuwenden, soweit in dieser Prüfungsordnung nichts anderes bestimmt ist.
- (3) Die Amts- und Funktionsbezeichnungen in dieser Prüfungsordnung beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen wie auf Männer; im Übrigen gilt § 11 Absatz 7 LHG entsprechend.

§ 2 Zielsetzung der Externenprüfung

Übergeordnete Zielsetzung der weiterbildenden und praxisintegrierenden Master of Science (M.Sc.) Programme „Wirtschaftspsychologie & Leadership“, „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ und „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ ist es, berufstätigen Personen Fach-, Methoden- und Führungskompetenzen im Bereich wirtschaftspsychologischer Anwendungsfelder auf Basis wissenschaftlich fundierten und anwendungsorientierten Know-hows zu vermitteln.

Die Programme bauen auf einem ersten Hochschulstudium auf. Neben der fachlichen Ausbildung steht die Entwicklung von vertiefenden wissenschaftlich-methodischen, überfachlichen und selbstreflexiven Qualifikationen als wichtiges Standbein des lebenslangen Lernens, die weitere Persönlichkeitsentfaltung der Teilnehmer sowie die Motivation zur bürgerlichen Teilhabe, gleichberechtigt neben den Fachinhalten.

Ziel der Externenprüfung für die Fachrichtungen „Wirtschaftspsychologie & Leadership“, „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ zum Master of Science (M.Sc.) und der zu ihrer Vorbereitung dienenden Module ist der Nachweis einer wissenschaftsbezogenen und berufsorientierten Kompetenz im Bereich "Wirtschaftspsychologie & Leadership", „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“. Das Programm richtet sich damit in seiner Konzeption gleichermaßen an Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher und psychologischer als auch 'fachfremder' Studiengänge (z.B. Medizin, Ingenieurwesen, Rechtswissenschaften, Geisteswissenschaften), an Studierende also, die im Rahmen ihrer jetzigen, zukünftigen oder gewünschten beruflichen Position Know-how im Bereich von „Wirtschaftspsychologie & Leadership“, „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ erwerben wollen, gleich aus welchem Fachgebiet sie ursprünglich stammen.

Die Absolventen sollen befähigt werden, mit vertieften und gründlichen wirtschaftspsychologischen Kompetenzen die berufspraktischen Aufgabenstellungen und Probleme in ihrem Berufsfeld selbständig und unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten.

§ 3 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zur Externenprüfung kann zugelassen werden, wer folgende Voraussetzungen nachweist:
 1. Einen ersten Hochschulabschluss im Umfang von in der Regel mindestens 210 ECTS-Punkten; bei weniger als 210 ECTS-Punkten ist der Nachweis der Qualifikation nach Abs. 2 zu führen. Der Abschluss wird nachgewiesen durch eine amtlich beglaubigte Abschrift oder Fotokopie des Abschlusses, bei ausländischen Bildungsnachweisen ist zusätzlich die Bescheinigung über die Anerkennung durch das Ausländerstudienkolleg in Konstanz beizulegen
 2. eine qualifizierte Praxiserfahrung von mindestens einem Jahr, wobei die während des Erststudiums geleistete Praxiszeit anerkannt wird,
 3. den Nachweis einer hinreichenden Vorbereitung auf die Externenprüfung durch Nachweis einer Teilnahme an Vorbereitungskursen.
- (2) Bei Bachelorabschlüssen mit weniger als 210 ECTS-Punkten prüft der zuständige Studiendekan und ein/eine weitere/r im Programm tätige Dozentin/Dozent mit mind. Masterabschluss in einem wirtschaftspsychologischen Studiengang, ob die nach den Zugangsvoraussetzungen erforderliche Qualifikation gleichwertig nachgewiesen wird. Die Prüfung erfolgt anhand der eingereichten Unterlagen. Darüber hinaus kann ein Eignungsgespräch geführt oder sonstige Maßnahmen zur Eignungsfeststellung ergriffen werden.
- (3) Dem Antrag auf Zulassung zur Externenprüfung sind außerdem zwingend ein Lebenslauf mit lückenloser Darstellung des Bildungsweges und des beruflichen Werdeganges beizufügen.
- (4) Über die Zulassung zur Externenprüfung entscheidet der Prüfungsausschuss der Fakultät Wirtschaft und Recht.

§ 4 Modulinhalte und Modulprüfungen

- (1) Der Bewerber wählt mit dem Antrag auf Zulassung eine der Fachrichtungen „Wirtschaftspsychologie & Leadership“, „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“. Nach der Zulassung zur Externenprüfung ist ein Wechsel der Fachrichtung nur solange die spezifischen Module der Fachrichtung noch nicht angetreten wurden mit Zustimmung des Prüfungsausschusses der Fakultät Wirtschaft und Recht und der wissenschaftlichen Leitung möglich.
- (2) Die Modulprüfungen werden grundsätzlich im Anschluss an die betreffenden Vorbereitungskurse oder während der Präsenzphasen abgelegt.
- (3) Die Masterarbeit ist eine schriftliche wissenschaftliche Arbeit. Die Bearbeitungszeit beträgt vier Monate. Das Thema der Masterarbeit kann grundsätzlich erst nach erfolgreichem Abschluss aller Module der ersten beiden Fachsemester vereinbart werden.
- (4) Schriftliche Arbeiten, die Studienarbeit und die Masterarbeit können auch als Gruppenarbeiten vergeben werden. Der Anteil der einzelnen Kandidaten in einer Gruppenleistung muss getrennt dargestellt und bewertet werden können.
- (5) Eine Modulprüfung kann nur als Ganzes wiederholt werden. Eine Wiederholung von Teilen ist ausgeschlossen.

§ 5 Unterrichtssprache

Die Unterrichts- und Prüfungssprache ist Deutsch. Englischsprachige Materialien (Bücher, Artikel, Skripte) können jedoch Gegenstand der Prüfungsvorbereitung sein. Die Prüfung erfolgt in der deutschen Sprache. Auf Antrag an die wissenschaftliche Leitung können die schriftlichen Arbeiten (Hausarbeit, Masterthesis) auf Englisch erstellt werden.

§ 6 Zeugnis und Abschlussbezeichnung

- (1) Hat der Bewerber alle Modulprüfungen für die Masterprüfung bestanden, gilt die Externenprüfung als erfolgreich abgeschlossen. Über die Ergebnisse der Masterprüfung wird ein Masterzeugnis (M.Sc.) ausgestellt, in welchem zu vermerken ist, dass die Masterprüfung als Externenprüfung abgelegt wurde.
- (2) Das Masterzeugnis (M.Sc.) enthält die Modulnoten, das Thema der Masterarbeit und die Gesamtnote.

- (3) Im Besonderen Teil werden die Gewichtungsfaktoren zur Ermittlung der Noten im Masterzeugnis (M.Sc.) bestimmt.
- (4) Die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen verleiht nach bestandener Masterprüfung den akademischen Grad Master of Science – M.Sc. für die Fachrichtung „Wirtschaftspsychologie & Leadership“ oder „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ oder „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“. Zusätzlich wird ein Diploma Supplement (DS) entsprechend dem European Diploma Supplement Model (Europäische Union/Europarat/UNESCO) ausgestellt.
- (5) Erstellt ein Bewerber eine weitere Masterarbeit und belegt die erforderlichen Module aus der zunächst nicht gewählten Fachrichtung, kann ein weiterer Grad Master of Science – M.Sc. für die Fachrichtung „Wirtschaftspsychologie & Leadership“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ verliehen werden. Wurde die Masterarbeit für den ersten Grad mit der Note 1,9 oder besser bewertet und eine Gesamtnote von 2,0 oder besser erreicht, kann die Masterarbeit bei Gleichwertigkeit durch den zuständigen Prüfungsausschuss der Fakultät Wirtschaft und Recht für den weiteren Grad anerkannt werden.

§ 7 Prüfungsgebühren

Es werden Prüfungsgebühren gemäß der Satzung über die Erhebung von Gebühren und Auslagen an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (Hochschul-Gebührensatzung) vom 31. Oktober 2018 erhoben. Sie sind unverzüglich nach Zulassung zur Externenprüfung (§ 4 Abs. 1) zu entrichten. Die Zulassung wird erst wirksam, wenn die Prüfungsgebühr entrichtet ist.

§ 8 Inkrafttreten

- (1) Die Prüfungsordnung für die Externenprüfung „Wirtschaftspsychologie & Leadership“, „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen tritt mit Wirkung zum 1. März 2020 in Kraft. Studierende, die ihr Studium vorher begonnen haben, studieren nach der bisherigen Prüfungsordnung weiter.

Legende:

| | |
|-----|--|
| CR | = Credits |
| D/E | = Veranstaltung kann auch in Englisch stattfinden |
| E | = Veranstaltungen finden in englischer Sprache statt |
| GM | = Gewichtung für die Modulnote |
| K | = Klausur |
| M | = mündl. Prüfung |
| MA | = Masterarbeit |
| Mo | = Monate |
| MP | = Modulprüfung |
| NG | = Notengewichtung für die Gesamtnote |
| PV | = Prüfungsvorleistung |
| R | = Referat / Präsentation |
| S | = schriftliche/zeichnerische Arbeit |
| StA | = Studienarbeit |
| SWS | = Semesterwochenstunde |

B. BESONDERER TEIL

Module und Modulprüfungen

Die Module zur Externenprüfung erstrecken sich über drei Semester.

| Modul-code | Module | Halb-jahre-ECTS Credits | MP Art/Dauer | GM | NG |
|------------|---|-------------------------|--------------|----|----|
| | 1. Semester | | | | |
| 422-014 | I.1 Allgemeine Psychologie <i>General Psychology</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-015 | I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie | 6 | StA | | 6 |

| | | | | | |
|---------|--|-----------|---------|---------|-----------|
| | <i>Social Psychology / Psychology of Personality</i> | | | | |
| 422-016 | I.3 Wirtschaftspsychologie <i>Business Psychology</i> | 6 | R | | 6 |
| 422-017 | I.4 Leadership: Grundlagen & Führungskonzepte <i>Leadership: Basics & Concepts</i> | 6 | R | | 6 |
| 422-018 | I.5 Empirische Sozialforschung <i>Empirical Research Methods</i> | 6 | StA | | 6 |
| | Summe 1. Semester | 30 | | | 30 |
| | 2. Semester | | | | |
| 422-019 | II.1 Empirische Auswertungsmethoden <i>Empirical Analysis Methods</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-020 | II.2 Projekt- und Prozessmanagement <i>Project- and Process-Management</i> | 6 | R | | 6 |
| | | | | | |
| | Fachrichtung I: Leadership | | | | |
| 422-023 | II.3a Exzellente Führung <i>Leadership of Excellence</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-024 | II.4a Macht & Mikropolitik, Bad Leadership <i>Power, Micro Politics, Bad Leadership</i> | 6 | StA+M15 | 30 / 70 | 6 |
| 422-025 | II.5a Führungseffektivität <i>Evidence Based Perspectives of Leadership</i> | 6 | StA | | 6 |
| | Fachrichtung II: Business Transformation | | | | |
| 422-026 | II.3b Change Management <i>Change Management</i> | 6 | R | | 6 |
| 422-027 | II.4b Consulting <i>Consulting</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-028 | II.5b Coaching <i>Coaching</i> | 6 | StA+M15 | 30 / 70 | 6 |
| | Fachrichtung III: Human Resource Management | | | | |
| 422-029 | II.3c Grundlagen des Human Resource Management <i>Basics of Human Resource Management</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-030 | II.4c Strategisches Human Resource Management <i>Strategic Human Resource Management</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-031 | II.5c Digital Human Resource Management <i>Digital Human Resource Management</i> | 6 | StA+M15 | 30 / 70 | 6 |
| | Summe 2. Semester | 30 | | | 30 |

| Modul- code | Module | Halb- jahre- ECTS Credits | MP Art/Dauer | GM | NG |
|------------------------|---|--|-------------------------|-----------|-----------|
| | 3. Semester | | | | |
| 422-021 | III.1 Entscheidungskompetenzen <i>Decision Competencies</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-022 | III.2 Wirtschaftspsychologie für die Zukunft <i>Future Trends in Business Psychology</i> | 6 | StA | | 6 |
| 422-013 | III.3 Masterthesis <i>Master Thesis</i> | 18 | MA | | 18 |
| | Summe 3. Semester | 30 | | | |
| | Gesamtsumme | 90 | | | 90 |

Nürtingen, den 17. Juni 2020

Prof. Dr. Andreas Frey
Rektor