



Fakultät Business and Management

Modulhandbuch Masterstudiengang Human Resource Management

Stand: 21.09.2026

Erläuterungen

Hinweis

Bitte beachten Sie insbesondere die Regelungen der Studien- und Prüfungsordnung zum Masterstudiengang Human Resource Management sowie den Anhang zur Studien- und Prüfungsordnung.

Die SPO ist in der jeweils aktuellen Fassung gültig.

Aufbau des Studiums

Das Studium umfasst eine Regelstudienzeit von 3 Semestern.

Anmeldeformalitäten

Prinzipiell gilt für alle Prüfungsleistungen Anmeldepflicht beim Referat Prüfungen und Praktikum in der Anmeldezeit. Zusätzliche Formalitäten sind in den Modulbeschreibungen aufgeführt.

Abkürzungen

ECTS-Credits = Das European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) ist ein Punktesystem zur Anrechnung von Studienleistungen.

SWS = Semesterwochenstunden

Workload

Einem Credit-Point wird ein Workload von 30 Gesamtstunden zu Grunde gelegt.

Studienplan

Informationen zu zugelassenen Hilfsmitteln bei Prüfungen sowie Detailinformationen zu Prüfungsform, Prüfungsdauer und Prüfenden finden Sie immer auch im aktuellen Studienplan. Der Studienplan ist für alle Studierenden über die E-Learning-Plattform ELO – im Infoboard zum Studiengang – abrufbar.

Erläuterung zu Lernzielen

Folgende Unterscheidungen können bei Niveaustufen getroffen werden:

Kennen (Niveaustufe 1) – oberflächliches Verstehen einfacher Strukturen oder erworbenes Wissen abfragen und ggf. umformen

Können (Niveaustufe 2) – oberflächliches Verstehen mehrerer Strukturen bis zu tieferem Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen oder Gelerntes übertragen, zerlegen, kombinieren, einsetzen

Verstehen und Anwenden (Niveaustufe 3) – tieferes Verständnis von Beziehungen zwischen Strukturen bis zur Abstraktion und Erweiterung auf andere Strukturen oder Wissen hinterfragen und/oder bewerten, Zusammenhänge und Auswirkungen erläutern.

Die Zahlen in Klammern geben die zu erreichenden Niveaustufen an:

1 – kennen

2 – können

3 – verstehen und anwenden

Inhaltsverzeichnis

Strategie, Transformation und Change-Management.....	4
Unternehmensstrategie und Transformation.....	5
Organisationsentwicklung und Change-Management.....	8
Verantwortung in nachhaltigen Organisationen	12
Verhalten in Organisationen	18
Konfliktmanagement.....	19
Arbeits- und Organisationspsychologie.....	21
Arbeitsrecht	25
Datenbasiertes Personalmanagement	29
People Analytics.....	30
Empirische Personalforschung	32
Entwicklung und Vergütung.....	35
Personalentwicklung	36
Vergütungsmanagement.....	38
Planspiel Personalmanagement.....	42
Internationales Personalmanagement	46
Personalgewinnung	50
Recruiting und Branding	51
Diagnostik und Personalauswahl.....	53
Angewandtes Forschungsprojekt	56
Digitalisierung und Transformation der Personalorganisation.....	61
Vertiefungsmodul	65
Vertiefungsmodul 1	66
Vertiefungsmodul 2	67
Masterarbeit.....	70
Schriftliche Ausarbeitung	71
Mündliche Präsentation.....	73

Modulbezeichnung
Strategie, Transformation und Change-Management (Strategy, Transformation and Change Management)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
1
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Sabine Jaritz
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Unternehmensstrategie und Transformation (Corporate Strategy and Transformation)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
1.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Sabine Jaritz
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Sabine Jaritz
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
elektrP, 60min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch/Englisch
Inhalt
Strategische Grundlagen und Megatrends • Begriff, Ebenen und Logik von Unternehmensstrategie • Megatrends und deren strategische Relevanz • Megatrend-Impact-Analyse als Grundlage strategischer Entscheidungen Strategieebenen und strategische Optionen • Corporate Strategy: Internationalisierung und Wachstumsstrategien • Wettbewerbsstrategien mit Fokus auf Blue Ocean Strategy • Business-Unit-, Bereichs- und Funktionsstrategien Strategieumsetzung („Strategy in Action“) • Übersetzung von Strategie in operative Steuerungsmodelle • Objectives & Key Results (OKR) als Instrument der Strategieumsetzung Agilität und organisationale Transformation • Agilität als strategische Antwort auf Unsicherheit und Komplexität • Agile Mindsets, Werte und Prinzipien Strategisches Transformationsmanagement • Transformation als strategische Daueraufgabe moderner Organisationen • Zusammenhang von Unternehmensstrategie, Transformation und organisationaler Leistungsfähigkeit • Organisationale Wandlungsfähigkeit als nachhaltiger Wettbewerbsvorteil • Gestaltung und Steuerung strategischer Transformationsprogramme • Formen organisationaler Transformation (u.a. Twin Transformation) • Rolle von Change Readiness und Stakeholder-Management in strategischen Transformationen • Change-Management als Umsetzungslogik von Transformation („Change als Bread-and-Butter-Business“) • Ausgewählte klassische und moderne Change-Modelle sowie verhaltensökonomische Ansätze (z.B. Nudging) zur Unterstützung der Implementierung (z.B. Lewin, Kotter, ADKAR, Lean Change) Praxisorientierte Anwendung • Analyse und Diskussion ausgewählter Unternehmens- und Transformations-Cases • Transfer der Inhalte auf aktuelle strategische Herausforderungen in Organisationen
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, • zentrale Begriffe, Ebenen und Logik der Unternehmensstrategie zu beschreiben (1) • Megatrends zu analysieren und deren strategische Relevanz für Organisationen zu bewerten (3) • Strategien auf unterschiedlichen Ebenen (Corporate, Business-Unit, Funktionsbereich) zu vergleichen und Handlungsempfehlungen abzuleiten (3) • strategische Ziele in operative Steuerungsmodelle zu übersetzen und OKR als Instrument der Umsetzung anzuwenden (2)

• Prinzipien der Agilität und organisationale Wandlungsfähigkeit zu verstehen und für Transformationsprozesse zu nutzen (3) • Transformationsprogramme zu gestalten, zu steuern und unterschiedliche Formen organisationaler Transformation zu berücksichtigen (2, 3) • Change-Management-Methoden und verhaltensökonomische Ansätze (z.B. Nudging) gezielt einzusetzen (2, 3) • praxisorientierte Unternehmens- und Transformationsfälle zu analysieren und Lösungen auf aktuelle Herausforderungen zu übertragen (3)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, • komplexe strategische und transformationale Fragestellungen zu erkennen und kritisch zu reflektieren (3) • Stakeholder- und Veränderungsdynamiken in Transformationsprozessen zu berücksichtigen (2, 3) • Entscheidungen in komplexen und unsicheren Situationen zu treffen (3) • kooperativ und zielorientiert in Teams Strategien und Transformationsprojekte umzusetzen (2, 3) • das eigene Handeln im Kontext von Transformation zu reflektieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln (3)
Literatur
Pflichtliteratur Eigenes Skript und weitere Materialien (im ELO-Kurs) Zusätzlich empfohlene Literatur • Agiles Manifest: https://agilemanifesto.org • Denning, S. (2018): The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done, AMACOM, Seattle. • Doerr, J. (2018): Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs, Portfolio, Frankfurt. • Dweck, C. (2007): Mindset: The new psychology of success; Random House Publishing Group, New York. • Hayes, J. (2022): The Theory and Practice of Change Management, 6th Edition, London. • Hill, C. W. L. (2022): International Business – Competing in the Global Marketplace, 14th Edition, McGraw-Hill, Columbus. • Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant, Harvard Business Review Press, Boston. • Kjaer, A. L. (2014): The Trend Management Toolkit – a Practical Guide to the Future, Palgrave Macmillan, Basingstoke. • Little, J. (2014): Lean Change Management: Innovative Practices For Managing Organizational Change, Happy Melly Express, ohne Ort. • Thaler, R.; Sunstein, C. (2021): Nudge: The Final Edition, Penguin Publishing Group, New York, München. • Whittington, R. et al. (2020): Fundamentals of Strategy. 5th Edition, Pearson, Upper Saddle River. jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
K/A

Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 5 % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – 10 % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – 5 % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – 2 %

Lehrveranstaltung
Organisationsentwicklung und Change-Management (Organisational Development and Change Management)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
1.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Sabine Jaritz
Lehrende/r/Dozierende/r
Angelika Bayerl M.A.
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h

Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 15 min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Einführung • Historische Entwicklung und aktuelle Bedeutung der Begriffe Organisationsentwicklung und Change-Management • Organisationsentwicklung als partizipatives Konzept zur Förderung demokratischer Einstellungen • HR-Rollen in Veränderungsprozessen • Determinanten des Change-Managements • Herausforderungen in Organisationsentwicklung und Change-Management Konzepte der Prozessberatung • Entstehung und Entwicklung • Grundlagen des systemischen Denkens • Techniken und Interventionen der Prozessberatung Anwendung der Prozessberatung • Klärung von Veränderungsaufträgen • Design von Organisationsentwicklungsmaßnahmen • Komplexe OE-Projekte • Merkmale agiler Organisationsentwicklung • Planung und Implementierung von Workshop- und Einzelberatungsdesigns • Besonderheiten virtueller Workshops, Moderation mit Online-Kollaborations-Tools Formate und Interventionen der Organisationsentwicklung • Strategieworkshops • Rollenverhandlungen • Großgruppenmoderation • Teamentwicklung • Moderierte Workshops • Konfliktmanagement • Coaching • Kombination von Prozess- und Expertenberatung
Lernziele: Fachkompetenz

Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage,

- die Notwendigkeit von Veränderungsprozessen in Organisationen vor dem Hintergrund der gesamt-, branchen- und einzelwirtschaftlichen Situation zu erklären (2)
- den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte der Organisationsentwicklung und des Change-Managements zu beschreiben (2)
- die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Design und die Implementierung von Organisationsentwicklungs-Maßnahmen zu beurteilen (3)
- den Einfluss psychologischer Grundagentheorien, Entwicklungsphilosophien und Menschenbilder sowie theoretischer Beratungsansätze auf die Konzeption von OE- und Change-Maßnahmen einzuordnen (2)
- Veränderungsprozesse zu analysieren und mit geeigneten Maßnahmen zu begleiten (3)
- Workshop-Designs zu entwickeln und ein breites Spektrum an Change-Tools und Interventionstechniken einzusetzen (3)
- Organisationsentwicklungs-Methoden und Interventionstechniken in realistischen Präsenz- und virtuellen Designs anzuwenden und deren Wirkung praxisnah zu evaluieren (3)
- digitale Kollaborationstools (z.B. MURAL, Miro, Mentimeter) in Online-Workshops zielgerichtet zu nutzen (3)

Lernziele: Persönliche Kompetenz

Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage,

- Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen situationsadäquat in Einzelgesprächen (z.B. Auftragsklärung) und Gruppensettings (z.B. moderierte Workshops) einzusetzen (3)
- die Wirkung des eigenen Kommunikations- und Präsentationsstils einzuschätzen und Kommunikations- sowie Präsentationstechniken zielführend zu nutzen (3)
- die eigene Rolle in Organisationsentwicklungs-Prozessen zu reflektieren und den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild zur Reduktion „blinder Flecken“ zu nutzen (3)
- eine ethisch begründete Haltung zu organisationalen Veränderungen einzunehmen (3)
- die Wirkung von Partizipationsmöglichkeiten im Sinne der Aktionsforschung zu erleben und auf organisationale sowie gesellschaftliche Kontexte zu übertragen (3)

Literatur

Pflichtliteratur

Skriptum und Vorlesungsunterlagen (im ELO-Kurs)

- Doppler, K.; Lauterburg, C. (2019): Change Management, 14. Aufl., Campus, Frankfurt.
- Ellebracht, H. u.a. (2018): Systemische Organisations- und Unternehmensberatung, 5. Aufl., Springer Gabler, Berlin.
- Königswieser, R.; Hillebrand, M. (2019): Einführung in die systemische Organisationsberatung, 10. Aufl., Carl-Auer, Heidelberg.
- Krizanits, J. (2020): Einführung in die Methoden der systemischen Organisationsberatung, 3. Aufl., Carl-Auer, Heidelberg.
- Oestereich, B.; Schröder, C. (2020): Agile Organisationsentwicklung, Vahlen, München.
- Schiersmann, C.; Thiel, H. U. (2018): Organisationsentwicklung, 5. Aufl., Springer VS, Wiesbaden.

Zusätzlich empfohlene Literatur

- Ehmann, B. (2019): Quick Guide Agile Methoden für Personaler, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer-Epe, M. (2019): Coaching: Miteinander Ziele erreichen, 8. Aufl., Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools, 3. Aufl., managerSeminare, Bonn.
- Rohm, A. (Hrsg.) (2020): Change Tools – Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen, 7. Aufl., managerSeminare, Bonn.

- Rohm, A. (Hrsg.) (2016): Change Tools II – Erfahrene Prozessberater präsentieren wirk-
same Workshop-Interventionen, 2. Aufl., managerSeminare, Bonn.
- Schein, E. H. (1999): Process Consultation Revisited, Addison-Wesley, Reading.
- Seliger, R. (2020): Einführung in Großgruppenmethoden, 4. Aufl., Carl-Auer, Heidelberg.
- Waldmann, R.; Wagner-Froböse, M. (2017): Systemische Teamentwicklung im Kranken-
haus, ZFPG, Jg. 3, Nr. 1, S. 10–18.

jeweils in aktueller Auflage

Angebotene Lehrunterlagen

Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht

Lehrmedien

K/A

Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Verantwortung in nachhaltigen Organisationen (Responsibility in Sustainable Organisations)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
2
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Susanne Nonnast Prof. Dr. Thomas Andorfer
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse
N.N.

Lehrveranstaltung
Verantwortung in nachhaltigen Organisationen (Responsibility in Sustainable Organisations)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
2.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Susanne Nonnast Prof. Dr. Thomas Andorfer
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Susanne Nonnast Prof. Dr. Thomas Andorfer
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Pf4)
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis

siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Teil Führung: Das Teilthema behandelt Führung als Rollen- und Gestaltungsaufgabe entlang einer durchgehenden Fallstudie aus der Perspektive einer Nachwuchsführungskraft bzw. eines HR Business Partners. Thematische Schwerpunkte: 1. Einführung & Rollenverständnis 2. Führungstheorien: situative Führung & transformationale Führung 3. Performancemanagement als Führungsaufgabe 4. Verantwortungsvolle & diversitätssensible Führung 5. Führung im Zeitalter der KI 6. Dilemmata im Führungsalltag Teil Nachhaltigkeit und Zukunft der Arbeit: Nachhaltigkeit: Grundlagen und Einordnung 7. Verschiedene Nachhaltigkeitskonzepte a. Haushalts- und Gemeinwohlökonomie b. Fokus: Substanzerhaltung 8. Ethisches Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit a. Wirtschafts- und Unternehmensethik b. People Sustainability und humane Arbeitsbedingungen c. Gesinnungs- und Verantwortungsethik 9. Stakeholder Management a. Stakeholder-Identifikation b. Stakeholder-Mapping c. Stakeholder-Strategien und Stakeholder-Dialog Zukunft der Arbeit: Warum wir über Arbeitswelt im Wandel sprechen 10. Klassische Arbeitswelt der Babyboomer a. Normalarbeitsverhältnis, Industriegesellschaft, Humanisierung der Arbeit b. Sicherheit, Loyalität, Hierarchie, traditionelle Geschlechterrollen 11. Treiber der neuen Arbeitswelt a. Demografie und Fachkräftemangel b. Doppelte Transformation (Nachhaltigkeit, Digitalisierung & KI) c. Krisen und soziale Verwerfungen d. Wertewandel der Generationen Y, Z, Alpha 12. Neue Arbeitswelt: Muster und Brüche a. New Work, hybride Arbeit, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten b. Auflösung klassischer Laufbahnen, Projekt- und Netzwerkarbeit, Crowdwork c. Gesundheit, mentale Belastung, Work-Life-Balance 13. Auswirkungen auf Organisationen und Führung a. Mehrgenerationen-Belegschaften, unterschiedliche Erwartungshorizonte

b. Führung im Spannungsfeld von Agilität, Vertrauen, Coaching, Kontrolle c. Mitarbeiterbindung als strategischer Erfolgsfaktor 14. Regulative Herausforderungen mit HR Relevanz a. Nachhaltigkeitsaspekte in Vergütungssysteme b. Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten c. Nachhaltigkeitsberichterstattung entlang der Wertschöpfungskette
Lernziele: Fachkompetenz Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen. Die Studierenden kennen grundlegende Begriffe, Konzepte und Perspektiven der Nachhaltigkeit sowie zentrale Entwicklungen der sich wandelnden Arbeitswelt (1). Sie verstehen die Wechselwirkungen zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Transformationsprozessen und deren Einfluss auf Arbeit, Organisation und Beschäftigung (2). Sie sind in der Lage, ethische Fragestellungen im Kontext nachhaltigen Wirtschaftens einzuordnen und auf organisationale Entscheidungsprozesse zu übertragen (2). Darüber hinaus können sie Instrumente des Stakeholder-Managements sowie zentrale Treiber und Ausprägungen der neuen Arbeitswelt systematisch analysieren (2). Die Studierenden sind in der Lage, Konzepte nachhaltiger Arbeitsgestaltung, Führung und Personalmanagements vor dem Hintergrund von Digitalisierung, demografischem Wandel und ökologischer Transformation kritisch zu reflektieren und auf konkrete organisationale Kontexte anzuwenden (3). Sie können relevante regulatorische Anforderungen einordnen und deren Implikationen für Unternehmen und HR-Funktionen bewerten (3). Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilbereichs Führung sind die Studierenden in der Lage, 15. zentrale Führungstheorien zu erläutern und deren Anwendungsvoraussetzungen zu vergleichen (2), 16. Führungssituationen theoriegeleitet zu analysieren und Handlungsoptionen abzuleiten (3), 17. Performancemanagement-Instrumente als Führungsaufgabe situationsgerecht einzusetzen (2), 18. KI-Einsatz in Führungskontexten einzuordnen und Delegationsentscheidungen zu begründen (3), 19. Führungsdilemmas mithilfe ambidextrer Führungslogik zu analysieren und begründete Entscheidungen zu treffen (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Studierenden reflektieren ihre eigene Haltung zu Nachhaltigkeit, Arbeit und Verantwortung im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse (2). Sie entwickeln ein Bewusstsein für die Bedeutung von ethischem Handeln, sozialer Nachhaltigkeit und menschenzentrierter Arbeitsgestaltung und können diese Aspekte in ihr eigenes berufliches Selbstverständnis integrieren (2). Sie sind in der Lage, Zielkonflikte zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen wahrzunehmen und verantwortungsbewusst abzuwägen (3). Darüber hinaus entwickeln sie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich aktiv als Gestalterinnen und Gestalter einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Arbeitswelt einzubringen und Veränderungsprozesse konstruktiv mitzutragen (3). In einer Entscheidungssituation zur Einführung hybrider Arbeitsmodelle können sie bspw. sowohl Effizienz- und Flexibilitätsaspekte als auch soziale Auswirkungen (z. B. Teamkohäsion, Belastung, Fairness) reflektiert berücksichtigen und begründet abwägen. Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilbereichs Führung sind die Studierenden in der Lage, 20. das eigene Rollenverständnis als Führungskraft zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen (3), 21. kritische Führungssituationen strukturiert vorzubereiten und wertschätzend zu führen (2),

22. Entscheidungen unter Unsicherheit argumentativ zu vertreten (3),
23. die eigene Haltung zu Verantwortung und Diversität in der Führungsrolle weiterzuentwickeln (3).

Literatur

Teil Führung:

Pflichtliteratur:

Eigenes Skript und weitere Materialien.

Zusätzlich empfohlene Literatur:

Weibler, J. (2023). Personalführung (4. Aufl.). Vahlen.

Rosenstiel, L. von, Regnet, E. & Domsch, M.E. (Hrsg.) (2025). Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (9. Aufl.). Schäffer-Poeschel.

Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions. Harvard Business School Press.

Northouse, P.G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9. Aufl.). Sage.

Teil Nachhaltigkeit und Zukunft der Arbeit

Literatur (in der jeweils aktuellen Ausgabe)

Pflichtliteratur

Amann, E. G. (2020): *Future Skills trainieren. Kompetenzentwicklung für die neue Arbeitswelt*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Deimling, H. (2021): *Führung und New Work. Die neue Arbeitswelt souverän managen und gestalten*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Gerlach, D. (2023): *Praxishandbuch Strategisches Personalmanagement. Prozesse und Instrumente für eine zukunftsfähige Personalarbeit*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Kilian, G. & Gutmann, J. (Hrsg.) (2023): *People Sustainability. Partizipation, Wertschätzung, Purpose*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Nogai, Z. (Hrsg.) (2024): *Ideen von heute für die Arbeitswelt von morgen. Wie sich Top-Voices der Generation U30 das Berufsleben der Zukunft vorstellen*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Piwinger, G. (2020): *New Work für Praktiker. Das unverzichtbare Handbuch für die Personal- und Organisationsentwicklung*. 1. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Etwaige Änderungen werden in der Veranstaltung bekannt gegeben.

Zusätzlich empfohlene Literatur

Knobbe, T. (2024): *Verantwortung führt! Ein neues Führungsverständnis für die moderne Arbeitswelt*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Mühlbauer, D. (2023): *Der Weg zur Smart-Work-Experience. Die Zukunft der Arbeit zwischen HR-Tech und HR-Touch – 43 inspirierende Use Cases*. 1. Aufl. Berlin: Springer Gabler.

Neises, A. & Neises, L. (2023): *Nachhaltigkeit lernen. Wie Unternehmen Bewusstsein und Strukturen für verantwortungsvolles Wirtschaften schaffen*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Prieß, A. (Hrsg.) (2022): *Green Company Transformation. Ökologische Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktor für Unternehmen*. 1. Aufl. Freiburg i. Br.: Haufe.

Etwaige Änderungen werden in der Veranstaltung bekannt gegeben.

Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: Teilbereich Führung: 24. 5. Geschlechtergleichheit – 10 % 25. 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 20 % 26. 10. Weniger Ungleichheiten – 10 % 27. 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – 10 % 1. Keine Armut – 10 % 2. Kein Hunger – 10 % 3. Gesundheit und Wohlergehen – 10 % 4. Hochwertige Bildung – 10 % 5. Geschlechtergleichheit – 10 % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 30 % 10. Weniger Ungleichheiten – 20 %
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Verhalten in Organisationen (Organisational Behaviour)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
3
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Julia Hartmann
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
1
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Konfliktmanagement (Conflict Management)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
3.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Ingo Striepling
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Ingo Striepling
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 15 min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
- Einführung - Kommunikation und Konflikt - Konzepte zur Erklärung und zum Management von Konflikten - Wege zur Konfliktlösung/sachgerechtes Verhandeln - Verfahren, Rollen und Phasen in der Mediation
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden verstehen die Notwendigkeit, Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten (2). Sie kennen den theoretischen Hintergrund sowie grundlegende Konzepte aus den Bereichen Konflikttheorie und Konfliktmanagement (1). Die Studierenden haben die Fähigkeit, die Relevanz und praktische Bedeutung dieser Konzepte für das Vorgehen beim Erkennen und Bearbeiten von Konflikten zu beurteilen (2). Sie wissen, dass die Bearbeitung von Konflikten in Organisationen durch kommunikationstheoretische Basistheorien, Intra- und Interindividualpsychologien und Menschenbilder sowie durch theoretische Beratungsansätze beeinflusst wird (3). Die Studierenden können Konfliktarten und -formen unterscheiden und theoretisch einordnen sowie den Ablauf und Wege zur Konfliktlösung beschreiben und planen (3). Sie kennen und verstehen ein breites Spektrum möglicher Interventionstechniken und sind in der Lage, diese Techniken zielgerichtet anzuwenden (2). Die Studierenden sind zum Einsatz und zur Anwendung ausgewählter Erklärungskonzepte und Interventionstechniken befähigt (3). Sie wissen, wie diese Methoden in Organisationen einzusetzen sind und können deren Wirkung praxisnah evaluieren (3). Die Zahlen in Klammern geben die zu erreichenden Niveaustufen an: 1 – kennen, 2 – können, 3 – verstehen und anwenden.
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Die Studierenden verfügen über Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen (3). Sie sind in der Lage, diese Kompetenzen situationsadäquat in Einzel- (z. B. im Rahmen von Einzel-Beratungen und Auftragsklärungen) und Gruppengesprächen einzusetzen und zu nutzen (3). Die Studierenden sind befähigt, Konflikte zu erkennen, zu reflektieren und Lösungsansätze zu erarbeiten (3). Die Studierenden kennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdbild und sind in der Lage, „blinde Flecken“ zu reduzieren (2). Sie können eine ethisch begründete Haltung zur Bearbeitung von Konflikten in Organisationen einnehmen (2).
Literatur
Pflichtliteratur: Skriptum, Vorlesungsunterlagen Glasl, F.: Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern: Haupt und Stuttgart: Freies Geistesleben Montada, L.; Kals, E.: Mediation: Psychologische Grundlagen und Perspektiven. 3. Auflage. Weinheim: Beltz Schulze, H.; Sejkora, K. (2015): Positive Führung: Resilienz statt Burnout. München: Haufe-Lexware

Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B.: Das Harvard-Konzept. München: Deutsche Verlags-Anstalt Schulz von Thun, F.: Miteinander Reden 1. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Zusätzlich empfohlene Literatur: Greger, R.; Unberath, H.; Steffek, F.: Recht der alternativen Konfliktlösung (Kommentar). München: Beck jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
K/A
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 3. Gesundheit und Wohlergehen – 5 % 4. Hochwertige Bildung – 5 % 5. Geschlechtergleichheit – 10 % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 15 % 10. Weniger Ungleichheiten – 10 % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.

Lehrveranstaltung
Arbeits- und Organisationspsychologie (Work and Organisational Psychology)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
3.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Julia Hartmann
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Julia Hartmann
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart

Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
schrP, 60min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein angewandter Forschungsbereich der Psychologie, der sich mit dem Erleben und Verhalten von Menschen in Arbeitskontext befasst. Konkret behandelt die Arbeits- und Organisationspsychologie Fragestellungen zu/r: - Bedeutung der Arbeit - Arbeitszufriedenheit und -motivation - Facetten des Arbeitsverhaltens - Arbeitsanalyse und -gestaltung - Gesundheit im Arbeitskontext - Interaktion und Kommunikation - Teamarbeit - Führung - Konflikten - Berufswahl - Personalmarketing und -auswahl - Personalentwicklung inkl. Leistungsbeurteilung - organisationalen Sozialisation - Organisationskultur und -klima - Organisationsentwicklung

In diesem Modul werden wir uns zunächst mit dem Gegenstandsbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie auseinandersetzen und die Historie sowie Forschungsmethoden kennenlernen. Anschließend erarbeiten wir uns ausgewählte Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie sowohl anhand der Grundlagenliteratur, als auch anhand aktueller Forschungsarbeiten und -ergebnisse.

Lernziele: Fachkompetenz

Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, ...

- den Gegenstandsbereich, die historische Entwicklung und verschiedene Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu benennen (1).
- über ein grundlegendes Wissen zu Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie zu verfügen (2).
- arbeits- und organisationspsychologische Fragestellungen aus der Praxis anhand von wissenschaftlichen Theorien, Modellen und Forschungsbefunden zu erklären und Handlungsempfehlungen abzuleiten (3).

Die Zahlen in Klammern geben die zu erreichenden Niveaustufen an: 1 – kennen, 2 – können, 3 – verstehen und anwenden.

Lernziele: Persönliche Kompetenz

Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, ...

- den Aufbau von Forschungsarbeiten zu kennen (1).
- Forschungstheorien, -befunde und -arbeiten zu interpretieren, anzuwenden und kritisch zu reflektieren (3).
- Forschungstheorien, -befunde und -arbeiten in der Gruppe zu diskutieren (3).
- Entscheidungen unter Berücksichtigung arbeits- und organisationspsychologischer Theorien und Forschungsbefunden zu treffen (3).

Literatur

Pflichtliteratur:

Marcus, B. (2025). *Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer.

Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Springer.

Zusätzlich empfohlene Literatur:

Zusätzliche Literaturhinweise zu den einzelnen Themen und aktuellen Forschungsarbeiten werden in den einzelnen Lehrveranstaltungen genannt und fortlaufend aktualisiert.

Angebotene Lehrunterlagen

Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht

Lehrmedien

Tafel, Laptop, Beamer et al.

Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung

Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten:

- 1. Keine Armut – 5 %
- 3. Gesundheit und Wohlergehen – 10 %
- 4. Hochwertige Bildung – 5 %
- 5. Geschlechtergleichheit – 5 %
- 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 10 %

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Arbeitsrecht (Labour Law)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
4
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Ingo Striepling
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse
Grundkenntnisse im Arbeitsrecht werden empfohlen.

Lehrveranstaltung
Arbeitsrecht (Labour Law)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
4.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Ingo Striepling
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Ingo Striepling
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
schrP, 90min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Ausgewählte Teile des Individualarbeitsrechts Anbahnung des Arbeitsverhältnisses Vertragsgestaltung Besondere Fallgestaltungen bei der Durchführung von Arbeitsverhältnissen Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Befristung, Kündigung, Aufhebungsvertrag) Kollektivarbeitsrecht Betriebsverfassungsrecht Unternehmensmitbestimmungsrecht Tarifvertragsrecht Konfliktmanagement mit rechtlichen Instrumentarien Anwendbares Recht bei Fällen mit Auslandsberührung
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden verfügen über Verständnis in Bezug auf die spezifischen Aufgaben des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts im Personalmanagement, insbesondere mit Fokus auf Tools für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) (2). Sie können auch anspruchsvollere Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie deren Vertretungen einer sachgerechten Lösung zuführen und dabei mit Betriebsräten, Einigungsstellen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Fachanwälten für Arbeitsrecht und Arbeitsgerichten zielgerichtet kooperieren (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Sozialkompetenz: Die Studierenden sind zur Teamarbeit befähigt und in der Lage, Diskussionen zu führen und Feedback zu geben sowie zu empfangen (2). Sie können arbeitsrechtliche Fallgestaltungen aus verschiedenen Blickwinkeln (Arbeitgeber/Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) beurteilen (2). Die Studierenden verfügen über grundlegende Erfahrungen im Umgang mit den im arbeitsrechtlichen Umfeld tätigen Personengruppen (2). Methodenkompetenz: Die Studierenden beherrschen die Lösung arbeits- und sozialrechtlicher Sachverhalte (3). Dabei sind sie zur richtigen Anwendung rechtlicher Denk-, Argumentations- und Handlungsstrukturen befähigt (3). Die Studierenden verfügen über ausgeprägte Kompetenz zur Prävention und außergerichtlichen Lösung von Konflikten (Analyse von Konfliktpotentialen, Gestaltung von Lösungsmustern, Erfolgskontrolle) (3). Persönliche Kompetenz: Den Studierenden sind die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst (1). Sie beziehen diese bei der Wahl des anzuwendenden Instrumentariums zur Behandlung von Konflikten unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und den Zielen des Unternehmens mit ein (2).
Literatur
Pflichtliteratur:

Skriptum, Vorlesungsunterlagen Arbeitsgesetze, Beck-Texte im dtv Senne, Arbeitsrecht, München Wörten/Kokemoor, Arbeitsrecht, München Striepling, Kollektives Arbeitsrecht, München Zusätzlich empfohlene Literatur: Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 1, Berlin Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, Berlin Marschollek, Arbeitsrecht, Münster Marschollek, Kollektives Arbeitsrecht, Münster jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 3. Gesundheit und Wohlergehen – 5 % 5. Geschlechtergleichheit – 10 % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 5 % 10. Weniger Ungleichheiten – 5 % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – 5 % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen. Besonderes: Gerichtsbesuche (Arbeitsgericht, Sozialgericht); Gastreferenten aus Unternehmen, Gerichten und von Sozialpartnern.
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Datenbasiertes Personalmanagement (Data-based Human Resource Management)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
5
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Carina Braun
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
People Analytics (People Analytics)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
5.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Bernhard Lienland
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Bernhard Lienland
Studiensemester gemäß Studienplan
1
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
schrP, 60min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
• Grundlagen der Unternehmenssteuerung ◦ Grundlagen des Controllings ◦ Kennzahlen, Reports, Kennzahlensysteme ◦ Planung, Budget und Forecasting • Einführung People Analytics ◦ PA im Personalbereich ◦ Datenquellen und Datenarten im HR ◦ Datenvisualisierung und Data Analytics • Aufbau und Anwendung von Analytics-Lösungen • Herausforderungen bei der Implementierung in der Praxis
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. • die Grundlagen und Konzepte von People Analytics zu verstehen und einzuordnen (1), • Datenquellen und Datenarten zu identifizieren und zu bewerten (2), • zentrale Kennzahlen und Kennzahlensysteme zu definieren, zu berechnen und zu interpretieren (2), • mit Analytics-Software HR-Daten zu analysieren und aufzubereiten (3), • Methoden und Verfahren von People Analytics hinsichtlich Nutzen, Risiken und Grenzen im Personalkontext zu beurteilen (3), • Herausforderungen bei der praktischen Implementierung zu erkennen und Lösungsansätze abzuleiten (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. • analytisches und konzeptionelles Denken auf personalwirtschaftliche Fragestellungen anzuwenden (2), • Personaldaten und Analyseergebnisse kritisch zu hinterfragen und evidenzbasiert zu argumentieren (3), • in interdisziplinären Teams aus HR, IT und Fachbereich zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten (2), • komplexe quantitative Sachverhalte zielgruppengerecht aufzubereiten und zu präsentieren (3).
Literatur
Pflichtliteratur: Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben Zusätzlich empfohlene Literatur: Literatur wird in der Veranstaltung bekanntgegeben

Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien Skripte, Software-Tools und Manuals
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 4. Hochwertige Bildung – 100 % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – 100 %

Lehrveranstaltung
Empirische Personalforschung (Empirical Personnel Research)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
5.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Carina Braun
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Carina Braun
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)

60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 15min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Inhalt wird modulspezifisch ergänzt. (Platzhalter – bitte durch inhaltliche Beschreibung ersetzen)
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen. (Platzhalter – bitte durch spezifische Lernziele ersetzen)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. (Platzhalter – bitte durch spezifische Kompetenzziele ersetzen)
Literatur
Pflichtliteratur: wird ergänzt. Zusätzlich empfohlene Literatur: wird ergänzt. (Platzhalter – bitte durch spezifische Literaturangaben ersetzen)
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten:

1. Keine Armut – xx %
2. Kein Hunger – xx %
3. Gesundheit und Wohlergehen – xx %
4. Hochwertige Bildung – xx %
5. Geschlechtergleichheit – xx %
6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx %
7. Bezahlbare und saubere Energie – xx %
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx %
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx %
10. Weniger Ungleichheiten – xx %
11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx %
12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx %
13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx %
14. Leben unter Wasser – xx %
15. Leben an Land – xx %
16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx %
17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx %

Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Entwicklung und Vergütung (Development and Compensation)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
6
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Personalentwicklung (People Development)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
6.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 15 min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Das Teilmodul behandelt die Grundlagen der Personalentwicklung und -förderung vor dem Hintergrund der Megatrends Demografie, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Im Mittelpunkt stehen das Kompetenzmanagement, die betriebliche Weiterbildung sowie die Personalförderung mit ihren Instrumenten, insbesondere Talentmanagement und Nachfolgeplanung. Darüber hinaus werden die Konzeption, Durchführung und Evaluation verhaltensorientierter und fachlicher Trainings sowie die Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen behandelt.
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen.
• die strategische Bedeutung der Personalentwicklung für Unternehmen und Beschäftigte vor dem Hintergrund der Megatrends Demografie, Digitalisierung und Nachhaltigkeit einzuordnen, • Konzepte und Instrumente der Weiterbildung und Personalförderung zu analysieren und zu bewerten, • die Möglichkeiten digitaler Instrumente und virtueller Weiterbildungstools einzuschätzen und praxisnah anzuwenden, • ein zielgruppengerechtes Instrumentarium einer praxisnahen Personalentwicklung zu erarbeiten, • verhaltensorientierte und fachliche Trainings zu konzipieren, professionell durchzuführen und zu evaluieren, • eigenständige, praxisorientierte Lösungen für die Herausforderungen der Digitalisierung in der Weiterbildung zu entwickeln.
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln.
• im Team – auch unter Nutzung digitaler Tools – alternative Vorgehensweisen zu diskutieren und in gemeinsame Lösungsvorschläge umzusetzen, • Konzepte und Instrumente der Personalentwicklung und -förderung gegenüber Unternehmensleitung und Fachbereich sachgerecht zu vertreten, • Personalentwicklungsmaßnahmen sicher zu argumentieren, zu konzipieren und durchzuführen, • die Wirkung unterschiedlicher Methoden in Trainings zu reflektieren, • mit Zielkonflikten der Personalentwicklungspraxis auf Basis des eigenen Wertesystems umzugehen.
Literatur
Pflichtliteratur: Skriptum, Vorlesungsunterlagen. Zusätzlich empfohlene Literatur:
• Becker, M. (2013). Personalentwicklung (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Meifert, M. (Hrsg.) (2013). Strategische Personalentwicklung (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.

• Birkenbihl, M. (2011). Train the Trainer – Arbeitshandbuch für Ausbilder und Dozenten (20. Aufl.). München: FinanzBuch Verlag. • Rimser, M. (2011). Skills für Trainer. Münster: Ökotoxia-Verlag. • jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – xx % 2. Kein Hunger – xx % 3. Gesundheit und Wohlergehen – xx % 4. Hochwertige Bildung – xx % 5. Geschlechtergleichheit – xx % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx % 10. Weniger Ungleichheiten – xx % 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx % 13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx % 14. Leben unter Wasser – xx % 15. Leben an Land – xx % 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.

Lehrveranstaltung
Vergütungsmanagement (Compensation Management)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
6.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Ludwig Voußem
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Ludwig Voußem

Studiensemester gemäß Studienplan
WiSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung
schrP, 60min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Wintersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Das Teilmodul behandelt zentrale Grundlagen und Gestaltungsfragen des Vergütungsmanagements. Im Mittelpunkt stehen die Rolle von Vergütung im HRM, rechtliche, ökonomische und psychologische Grundlagen sowie die strategische Gestaltung von Vergütungssystemen. Behandelt werden insbesondere positionsgerechte und marktgerechte Vergütung, Performance Management, leistungsabhängige Vergütung, Benefits, betriebliche Altersversorgung, das Management von Vergütungssystemen sowie der Vergleich von Tarifsyste

Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen. - zentrale Begriffe, Ziele und Funktionen des Vergütungsmanagements zu erläutern, - Vergütungssysteme unter rechtlichen, ökonomischen, psychologischen und strategischen Gesichtspunkten zu analysieren, - positionsgerechte, marktgerechte und leistungsgerechte Vergütungsansätze voneinander abzugrenzen und fallbezogen anzuwenden, - Marktanalysen, Vergütungsstrategien und Vergütungs-Mix-Entscheidungen grundlegend zu beurteilen, - Chancen und Risiken variabler Vergütung, von Benefits und betrieblicher Altersversorgung einzuordnen, - Vergütungssysteme im Zusammenspiel mit Performance Management, Mitarbeiterbindung, Motivation und organisationaler Fairness zu bewerten.
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. - Vergütungsfragen reflektiert, evidenzbasiert und differenziert zu diskutieren, - Interessenkonflikte zwischen Unternehmen, Beschäftigten und weiteren Stakeholdern in Vergütungsentscheidungen zu erkennen, - Fairness-, Akzeptanz- und Kommunikationsprobleme bei Vergütungssystemen professionell einzuordnen, - quantitative Markt- und Vergütungsinformationen kritisch zu interpretieren, - fallbezogene Lösungen für vergütungsbezogene Problemstellungen strukturiert zu entwickeln und argumentativ zu vertreten.
Literatur
Pflichtliteratur: Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). <i>Compensation: Theory, evidence, and strategic implications</i>. Sage.
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – 10 % 10. Weniger Ungleichheiten – 10 % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – 10 % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Planspiel Personalmanagement (Human Resource Business Game)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
7
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Carina Braun
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
TN
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Planspiel Personalmanagement (Human Resource Business Game)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
7.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Carina Braun
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Carina Braun
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Projekt
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 30min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Unternehmens- und Personalstrategie Zusammenhang von Unternehmens- und Personalstrategie Prozess der Strategieentwicklung Grundfunktionen und Handlungsfelder des (strategischen) Personalmanagements (HR-)Trendmanagement Gruppenarbeiten Transfer einer unternehmerischen Situation auf die Aktivitäten und Aufgaben des Personalmanagements Strategischer Beitrag von speziellen HR-Funktionen (Personalleitung, Change Management, Personalentwicklung, Recruiting, HR Business Partner) Zusammenarbeit über Personalmanagementfunktionen hinweg
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden kennen die grundlegenden Erfolgsfaktoren, Handlungsfelder und aktuelle Trends des Personalmanagements (2). Sie verstehen den Zusammenhang zwischen unternehmerischen Planungen, ggf. auch gesellschaftlichen Entwicklungen und einem strategisch ausgerichteten Management der Personalressourcen (3). Die Studierenden sind in der Lage, die Aufgaben des Personalmanagements optimal mit der Unternehmensstrategie zu verzahnen (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Die Studierenden verstehen, welche Kompetenzen und Haltungen die Personalerinnen und Personaler mitbringen und entwickeln müssen, um die Nachhaltigkeit, den Wirkungsgrad und die Akzeptanz ihrer Aktivitäten zu steigern (2). Sie können Entwicklungen in der Arbeitswelt kritisch reflektieren und Stellung dazu nehmen (2).
Literatur
Pflichtliteratur: Skriptum, Vorlesungsunterlagen Zusätzlich empfohlene Literatur: Braun, C. & Pundt, L. (2020): Personalmanagement klipp & klar, Wiesbaden: Springer DGFP e.V.: Megatrends: Zukunftsthemen im Personalmanagement analysieren und bewerten, Bielefeld 2012 Dillerup, R./ Stoi, R.: Unternehmensführung, München 2006 Mollo, J. A.: Strategic Human Resource Management, Cengage Learning, 2016, 4. Auflage jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen

Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – xx % 2. Kein Hunger – xx % 3. Gesundheit und Wohlergehen – xx % 4. Hochwertige Bildung – xx % 5. Geschlechtergleichheit – xx % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx % 10. Weniger Ungleichheiten – xx % 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx % 13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx % 14. Leben unter Wasser – xx % 15. Leben an Land – xx % 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Internationales Personalmanagement (International Human Resource Management)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
8
Modulverantwortlich
Voußem
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch/Englisch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse
N.N.

Lehrveranstaltung

Internationales Personalmanagement (International Human Resource Management)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
8.1
Verantwortlich/e
Voußem
Lehrende/r/Dozierende/r
Voußem
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Pf4)
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit

im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch/Englisch
Inhalt
Das Teilmodul behandelt zentrale Fragestellungen des International Human Resource Management. Im Mittelpunkt stehen die Besonderheiten der Personalarbeit in multinationalen Unternehmen, insbesondere der Einfluss von Globalisierung, nationalen Institutionen, Kultur und internationaler Unternehmensstrategie auf HRM. Behandelt werden unter anderem internationale HR-Strategien, der Umgang mit institutionellen und kulturellen Unterschieden, Corporate Social Responsibility und Diversity Management sowie ausgewählte internationale HR-Funktionen wie Workforce Planning, Staffing, Training, Performance Management, Compensation und das Management internationaler Entsendungen.
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. • zentrale Begriffe, Ansätze und Handlungsfelder des International Human Resource Management zu erläutern, • institutionelle und kulturelle Einflussfaktoren auf HRM in internationalen Kontexten zu analysieren, • die Spannungsfelder zwischen globaler Integration und lokaler Anpassung von HR-Praktiken zu beurteilen, • HRM-Herausforderungen multinationaler Unternehmen fallbezogen zu analysieren und begründete Lösungsvorschläge zu entwickeln, • zentrale Fragestellungen des internationalen Mitarbeiterereinsatzes, insbesondere im Kontext von Entsendungen, einzuordnen.
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. • internationale HRM-Probleme reflektiert, evidenzbasiert und kontextsensibel zu bearbeiten, • kulturelle und institutionelle Unterschiede in beruflichen Entscheidungssituationen differenziert zu berücksichtigen, • wissenschaftliche Literatur zu internationalen HRM-Fragen auszuwerten und auf praktische Problemstellungen anzuwenden, • eigene Analyseergebnisse strukturiert zu präsentieren und argumentativ zu vertreten, • in Fallstudien mit Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und unterschiedlichen Perspektiven professionell umzugehen.

Literatur
Pflichtliteratur: Wird in der Veranstaltung bekannt gegeben. Zusätzlich empfohlene Literatur: • Lazarova, M., Thomas, D. C., & Farndale, E. (2021). <i>Essentials of international human resource management: Managing people globally</i> (2nd ed.). Edward Elgar. • Pucik, V., Björkman, I., Evans, P., & Stahl, G. K. (2023). <i>The Global Challenge: Managing People Across Borders</i> (4th ed.). Edward Elgar. • Tarique, I., Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2016). <i>International human resource management: Policies and practices for multinational enterprises</i> (5th ed.). Routledge.
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
K/A
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – 10 % 2. Kein Hunger – 10 % 3. Gesundheit und Wohlergehen – 10 % 4. Hochwertige Bildung – 10 % 5. Geschlechtergleichheit – 10 % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 20 % 10. Weniger Ungleichheiten – 20 % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – 10 % 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – 10 % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – 10 %
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Personalgewinnung (Recruitment)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
9
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Julia Hartmann
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Recruiting und Branding (Recruiting and Branding)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
9.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Julia Luxi
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Julia Luxi
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
schrP, 60min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Inhalt wird modulspezifisch ergänzt. (Platzhalter – bitte durch inhaltliche Beschreibung ersetzen)
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen. (Platzhalter – bitte durch spezifische Lernziele ersetzen)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. (Platzhalter – bitte durch spezifische Kompetenzziele ersetzen)
Literatur
Pflichtliteratur: wird ergänzt. Zusätzlich empfohlene Literatur: wird ergänzt. (Platzhalter – bitte durch spezifische Literaturangaben ersetzen)
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – xx % 2. Kein Hunger – xx % 3. Gesundheit und Wohlergehen – xx % 4. Hochwertige Bildung – xx % 5. Geschlechtergleichheit – xx % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx % 10. Weniger Ungleichheiten – xx % 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx % 13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx % 14. Leben unter Wasser – xx % 15. Leben an Land – xx %

16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx %

17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx %

Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.

Lehrveranstaltung
Diagnostik und Personalauswahl (Diagnostics and Personnel Selection)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
9.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Julia Hartmann
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Julia Hartmann
Studiensemester gemäß Studienplan
SoSe
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung

Prä, 15 min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Im Rahmen des Teilmoduls beschäftigen wir uns mit folgenden Themen: - Bausteine eines systematischen Personalauswahlprozesses - Passung einer Person zur Organisation, zur Arbeitstätigkeit, zum Team und zur Führungskraft (s. Person-Environment-Fit) - Trimodaler Ansatz der Eignungsdiagnostik - Biographieorientierte, simulationsorientierte und eigenschaftsorientierte Personalauswahlverfahren - Bewertung und Einsatz verschiedener Personalauswahlverfahren - Einflussfaktoren auf die Güte von Personalauswahlentscheidungen - Beurteilungsfehler - Gesetze sowie Rechts- und Handlungsnormen im Kontext von Personalauswahl - Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik - Einsatz von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl Ferner werden die Studierende eine Präsentation über einen konkreten (eigenen) Fall aus der Personalauswahlpraxis vorstellen.
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, ... - Personalauswahlverfahren zu kennen (1), zu bewerten (2) und je nach Einsatzzweck auszuwählen bzw. miteinander sinnvoll zu kombinieren (3). - einen systematischen Personalauswahlprozess – von der Anforderungsanalyse bis hin zur Evaluation der Personalauswahl – in der Praxis durchzuführen (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, ... - diagnostische Kennwerte zu interpretieren (1). - reflektiert und kritisch in den Diskurs mit anderen zum Thema Personalauswahl zu treten (2). - Entscheidungen in Personalauswahlsituationen zu treffen (3).
Literatur
Pflichtliteratur:

Diagnostik- und Testkuratorium (2018). <i>Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430</i>. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5 Kanning, U. P., & Ohlms, M. L. (2023). <i>Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik</i>. Springer. Krause, D. E. (2017). <i>Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management</i>. Springer Gabler. Zusätzlich empfohlene Literatur: Weitere Literatur wird in den Lehrveranstaltungen bekannt gegeben.
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Tafel, Beamer, Laptop, digitale Tools et al.
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – 5 % 3. Gesundheit und Wohlergehen – 5 % 5. Geschlechtergleichheit – 5 % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – 20 % 10. Weniger Ungleichheiten – 5 %
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Angewandtes Forschungsprojekt (Applied Research Project)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
10
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Carina Braun Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
2
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Angewandtes Forschungsprojekt (Applied Research Project)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
10.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Carina Braun Prof. Dr. Susanne Nonnast
Lehrende/r/Dozierende/r
Prof. Dr. Carina Braun Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Projekt
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
StA m.P.
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis

siehe Studienplan
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
- Relevanz empirischer Personalforschung - Prozess des evidenzbasierten Arbeitens - Methoden der empirischen Forschung - Forschungsfragen vs. Aufbereitung Forschungsstand - Formulierung der Problematik und Auftragsklärung - Operationalisierung von Variablen und Entwicklung von Befragungsinstrumenten wie Fragebögen (auch online) und Interviewleitfäden - Datenerhebung und Anwendung von Statistik - Datenanalyse und Ableitung von Handlungsempfehlungen
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden verfügen über ein grundlegendes Verständnis dafür, wie man personalbezogene Fragestellungen aus der Praxis als Forschungsfrage formuliert (3), ein Forschungsprojekt gestaltet und relevante Aspekte operationalisiert (2). Sie können Methoden der quantitativen und/oder qualitativen Forschung anwenden (3) und sind befähigt, Fragebögen zu erstellen, Daten zu erheben und diese auszuwerten (2). Auf Basis selbst ermittelter Ergebnisse sind die Studierenden in der Lage, fundierte und nachhaltig wirksame Handlungsempfehlungen abzuleiten (3). Die Studierenden sind in der Lage, ein personalbezogenes Themenfeld aus Sicht der Forschung aufzuarbeiten und sich eigenständig den Stand der Forschung anzueignen (2). Sie verfügen außerdem über Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit geeigneten Methoden und Werkzeugen, um selbst empirisch fundiert an personalwirtschaftlichen Fragestellungen zu arbeiten (2). Die Studierenden können unterschiedliche Interessen in der Bearbeitung eines Projekts identifizieren, beurteilen und in ein Gesamtkonzept integrieren (2). Die Zahlen in Klammern geben die zu erreichenden Niveaustufen an: 1 – kennen, 2 – können, 3 – verstehen und anwenden.
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Die Studierenden verfügen über Teamverhalten und die Fähigkeit zur Selbstorganisation (3). Sie sind in der Lage, mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern problembezogen zu kommunizieren und lösungsorientiert zusammenzuarbeiten (2). Die Studierenden sind sich der Auswirkungen ihres Handelns in personalverantwortlicher Funktion bewusst und wissen um die Bedeutsamkeit fundierten Argumentierens (2).
Literatur
Pflichtliteratur: Skriptum, Vorlesungsunterlagen Zusätzlich empfohlene Literatur:

Bortz, J., & Schuster, C. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (7. Aufl.), Heidelberg: Springer-Verlag. Döring, N. & Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. Aufl.), Berlin: Springer-Verlag. Flick, U. (2011): Triangulation: Eine Einführung (3. Aufl.), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GWV Fachverlage GmbH. Gläser, J., & Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Schnell, R. (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung (11. Aufl.). Berlin / Boston: De Gruyter Oldenbourg. Stolzenberg, K. & Heberle, K. (2013): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Vision, Kommunikation, Beteiligung, Qualifizierung (3. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer-Verlag jeweils in aktueller Auflage
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – xx % 2. Kein Hunger – xx % 3. Gesundheit und Wohlergehen – xx % 4. Hochwertige Bildung – xx % 5. Geschlechtergleichheit – xx % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx % 10. Weniger Ungleichheiten – xx % 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx % 13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx % 14. Leben unter Wasser – xx % 15. Leben an Land – xx % 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx % 17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx % Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Digitalisierung und Transformation der Personalorganisation (Digitalisation and Transformation of the Human Resource Organisation)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
11
Modulverantwortlich
Dr. Julia Luxi
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Moduldauer
1 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Digitalisierung und Transformation der Personalorganisation (Digitalisation and Transformation of the Human Resource Organisation)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
11.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Julia Luxi
Lehrende/r/Dozierende/r
Dr. Julia Luxi
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
4
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
150h
Zeitaufwand Präsenzstudium
60h
Zeitaufwand Eigenstudium
90h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Pf4)
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Inhalt wird modulspezifisch ergänzt. (Platzhalter – bitte durch inhaltliche Beschreibung ersetzen)
Lernziele: Fachkompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die fachlichen Lernziele zu erreichen. (Platzhalter – bitte durch spezifische Lernziele ersetzen)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, die persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. (Platzhalter – bitte durch spezifische Kompetenzziele ersetzen)
Literatur
Pflichtliteratur: wird ergänzt. Zusätzlich empfohlene Literatur: wird ergänzt. (Platzhalter – bitte durch spezifische Literaturangaben ersetzen)
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: 1. Keine Armut – xx % 2. Kein Hunger – xx % 3. Gesundheit und Wohlergehen – xx % 4. Hochwertige Bildung – xx % 5. Geschlechtergleichheit – xx % 6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen – xx % 7. Bezahlbare und saubere Energie – xx % 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – xx % 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur – xx % 10. Weniger Ungleichheiten – xx % 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden – xx % 12. Nachhaltiger Konsum und Produktion – xx % 13. Maßnahmen zum Klimaschutz – xx % 14. Leben unter Wasser – xx % 15. Leben an Land – xx %

16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen – xx %

17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele – xx %

Hinweis: Die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf den gesamten Modulinhalt und müssen in Summe nicht 100 % ergeben. Nicht behandelte Ziele (0 %) bitte löschen.

Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge

In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.

Modulbezeichnung
Vertiefungsmodul (Specialisation Module)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
12
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
2 (SoSe)
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
1
Arbeitsaufwand (ECTS)
5
Semesterwochenstunden
2+2
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
keine
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Vertiefungsmodul 1 (Specialisation Module 1)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
12.1
Verantwortlich/e
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lehrende/r/Dozierende/r
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Studiensemester gemäß Studienplan
2
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht / Wahlfach
Arbeitsaufwand (ECTS)
3
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
90h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
60h
Zu erbringende Prüfungsleistung
5)
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lernziele: Fachkompetenz
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, in der unmittelbaren Zusammenarbeit mit anderen reflektiert und verantwortungsvoll zu handeln. Sie kommunizieren in Präsenz- und Echtzeitsituationen adressatengerecht, vertreten eigene Standpunkte in Diskussionen und gehen auf die Beiträge anderer ein. Sie arbeiten im Team zusammen, übernehmen unterschiedliche Rollen sowie Verantwortung und geben und nehmen konstruktives Feedback an. Ihr eigenes Verhalten reflektieren sie unmittelbar auf Grundlage der Reaktionen der Gruppe und tragen bei unterschiedlichen Sichtweisen kooperativ zu einer gemeinsamen Lösungsfindung bei.
Literatur
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)

Lehrveranstaltung
Vertiefungsmodul 2 (Specialisation Module 2)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
12.2

Verantwortlich/e
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lehrende/r/Dozierende/r
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Studiensemester gemäß Studienplan
2 (SoSe)
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht / Wahlfach
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
2
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60h
Zeitaufwand Präsenzstudium
30h
Zeitaufwand Eigenstudium
30h
Zu erbringende Prüfungsleistung
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Angebotshäufigkeit
im Sommersemester
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt

Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lernziele: Fachkompetenz
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Nach der erfolgreichen Absolvierung des Teilmoduls sind die Studierenden in der Lage, in der unmittelbaren Zusammenarbeit mit anderen reflektiert und verantwortungsvoll zu handeln. Sie kommunizieren in Präsenz- und Echtzeitsituationen adressatengerecht, vertreten eigene Standpunkte in Diskussionen und gehen auf die Beiträge anderer ein. Sie arbeiten im Team zusammen, übernehmen unterschiedliche Rollen sowie Verantwortung und geben und nehmen konstruktives Feedback an. Ihr eigenes Verhalten reflektieren sie unmittelbar auf Grundlage der Reaktionen der Gruppe und tragen bei unterschiedlichen Sichtweisen kooperativ zu einer gemeinsamen Lösungsfindung bei.
Literatur
Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
K/A
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: Je nach gewähltem Modul (siehe Wahlpflichtkatalog)
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
Die Verwendung der konkreten Module laut Wahlpflichtkatalog als Wahl(pflicht)module in anderen Studiengängen ist möglich.

Modulbezeichnung
Masterarbeit (Master´s Thesis)
Modulkurzbezeichnung oder Nummer
13
Modulverantwortlich
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Studiensemester gemäß Studienplan
3
Modultyp
Pflichtfach
Gewicht
3
Arbeitsaufwand (ECTS)
30
Semesterwochenstunden
Moduldauer
2 Semester
Angebotshäufigkeit
jährlich
Lehrsprache
Deutsch
Zwingende Voraussetzung
45 Credits aus den übrigen Modulen im Curriculum erreicht
Empfohlene Vorkenntnisse

Lehrveranstaltung
Schriftliche Ausarbeitung (Written Thesis)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
13.1
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Lehrende/r/Dozierende/r
diverse
Studiensemester gemäß Studienplan
3
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
28
Semesterwochenstunden
-
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
840
Zeitaufwand Präsenzstudium
0
Zeitaufwand Eigenstudium
840
Zu erbringende Prüfungsleistung
MA
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
alle

Angebotshäufigkeit
Jedes Semester
Lehrsprache
Deutsch / Englisch
Inhalt
Je nach Themenstellung. Die Masterarbeit besteht aus einem theoretischen und einem anwendungsbezogenen praktischen Teil, wobei beide Teile nicht deutlich voneinander getrennt werden müssen. Die Anwendung kann sich auf eine praktische Fragestellung beziehen, die in Zusammenarbeit mit Unternehmen oder anderen Organisationen durchgeführt wird, sie kann aber auch empirische Fragestellungen ohne Bezug zu konkreten Unternehmen oder Organisationen beinhalten. Das Thema der Masterarbeit wird von Prüferinnen und Prüfern, die von der Masterkommission bestellt werden und die Betreuung im Masterstudiengang übernehmen, ausgeben und betreut.
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden sind in der Lage, theoretisch und methodisch fundiert sowie praxisnah eine Fragestellung aus dem Human Resource Management innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens und unter Beachtung der Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens selbständig zu bearbeiten (3). Sie sind zur Anwendung empirischer Forschungsmethoden, Forschungsansätze und Forschungsinstrumente befähigt und können themenrelevante Literatur zielgerichtet auswerten (3). Die Studierenden können mit verschiedenen Stellen in Unternehmen oder anderen Einrichtungen zusammenarbeiten, Umfragen (papiergebunden und digital) konzipieren und Experteninterviews durchführen (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Die Studierenden können interdisziplinäre Bezüge fokussiert und begründet erkennen und begründen (3). Sie sind in der Lage, auf Grundlage zuvor bearbeiteter Themen Querbeziehungen zu anderen thematisch relevanten Fragestellungen herzustellen (3). Zudem verfügen sie über erweiterte Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten (3).
Literatur
Pflichtliteratur: je nach Themenstellung. Zusätzlich empfohlene Literatur: Stock, S., Schneider, P., Peper, E., Molitor, E. (Hrsg.) (2018). Erfolgreich wissenschaftlich arbeiten (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. Ergänzend: Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten.
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: Abhängig von der konkreten Themenstellung

Lehrveranstaltung
Mündliche Präsentation (Oral Presentation)
LV-Kurzbezeichnung oder Nummer
13.2
Verantwortlich/e
Prof. Dr. Susanne Nonnast
Lehrende/r/Dozierende/r
diverse
Studiensemester gemäß Studienplan
3
Teilnahmepflicht
Pflichtfach
Veranstaltungsart
Seminaristischer Unterricht
Arbeitsaufwand (ECTS)
2
Semesterwochenstunden
-
Zeitaufwand gesamt (1 Credit = 30 Stunden)
60
Zeitaufwand Präsenzstudium
0
Zeitaufwand Eigenstudium
60
Zu erbringende Prüfungsleistung
Prä, 30min
Zugelassene Hilfsmittel für Leistungsnachweis
siehe Studienplan

Angebotshäufigkeit
jährlich
Lehrsprache
Deutsch
Inhalt
Präsentation der Masterarbeit vor den Prüferinnen und Prüfern und ggf. weiteren Personen; Beantwortung der Fragen der Prüfenden; Diskussion über Inhalte und Ergebnisse der Arbeit sowie angrenzende Fragestellungen.
Lernziele: Fachkompetenz
Die Studierenden sind befähigt, wesentliche Inhalte und Ergebnisse schriftlich bearbeiteter Themen in verständlicher und didaktisch-methodisch ansprechender Weise zu vermitteln (3). Sie sind in der Lage, komplexe wissenschaftlich erarbeitete Inhalte prägnant und verständlich zusammenzufassen und aufzubereiten, verschiedene Präsentationsmethoden anzuwenden und themenrelevante Literatur zielgerichtet auszuwerten (3).
Lernziele: Persönliche Kompetenz
Die Studierenden sind befähigt, eigene Positionen angemessen und zielorientiert zu präsentieren, zu argumentieren und zu reflektieren (3). Sie sind in der Lage, auf Fragen und Einwände auf angemessene Weise zu reagieren, Fragen begründet zu beantworten und eventuelle Unklarheiten und Missverständnisse zielgerichtet auszuräumen (3).
Literatur
Pflichtliteratur: je nach Themenstellung. Zusätzlich empfohlene Literatur: Stock, S., Schneider, P., Peper, E., Molitor, E. (Hrsg.) (2018). Erfolgreich wissenschaftlich arbeiten (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. Ergänzend: Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten.
Angebotene Lehrunterlagen
Kursunterlagen werden auf ELO veröffentlicht
Lehrmedien
Weitere Informationen zur Lehrveranstaltung
Information zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs): In der Lehrveranstaltung sind Inhalte zu folgenden Nachhaltigkeitszielen enthalten: Abhängig von der konkreten Themenstellung
Verwendbarkeit des Moduls für andere Studiengänge
In anderen Studiengängen ist das Modul nicht als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul im Curriculum verankert. Es kann jedoch nach Rücksprache mit der Fakultät als reines Wahlmodul belegt werden. Über eine mögliche Anerkennung entscheidet die jeweilige Prüfungskommission.