



**Hochschule
Augsburg** University of
Applied Sciences

Fakultät für Wirtschaft

Modulbeschreibungen des Studiengangs

Personalmanagement (M.A.)

Version (2014-06-20)

Vorwort:

Verbindliche Festlegungen für den Studiengang Personalmanagement sind in der Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils gültigen Fassung festgelegt.

Die Modulbeschreibungen dienen der inhaltlichen Orientierung in Ihrem Studium.

Dieses Handbuch wurde mit Sorgfalt erstellt. Dennoch sind Fehler nicht auszuschließen. Sollten Ihnen Unstimmigkeiten oder Inkonsistenzen auffallen, so senden Sie bitte eine E-Mail mit kurzer Beschreibung der Aspekte an: studiengang.wirtschaft@hs-augsburg.de

Modulhandbuch PMG

Modul 1 Das Umfeld des Unternehmens.....	1
Modul 2 Operatives Personalmanagement	4
Modul 3 Internationales Personalmanagement	7
Modul 4 Organisationales Lernen und Change Management	10
Modul 5 Personalführung und Coaching.....	13
Modul 6 Gesprächs- und Verhandlungstechniken	17
Modul 7 Strategisches Personalmanagement.....	20
Modul 8 Arbeitsrecht	23
Modul 9 Operatives Personalmanagement 2	26
Modul 10 Personalmanagementsysteme	29
Modul 11 Consulting / Aktuelle Themen	31
Modul 12 Personalentwicklung.....	35
Modul 13 Projekt.....	38
Modul 14 Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten	41
Modul 15 Masterarbeit	44

Modul 1 Das Umfeld des Unternehmens						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Das Umfeld des Unternehmens, Teilmodul Arbeitsmarktökonomie Das Umfeld des Unternehmens, Teilmodul Wirtschaftsethik					
Modulbezeichnung	Labor Economics , Ethics					
Modul Nr.	1					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	Deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Jens Horbach: Arbeitsmarktökonomie Prof. Dr. Claudia Eckstaller: Wirtschaftsethik					
Dozent(in)	Prof. Dr. Jens Horbach, Prof. Dr. Claudia Eckstaller					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	1. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	75 h	22,5 h	52,5 h	30		
	75 h	22,5 h	52,5 h	30		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2 SWS	-			
		1 SWS	1 SWS			
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Arbeitsmarktökonomie: Thesenpapier und Präsentation Wirtschaftsethik: Projektarbeit					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	Endnotenbildend, jeder Teil 50 %					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Arbeitsmarktökonomie:</p> <p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über detaillierte Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • der besonderen Funktionsweise von Arbeitsmärkten im Vergleich zu Gütermärkten, • des aktuellen Forschungsstandes der Bestimmungsgründe des Suchverhaltens sowie der Mobilität von Arbeitssuchenden, • des Einflusses von Arbeitsmarktinstitutionen und Lohnbildungsprozessen auf Arbeitslosigkeit und betrieblichen Erfolg, • aktueller Theorien zu Ursachen von Arbeitslosigkeit. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die gesamtwirtschaftlichen Ursachen für Probleme auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Fachkräftemangel) mit ihren Auswirkungen auf die betriebliche Praxis zu erkennen und zu beurteilen und daraus Lösungsansätze abzuleiten, • arbeitsmarktbezogene empirische Kennziffern zu analysieren und zu bewerten, • die Bedeutung des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt auf volks- und betriebswirtschaftlicher Ebene zu erkennen und für personalwirtschaftliche Lösungsansätze umzusetzen, • die volks- und betriebswirtschaftlichen Effekte von Mindestlöhnen auf der Basis geeigneter theoretischer Modellansätze zu ermitteln und zu evaluieren, • die Effizienz unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen vergleichend zu bewerten. <p>Wirtschaftsethik</p> <p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über vertiefte Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu wirtschaftsethischen Fragestellungen, Theorien und abgeleiteten Annahmen, • zu ethischen Begriffen und Konzepten, • zu Zusammenhängen zwischen philosophischen Ideen und den realen Lebenswelten. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • geeignete aktuelle wirtschaftsethische Fragestellungen zu formulieren, die sich auf eine Analyse der damit zusammenhängenden Faktoren stützen, • ethische Fragestellungen im Hinblick auf neue, wirtschaftliche Einflussfaktoren und Betrachtungen zu generieren, • kritische Urteile über den deskriptiven und normativen Charakter von wirtschaftsethisch relevanten Theorien zu fällen, • ethisch-relevante Handlungen von Wirtschaftsakteuren zu evaluieren und Folgeszenarien beurteilen, • sich kritisch mit aktuellen ethisch-wirtschaftlichen Zusammenhängen auseinandersetzen.
--	--

Inhalte	<p>Arbeitsmarktökonomie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Besonderheiten des Arbeitsmarkts und Definitionen - Überblick zur Empirie des Arbeitsmarktes in Deutschland - Mikroökonomische Analyse des Arbeitsangebots - Bildung und Humankapital - Empirische Analyse - Arbeitsnachfrage aus theoretischer Sicht - Empirische Arbeitsnachfragefunktionen - Matching Prozess und Mobilität - Arbeitsmarktinstitutionen und Lohnbildungsprozesse - Tarifautonomie, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände - Lohnbildung aus theoretischer Sicht - Begründung für die Rigidität von Löhnen: Effizienzlöhne, Insider-Outsider-Modelle - Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen - Bestimmungsgründe von Arbeitslosigkeit - Darstellung und Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen <p>Wirtschaftsethik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlegende Begriffe und Konzepte zum Thema Ethik - Beziehung zwischen Ethik und Ökonomie - Grundsätze und Ansätze moderner Unternehmensethik - Erarbeitung und Kennenlernen von Spannungsfeldern und aktuellen Problemstellungen zwischen Unternehmensführung und Unternehmensethik - Grundlegende ethische Aspekte der Menschenführung. <p>Insgesamt soll die Veranstaltung zu einer reflektierenden ethischen Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden beitragen.</p>
Medien	Beamer, Tafel, Flipchart, Metaplanwand, Whiteboard, Internet
Literatur	<p>Arbeitsmarktökonomie:</p> <p>Skripte des Dozenten</p> <p>Borjas, G. J. (2012): Labor Economics. 6th edition. New York: McGraw Hill.</p> <p>Cahuc, P., Zylberberg, A. (2004): Labor Economics. Cambridge Massachusetts, London: MIT Press.</p> <p>Franz, W. (2013): Arbeitsmarktökonomik. 8. Auflage. Berlin, New York: Springer Verlag.</p> <p>Wirtschaftsethik:</p> <p>Aktuelle Print- und Online-Veröffentlichungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cragg, W. (Hrsg.), Ethics codes, corporations and the challenge of globalization, Cheltenham u.a. 2005. • Göbel, Elisabeth: Unternehmensethik, Grundlagen und praktische Umsetzung, Stuttgart 2006. • Krasemann, K. W., Contemporary issues in business ethics, Lanham u.a. 2006. • Küpper, H.-U., Unternehmensethik, Hintergründe, Konzepte, Anwendungsbereiche, Stuttgart 2006.

Modul 2 Operatives Personalmanagement						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Operatives Personalmanagement 1					
Modulbezeichnung engl.	Human Resources Management I					
Modul Nr.	2					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Erika Regnet					
Dozent(in)	Prof. Dr. Erika Regnet / Prof. Dr. W. Maier					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	1. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
Arbeitsaufwand (h)	140 h	45 h	95 h	1 Gruppe à 30 Studierende		
	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
Lehrformen (SWS¹)	4 SWS	3 SWS	-	0,5 SWS	-	0,5 SWS
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	Teilnahme an der Projektarbeit (in Kleingruppen)					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • aller Elemente eines erfolgreichen Personalmarketings, • aktuell gebräuchlicher Personalauswahlverfahren und Tests, auch unter Berücksichtigung arbeitsrechtlich relevanter Vorgaben (insbes. AGG, BetrVG), • zum aktuellen Forschungsstand hinsichtlich Diagnostik, • aktueller Konzepte des Gesundheitsmanagements, • zum Arbeitszeitmanagement und der Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zielgruppenspezifische Personalmarketingkonzepte situationsgerecht zu entwickeln und sie im Anschluss zu evaluieren, • die bisherige Auswahlpraxis im Unternehmen zu evaluieren und zu überarbeiten, • Auswahlinterviews eigenständig zu managen und gegenüber Führungskräften aus Fachabteilungen sachgerecht zu argumentieren, • Sie sind in der Lage, verschiedene testtheoretische Verfahren kritisch zu vergleichen und hinsichtlich ihres Eignungsgrades für konkrete Auswahl-situationen zu hinterfragen und zu bewerten. • Maßnahmen für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement vorzuschlagen und zu validieren, • moderne und flexible Arbeitszeitmodelle, die sowohl Fragen der alternden Belegschaften als auch der Forderung nach Work-Life-Balance gerecht werden, zu gestalten und dem Management überzeugend zu empfehlen.
<p>Inhalte</p>	<p>Personalmarketing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalmarketing – klassische Ansätze, Social Media und Trends • Employer Branding – Chancen und Grenzen • Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung • Möglichkeiten zur Personalplanung in unterschiedlichem Unternehmensumfeld <p>Personalauswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsanalyse und Operationalisierung der Anforderungskriterien im Rahmen der Personalauswahl • Rollenklärung Personal- und Fachabteilung • Effiziente und zielorientierte Personalvorauswahl • Testtheoretische Verfahren zur Bewerberauswahl • Führen von Vorstellungsgesprächen, multimodales Interview • Diskriminierungsfreie Personalauswahl • Assessment Center konzipieren, durchführen, bewerten <p>Herausforderung Demographie / Arbeitszeitgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alternde Belegschaften als ein wichtiger Aspekt des Diversity-Managements

	<ul style="list-style-type: none"> • Alternde Belegschaften mit ihren Herausforderungen, Chancen und Implikationen für Organisationen • Ganzheitliches Gesundheitsmanagement • Moderne Arbeitszeitgestaltung • Work-Life-Balance – das Spannungsfeld von Anforderungen der Mitarbeitenden und den Unternehmenszielen erfolgreich gestalten
Medien	Beamer, Flipchart, Metaplankarten und Pinnwand
Literatur	<p>Collatz, A. & Gudat, K. (2011). Work-Life-Balance. Göttingen. DGFP (Hrsg.). (2012). Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit: Ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln. Bielefeld. Rosenstiel, L.v., Regnet, E., Domsch, M. (Hrsg.) (2014). Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart, 7. Auflage. Kapitel 1.4, 1.5, 2.3, 3.1, 7.2, 7.6 Rath, B.H. & Salmen, S. (2012). (Hrsg.). Recruiting im Social Web. Talentmanagement 2.0 – So begeistern Sie Netzwerker für Ihr Mitmach-Unternehmen. Göttingen. Sarges, W. (2013). Managementdiagnostik. 4. Auflage, Göttingen. (Beiträge in den Kapiteln 4 und 5). Marr, R. (2001). (Hrsg.). Arbeitszeitmanagement. Berlin.</p> <p>Aktuelle Studien, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • König, W. et al. (jährlich). Recruiting Trends. Frankfurt a. Main • Absolventenbarometer (jährlich) • Bewerbungstrends (jährlich) • Studien Arbeitgeberattraktivität (eigene und fremde) • Europaweite Analysen, z.T. bezogen auf verschiedene Studiengänge. http://www.trendence.com <p>Ausführliches Skript der Dozentin</p>

Modul 3 Internationales Personalmanagement						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement					
Akademischer Grad	----					
Modulbezeichnung lt. SPO	Internationales Personalmanagement					
Modulbezeichnung engl.	Global Human Resource Management					
Modul Nr.	3					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. W. Maier					
Dozent(in)	Prof. Dr. W. Maier					
Studienabschnitt	1. Semester					
Semester	1. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Jährlich, Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
Arbeitsaufwand (h)	150 h	45 h	105 h	30-35 Studierende		
	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
Lehrformen (SWS¹)	4 SWS	4 SWS	-	-	-	-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis <ul style="list-style-type: none"> • der Möglichkeiten und Grenzen aktueller Kulturmodelle und des daraus folgenden Forschungsbedarfs, • spezieller, im Hinblick auf die Besonderheiten von Mitarbeitern im internationalen Einsatz erweiterter Kenntnisse der Vergütung von Mitarbeitern; dies betrifft insbesondere steuer- und sozialrechtliche Aspekte, • zur Führung von Mitarbeitern unter Berücksichtigung internationaler und interkultureller Aspekte, • zu aktuellen theoretischen und methodischen Modellen der Entwicklung von Mitarbeitern. Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • die spezifischen Herausforderungen des Personalmanagements in einem internationalen Kontext erkennen und kritisch reflektieren zu können, • aus den theoretischen Modellen zur Entwicklung von Mitarbeitern Maßnahmen aus einer internationalen Perspektive reflektieren zu können, • in ausgewählten Situationen selbständig individuelle Lösungen zu aktuellen Problemstellungen zu erarbeiten, • anwendungsbezogene Lösungen zu Problemen des internationalen Personalmanagements gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten zu können.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung und Auswirkungen auf das HRM • Institutioneller Rahmen und kultureller Kontext • Internationale Stellenbesetzung • Leistungsbeurteilung und Personalentwicklung in internationalen Unternehmen • Internationale Entgeltfindung, incl. Besteuerung und Verbeitragung (Sozialversicherung) von Einkommen international tätiger Mitarbeiter • Internationale Aspekte der Führung von Mitarbeitern • Managing Diversity • Mitbestimmung im internationalen Kontext
Medien	Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand

Literatur

- Eidems, Judith: Globale Standardisierung und lokale Anpassung im internationalen Personalmanagement: Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis der Dynamic Capabilities Perspektive, Mering, 2010.
- Festing, Marion; Dowling, Peter J.; Weber, Wolfgang; Engle, Allen D.: Internationales Personalmanagement, 3., aktualisierte und überarb. Aufl. Wiesbaden: Gabler, 2011.
- Kabst, Rüdiger (Hrsg.): International komparatives Personalmanagement: Evidenz, Methodik & Klassiker des "Cranfield Projects on International Human Resource Management", München, Mering: Hampp, 2009.
- McDonnell, Anthony/Hugh, Scullion/Jonathan Lavelle: Managing human resources in international organizations. In: Saradakis, George/Cooper, Cary: How Can HR Drive Growth? Cheltenham (UK)/ Northampton, (USA): Edward Elgar Pub., 2013 (S. 4–25).
- Schmeisser, Wilhelm: International human resource management and international labour law. A human resource management accounting approach, München: Oldenburg, 2013

Modul 4 Organisationales Lernen und Change Management						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Organisationales Lernen und Change Management					
Modulbezeichnung engl.	Change Management					
Modul Nr.	4					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	Deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Mahena Stief					
Dozent(in)	Prof. Dr. Mahena Stief					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	2. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Sommersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium			geplante Gruppengröße
	140 h	45 h	95 h			5 Gruppen à ca. 6 Studierende
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	3 SWS	-	-	-	1 SWS
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	Durchführung eines Projekts zum Change Management, Projektbericht					

Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend
Bestehenserblich	ja

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes über das Bachelorstudium hinausgehendes Verständnis von historischen und aktuellen Modellen der Organisation, insbesondere der Organisationskultur und des organisationalen Lernens, • breite Kenntnisse aktueller Methoden der Organisationsdiagnose und der Möglichkeiten und Grenzen dieser Methoden und des daraus resultierenden Forschungsbedarfs, • ein vertieftes Verständnis aktueller Modelle und Ansätze des Change-Managements sowie erweiterte Kenntnisse der Mitarbeiterführung und des Projektmanagements im Kontext von Veränderungsprojekten, • ein vertieftes Verständnis für die Rolle von Mitarbeitern des Personalbereichs bei der Begleitung von Change Management Prozessen. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisationdiagnostische Fragen selbstständig auch in neuen Situationen auf Basis einer Synthese aktueller theoretischer Modelle zu formulieren, • die Möglichkeiten und Grenzen von Change-Modellen zu reflektieren und daraus aktuellen Forschungsbedarf zu identifizieren, • Organisationsdiagnostische Datenerhebungen nach aktuellem Stand der Wissenschaft selbstständig zu konzeptionalisieren, umzusetzen, diagnostische Ergebnisse zu bewerten und aus diesen geeignete Maßnahmen abzuleiten, • mentale Modelle über Organisationen und Organisationsmitglieder vor einem aktuellen theoretischen Hintergrund zu analysieren, kritisch zu reflektieren und Maßnahmen zu deren Beeinflussung selbstständig zu entwickeln, • Maßnahmen des organisationalen Lernens und des Veränderungsmanagements kritisch zu analysieren und zu reflektieren, • in ausgewählten Situationen selbstständig individuelle Lösungen zu aktuellen Problemstellungen des Veränderungsmanagements zu erarbeiten und damit an betrieblichen Veränderungsprojekten verantwortlich mitzuwirken, • anwendungsbezogene Lösungen zu Problemen des Veränderungsmanagements gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten zu können.
---	--

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsmodelle und Menschenbilder im historischen Abriss • Grundlagen der Organisationsveränderung • Organisationsentwicklung und Survey Feedback • Organisationsdiagnostik, insbesondere Mitarbeiterbefragungen • Organisationskultur und deren Veränderung • Grundlagen des Change Managements • Bezüge von Change Management zu Wissensmanagement und der lernenden Organisation • Anlässe, Konzeption und Implementierung von Change Management • Widerstand beim Change Management • Die Herausforderung „Change Management“ aus Sicht von Personal • Führen und Kommunikation im Veränderungsprozess • Methoden des Veränderungsmanagements (Workshops, Großgruppenmethoden, Teamentwicklung, Kulturveränderung usw.)
Medien	Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand
Literatur	<p>Cameron, E., Green, M. & O`Sullivan, M. (2012). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models Tools and Techniques of Organizational Change. Great Britain and United States: Kogan Page.</p> <p>Doppler, K., Fuhrmann, H., Lebbe-Waschke, B. & Voigt, B. (2011). Unternehmenswandel gegen Widerstände. Frankfurt am Main: Campus Verlag.</p> <p>Kotter, J. (2012). Leading Change. Harvard: Harvard Business Review Press.</p> <p>Lauer, T. (2010). Change Management. Berlin/Heidelberg: Springer.</p> <p>Nerdinger, F., Blicke, G. & Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin/Heidelberg: Springer. Kapitel II „Organisation“, darin Unterkapitel 4, 10, 11, 12.</p> <p>Schreyögg, G. (2010). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Senge, P.M. (2011). Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Klett-Cotta. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Stolzenberg, K. & Heberle, K. (2013). Change Management: Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Berlin/Heidelberg: Springer.</p> <p>Titscher, S. / Meyer, M. / Mayrhofer, W. (2007). Organisationsanalyse: Konzepte und Methoden. Stuttgart: UTB.</p> <p>Vahs, D. (2012). Organisation – Ein Lehr- und Managementbuch. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Kapitel 7 „Change Management“.</p> <p>Skripte der Dozentin</p>

Modul 5 Personalführung und Coaching						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement GMA					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Personalführung / Coaching					
Modulbezeichnung engl.	Leadership / Coaching					
Modul Nr.	5					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Regnet / Prof. Dr. Speidel					
Dozent(in)	Prof. Dr. Regnet / Prof. Dr. Speidel					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	1. Fachsemester					
Häufigkeit des Angebotes	Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	145 h	45 h	100 h	Ca. 30 Pers.		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2,5 SWS	1 SWS	0,5 SWS	-	-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Personalführung</p> <p>Inhaltsebene</p> <p>Die Studierenden verfügen über ein vertieftes Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu den wichtigsten Führungsstilmodellen und deren Chancen wie Grenzen, • der umfangreichen Ergebnisse zur Führungsforschung, • der Verfahren zur Führungsstilanalyse und –feedback, • zur Diagnose der Interaktionsdynamik in der Führungssituation. <p>Handlungsebene</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräften gegenüber die Vor- und Nachteile verschiedener Führungsstile und Führungstools zu argumentieren, • selbst einen situationsangemessenen Einsatz von Führungsstilen auszuwählen, • Führungsmodelle auf konkrete Führungssituationen und Führungs-herausforderungen hin anzuwenden und zu transferieren, • in der Zusammenarbeit mit Führungskräften diese hinsichtlich erfolgskritischer Führungssituationen kompetent zu beraten, sie zu unterstützen und geeignete Verhaltensweisen zu empfehlen, • Führungsleitlinien in Zusammenarbeit mit Fachabteilungen und Betriebsrat zu entwickeln, • Verfahren zum Führungskräftefeedback kritisch zu vergleichen und für konkrete Führungssituationen vorzuschlagen. <p>Coaching</p> <p>Inhaltsebene</p> <p>Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes Verständnis zu Grundlagen, Prozess und Einsatzmöglichkeiten des Coachings, • differenzierte Kenntnisse zu Ablauf und Ergebnissen der Auftragsklärung, • Prozess- und Methodenkompetenz zur Durchführung von ausgewählten Persönlichkeitstests zur Selbsteinschätzung des Coachees, zur Bearbeitung der Coachingziele, zum Geben von Feedback sowie zum Abschließen eines Coachingprozesses, • ein differenziertes Rollenverständnis über den Personaler als Coach und als Auftraggeber für ein Coaching. <p>Handlungsebene</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu differenzieren, zu welchen Anliegen der HR-Experte als Coach tätig sein kann und zu welchen Anliegen ein externer Coach beauftragt werden sollte,
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • eine differenzierte Auftragsklärung aus der Perspektive eines Coachs und eines Auftraggebers durchzuführen, um zu entscheiden, ob Coaching die geeignete Methode zur Themenbearbeitung ist, • klientenzentriert und prozessbezogen <ul style="list-style-type: none"> ○ einen Coaching-Prozess zu planen, durchzuführen und fundiert zu reflektieren, ○ einen geeigneten Persönlichkeitstest zur Selbsteinschätzung des Coachees auszuwählen, durchzuführen und eine differenzierte Auswertung der Testergebnisse vorzunehmen, ○ Interventionstechniken zur Bearbeitung des Coachinganliegens auszuwählen, durchzuführen und deren Wirkung differenziert zu reflektieren, ○ den Coachingprozess abzuschließen und einen Soll-Ist-Abgleich zur Zielerreichung vorzunehmen.
Inhalte	<p>Personalführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalführung – Definition und Herausforderungen der Praxis • Kenntnisstand der Führungsforschung, Führungstheorien • Menschenbilder im Führungsprozess • Moderne Führungskonzepte • Motivationstheorien • Leistungssicherung und -steigerung durch Führung • Führungsgrundsätze, Führungsverständnis und Kompetenzen einer Führungskraft • Reflexion der Spannungsfelder einer Führungskraft • Verfahren zum Führungskräftefeedback (FVVB, 360 Grad Beurteilung) <p>Coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen, Prozess und Einsatzmöglichkeiten des Coachings • Auftragsklärung • Persönlichkeitstests • Interventionstechniken • Feedback geben und Abschluss • Rolle des Personalers als Coach
Medien	Beamer, Flipchart , Tafel, Pinnwand
Literatur	<p>Skripte der Dozenten</p> <p>Personalführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blessin, B. & Wick, A. (2014). Führen und führen lassen. 7. Auflage. Stuttgart: UTB. • Lieber, B. (2011). Personalführung ... leicht verständlich. 2. Auflage. Stuttgart: UTB. • Rosenstiel, L. v., Regnet, E. & Domsch, M. (2014). Führung von Mitarbeitern. 7. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Hier die Beiträge in Teil I, Teil III und Teil IV. <p>Coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rauen, Christopher (Hrsg.) (2005). Coaching-Tools, Bonn: managerSeminare, 3. Auflage. • Rauen, Christopher (Hrsg.) (2009). Coaching-Tools II, Bonn: managerSeminare. • Rauen, Christopher (Hrsg.) (2012). Coaching-Tools III, Bonn:

	<p>managerSeminare.</p> <ul style="list-style-type: none">• Rauen, Christopher (Hrsg.) (2008). Coaching, Göttingen: Angewandte Psychologie, 2. Auflage.• Radatz, Sonja (2009). Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen, Wien: Systemisches Management.
--	--

Modul 6 Gesprächs- und Verhandlungstechniken						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement					
Akademischer Grad	M. A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Gesprächs- und Verhandlungstechniken					
Modulbezeichnung engl.	Communication and negotiation					
Modul Nr.	6					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Valentina Speidel					
Dozent(in)	Prof. Dr. Valentina Speidel					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	2. Fachsemester					
Häufigkeit des Angebotes	Jährlich, Sommersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	150 h	45 h	105 h	30 – 35 Pers.		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2 SWS	2 SWS	-	-	-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes Verständnis grundlegender Kommunikationsmodelle, • detaillierte konflikttheoretische Kenntnisse zu Ursachen, Konflikthintergründen, Eskalationsstufen und Konfliktlösungsmethoden. • eine hohe Prozesskompetenz und vertiefte Kenntnisse zu ausgewählten Interventionstechniken zum Konfliktlösungsverfahren Mediation sowie ein ausgeprägtes Vermögen zur Prozessreflexion von Mediationen. • vertiefte lerntheoretische und neurodidaktische Kenntnisse zur Entwicklung geeigneter Trainings- und Workshopkonzepte, • vertieftes Verständnis zu den Modellen der klassischen Verhandlungsführung und der Verhandlungsführung nach Harvard und deren Chancen und Risiken. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Modelle der Kommunikation zu reflektieren und eigenständig auf verschiedenste Kontexte der Gesprächs- und Verhandlungsführung zu transferieren, • Konfliktsignale wahrzunehmen, die entsprechende Eskalationsstufe einzuschätzen und daraus das geeignete Konfliktlösungsverfahren abzuleiten und ggf. durchzuführen, • zu reflektieren, ob eine Mediation die für den Prozess geeignete Konfliktlösungsmethode ist und können selbstständig unter Wahrung der Allparteilichkeit eine Mediation planen, durchführen und den Prozess kritisch zu evaluieren, • zielgruppen- und kontextspezifisch Szenarien zu entwickeln, umzusetzen und zu reflektieren zur Leitung von Besprechungen, zur Moderation von Workshops, zur Durchführung von Trainings und zur Präsentation von Inhalten. • zu analysieren und zu entscheiden, welche Konzepte und Techniken in konkreten Verhandlungssituationen zu nachhaltigen Verhandlungsergebnissen führen.
<p>Inhalte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Modelle der Kommunikation • Gesprächsführungstechniken • Konflikte erkennen und lösen • Mediation durchführen • Besprechungen leiten, moderieren und präsentieren • Moderation planen und durchführen • Trainings konzipieren • Grundlegende Konzepte und Techniken der Verhandlungsführung
<p>Medien</p>	<p>Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand</p>

Literatur

- Skripte der Dozentin
- Fisher, Roger / Ury, William / Patton, Bruce / Egger, Ulrich
Das Harvard-Konzept: Der Klassiker der Verhandlungs-
technik, Frankfurt: Campus 2013, 24. Auflage.
- Glasl, Friedrich
Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte,
Beraterinnen und Berater, Stuttgart: Freies Geistesleben,
2013, 11. Auflage.
- Weisbach, Christian-Rainer / Sonne-Neubacher, Petra
Professionelle Gesprächsführung, München: dtv, 2013,
8. Auflage.

Modul 7 Strategisches Personalmanagement						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Strategisches Personalmanagement					
Modulbezeichnung engl.	Strategic Human Resource Management					
Modul Nr.	7					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Christian Lebrecht					
Dozent(in)	Prof. Dr. Christian Lebrecht					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	Wintersemester					
Häufigkeit des Angebotes	jährlich					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium			geplante Gruppengröße
	150 h	20 h	130 h			30 Studierende
Lehrformen (SWS)¹	Gesamt	Selbstgesteuertes Lernen	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	3 SWS	0,5	0,5	-	-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					

Bestehenserheblich	ja
---------------------------	----

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes, über das Bachelorstudium hinausgehendes, Verständnis über die Rolle des Personalmanagements im Gesamtzusammenhang des Unternehmens, • differenzierte Kenntnisse zu unterschiedlichen Auffassungen über die Rolle und Form des strategischen Managements sowie zur differenzierten Betrachtung der Schnittstelle zwischen Personalmanagement und strategischem Management, • ein vertieftes Verständnis des aktuellen Forschungsstandes zu den Modellen des strategischen Personalmanagements, • ein vertieftes Verständnis über die gängigsten Instrumente zur Implementierung einer Personalstrategie sowie der Rolle des Personalmanagements bei der Implementierung. Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • eine bestehende Personalstrategie und ihre Passung zur Unternehmensstrategie kritisch zu analysieren und zu bewerten, • selbstständig die für die Entwicklung einer Personalstrategie notwendigen Informationen zu identifizieren und zu bewerten, • Instrumente zur Implementierung einer Personalstrategie kritisch zu bewerten und die für den betrieblichen Kontext angemessenen Instrumente zu identifizieren und auszuwählen, • in ausgewählten Situationen eine Personalstrategie unter Berücksichtigung des betrieblichen Kontextes zu entwickeln, zu implementieren und zu evaluieren.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Die multiplen Rollen des HR-Managements • Die Rolle der Unternehmensstrategie • Die Rolle der Personalstrategie im Unternehmen • Das Spannungsfeld zwischen strategischem Management und dem Personalmanagement • Die Verknüpfung von Unternehmensstrategie und Personalstrategie <ul style="list-style-type: none"> ○ Der ‚Best Fit‘ Ansatz ○ Der ‚Best Practice‘-Ansatz • Die Implikationen des ressourcenbasierten Ansatzes der Strategieentwicklung für das Personalmanagement • Die Verknüpfung von Personalstrategie und Unternehmenserfolg: Das Problem der Messbarkeit • Instrumente zur Strategieimplementierung, <ul style="list-style-type: none"> ○ U.a. HR-Scorecard ○ Strategische Personalplanung
Medien	Beamer, Flipchart, Metaplanwand

Literatur	Skripte des Dozenten <ul style="list-style-type: none">• Boxall, P. & Purcell, J. Strategy and Human Resource Management. Palgrave 2011, Basingstoke.• Schuler, R.S. & Jackson, S.E. Strategic Human Resource Management. Blackwell Publishing, 2007, Oxford.• Becker, M.; Huselid, B. & Ulrich, D. The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press. 2001, Boston, MA.
------------------	--

Modul 8 Arbeitsrecht						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Arbeitsrecht					
Modulbezeichnung engl.	Labour Law					
Modul Nr.	8					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	Deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Micha Bloching					
Dozent(in)	Prof. Dr. Micha Bloching					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	2. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Sommersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium		geplante Gruppengröße	
	140 h	45 h	95 h		ca. 30	
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	4 SWS	-	-	-	
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: Grundkenntnisse des Arbeitsrechts					
Prüfungsleistung	Klausur 90 Min.					
Prüfungsvorleistung	keine					

Bewertung der Prüfungs-leistung	endnotenbildend
Bestehenserblich	ja

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	<p>Inhaltsebene: Die Studenten und Studentinnen verfügen über ein vertieftes Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu den vertragsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere zum AGB-Recht, • zu Regeln des nationalen und europäischen Rechts der Arbeitszeit, des Urlaubs und des Betriebsübergangs, • zu betrieblichen Übungen und zur Arbeitnehmerüberlassung, • zur aktuellen Rechtsprechung und zu Bestimmungen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, • zu den verschiedenen Gleichbehandlungsbestimmungen, • zum Kündigungsschutzrecht und Sonderkündigungsschutz • zum Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht, • zu den Grundzügen des Sozialversicherungsrechts. <p>Handlungsebene: Die Studenten und Studentinnen sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • im Arbeitsrecht selbständig nationale und europäische Rechtsprechung zu analysieren, zu vergleichen und zu interpretieren, • Arbeitsverträge und die Interessenlagen der Arbeitsvertragsparteien zu analysieren, Arbeitsverträge kritisch zu überprüfen, zu gestalten und zu verhandeln, insbesondere in Bezug auf Lohnvereinbarungen, Klauseln über Krankheit und Urlaub, Arbeitszeitregelungen und allgemeine Vertragsklauseln, • mit Teilzeitverlangen umzugehen sowie Teilzeit- und Befristungsvereinbarungen zu evaluieren, zu gestalten und zu verhandeln, • Kündigungen und Aufhebungsverträge korrekt zu formulieren und ggü. Führungskräften und Betroffenen zu argumentieren sowie Kündigungen selbstständig vorzubereiten, • Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie die Interessenlagen der Parteien des kollektiven Arbeitsrechts kritisch zu reflektieren und zu evaluieren sowie in Bezug auf die Gestaltung von freiwilligen Leistungen, Betriebsübergang, betrieblichen Übungen und Betriebsvereinbarungen zu verhandeln und gestaltend zu lösen, • mit Streiks im Betrieb richtig umzugehen und aus Arbeitgebersicht zu argumentieren.
---	--

<p>Inhalte</p>	<p>vertieftes Individualarbeitsrecht, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfluß des Europarechts auf das dt. Arbeitsrecht, • Arbeitsvertragsabschluß und AGB-Recht im Arbeitsrecht, • Gleichbehandlungsrecht, • Arbeitnehmerüberlassung, • Betriebliche Übung mit praktischen Bezügen, • Urlaubs- und Arbeitszeitrecht mit europarechtlichen Einflüssen, • Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und der praktische Umgang damit, • Haftung im Arbeitsrecht, insbes. bei Personenschäden, • Sonderfälle des Kündigungsschutzes, wie besonderer Kündigungsschutz, besondere Kündigungsgründe, Weiterbeschäftigung im Kündigungsschutzprozeß, mit Besuch beim Arbeitsgericht, • Betriebsübergang, • Teilzeit- und Befristungsrecht. <p>Grundkenntnisse des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertragsrecht mit Arbeitskampfrecht, Bindung an und Vereinbarung von Tarifverträgen, Nachwirkung von Tarifverträgen, • Organisation der Betriebsverfassung, • Mitwirkungsrechte des Betriebsrates, • Betriebsvereinbarung, • Überblick über das Mitbestimmungsrecht im Unternehmen. <p>Überblick über das für Arbeitsrechtler relevante Sozialversicherungsrecht, insbesondere Grundzüge der</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeinen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts, • Krankenversicherungsrecht, • Unfallversicherungsrecht sowie • sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Lohnab- und –berechnung.
<p>Medien</p>	<p>Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand, Entscheidungs- und Literaturdatenbanken (Beck-Online, Juris, frei zugängliche Entscheidungssammlungen)</p>
<p>Literatur</p>	<p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skript des Dozenten • Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 12. Aufl., München, 2013. • Wollenschläger, Michael, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Köln, 2010. • Preis, Ulrich, Arbeitsrecht – Kollektivarbeitsrecht, 3. Aufl., Köln, 2012. <p>Zur Vertiefung/zum Nachschlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Kommentar, 14. Aufl., München, 2014. • Preis, Ulrich, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., Köln, 2011.

Modul 9 Operatives Personalmanagement 2	
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement
Akademischer Grad	Master of Arts

Modulbezeichnung lt. SPO	Operatives Personalmanagement 2
Modulbezeichnung engl.	Human Resources Management II
Modul Nr.	9
Modul Gruppe	----

Veranstaltungssprache	Deutsch
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. W. Maier
Dozent(in)	Prof. Dr. W. Maier/ Prof. Dr. Regnet

Studienabschnitt	2. Semester
Semester	2. Semester
Häufigkeit des Angebotes	Jährlich, im Sommersemester
Dauer	1 Semester
Modultyp	Pflichtmodul

Credits nach ECTS	5 ECTS			
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße
	150 h	45 h	105 h	30-35

Lehrformen (SWS¹)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4	4	0	0	0	0

Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine
	Inhaltlich: keine
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung
Prüfungsvorleistung	keine
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend
Bestehenserblich	ja

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes Verständnis tariflicher und außertariflicher Anreiz- und Vergütungssysteme sowie aktueller Instrumente der Beteiligung von Mitarbeitern am Erfolg und Kapital der Unternehmen, • über umfangreiche Kenntnisse des aktuellen Forschungsstandes zur leistungsorientierten Bezahlung, • umfangreiche Kenntnisse personalpolitischer Maßnahmen beim Personalabbau mit besonderer Betonung auf sozialverträglichen Alternativen zur Kündigung, • ein vertieftes wissenschaftlich fundiertes Verständnis von Methoden des Performance Managements, • ein kritisches Verständnis aktueller Organisationsmodelle der betrieblichen Personalarbeit. <p>Handlungsebene Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetenzbasierte Ansätze des Performancemanagements zu analysieren und fallspezifisch weiterzuentwickeln, • komplexe Vergütungssysteme aus motivationaler, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu reflektieren und in einer betrieblichen Entscheidungssituation zu argumentieren, • auf der Basis aktueller Konzepte des Retentionmanagements eigenständige Lösungen in konkreten Anwendungssituationen zu erarbeiten, zu implementieren und zu evaluieren.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation der Personalarbeit • Performancemanagement • tarifliche und außertarifliche Anreiz-/Vergütungssysteme • Komplexe Formen betrieblicher Sozialleistungen am Beispiel der betrieblichen Altersversorgung • integrierte kompetenzbasierte Konzepte des Performancemanagements • Retention Management und Nachfolgeplanung • Trennungsmanagement mit besonderer Betonung auf der Fairness im Trennungsprozess und Alternativen zur Kündigung, wie z.B. Outplacement • Wissens- und Innovationsmanagement
Medien	Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand

Literatur

- Skripte des Dozenten
- Andrzejewski, Laurenz: Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen fair und nachhaltig gestalten. 3. Auflage. München: Luchterhand, 2008.
- Claßen, Martin / Kern, Dieter: HR Business Partner: die Spielmacher des Personalmanagements, Köln: Luchterhand, 2010.
- Kanning, Uwe Peter / Jan Henning Möller / Nikolay Kolev / Jens Pöttker: Systematische Leistungsbeurteilung. Leitfaden für die HR- und Führungspraxis, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2013.
- Lehner, Franz: Wissensmanagement. Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung. 4., aktualisierte und erw. Aufl. - München: Hanser, 2012.
- Ostrowski, Yves: Differentielles Mitarbeiterbindungs-management : Entwicklung eines Entscheidungsrahmens. 1., Aufl. - Lohmar [u.a.]: Eul, 2012.
- Scholz, Christian: Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen, 2011 – Kapitel XI.

Modul 10 Personalmanagementsysteme						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Personalmanagementsysteme					
Modulbezeichnung engl.	HR Controlling					
Modul Nr.	M 10					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Jutta Schweitzer					
Dozent(in)	Prof. Dr. Jutta Schweitzer					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	2. Fachsemester					
Häufigkeit des Angebotes	Sommersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	150 h	45 h	105 h	ca. 30 Personen		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	3,5 SWS		0,5 SWS		-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: Vorkenntnisse Kostenrechnung, Buchführung, Bilanzierung, Investitionsrechnung, Finanzierung,....					
Prüfungsleistung	Schriftliche Prüfung					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein differenziertes Verständnis für unterschiedliche (theoretische) Konzeptionen des betrieblichen Personalcontrollings, • vertiefte Kenntnisse ausgewählter Instrumente des strategischen und operativen Personalcontrollings, • vertiefte Kenntnis verschiedener Ansätze zur Berechnung des Humankapitals, • weitreichende Kenntnis zu unterschiedlichen Modellen der Ermittlung des Wertschöpfungsbeitrags der Personalfunktion zum Unternehmenserfolg. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Personalcontrolling in der betrieblichen Praxis unter Berücksichtigung unternehmensindividueller Erfordernisse zu arrangieren und zu implementieren, • verschiedene Personalcontrolling-Instrumente, z.B. Kennzahlen für verschiedene personalwirtschaftliche Teilfunktionen, Benchmarking, Balanced Scorecard, Personalrisikomanagement usw. zu beurteilen und zu evaluieren, • den Wertschöpfungsbeitrag der Personalfunktion zum Unternehmenserfolg zu validieren, • in verschiedenen Ansätzen zur Berechnung des Humankapitals zu argumentieren, derartige Berechnungen zu arrangieren und diese kritisch zu evaluieren.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben und Ziele des Personalcontrollings • Arten des Personalcontrollings • Operatives Personalcontrolling und ausgewählte Instrumente • Strategisches Personalcontrolling und ausgew. Instrumente • Ausgewählte Einzelfragen im Personalcontrolling, z. B. Implementierung im Betrieb, Organisation, • Ansätze der Humankapitalbewertung
Medien	Beamer, Tafel, Overheadprojektor, Metaplanwand
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Skript der Dozentin • DGFP (Hrsg.): Personalcontrolling für die Praxis. Bielefeld 2013. • Jansen, Thomas: Personalcontrolling. Ludwigshafen (Rhein) 2008. • Scholz, Christian; Stein, Volker; Bechtel, Roman: Human Capital Management. München 2004. • Schulte, Christof: Personal-Controlling mit Kennzahlen. München 2002. • Wunderer, Rolf; Jaritz, André: Unternehmerisches Personalcontrolling. Neuwied 2002. • Zdrowomyslaw, Norbert (Hrsg.): Personalcontrolling. Gernsbach 2007.

Modul 11 Consulting / Aktuelle Themen						
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement GMA					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Consulting / Aktuelle Themen					
Modulbezeichnung engl.	Consulting / HR Trends and Challenges					
Modul Nr.	M 11					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	a) Consulting: Prof. Dr. Speidel b) Akt. Themen: Prof. Dr. Schweitzer					
Dozent(in)	a) Consulting: Prof. Dr. Speidel b) Akt. Themen: Prof. Dr. Schweitzer					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	1. Fachsemester					
Häufigkeit des Angebotes	Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	75 h	22,5 h	52,5 h	30 – 35 Pers.		
	75 h	22,5 h	52,5 h			
Lehrformen (SWS)¹	Gesamt	seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	a) 2 SWS b) -	- 2 SWS			-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Consulting: schriftliche Prüfung Aktuelle Themen: Seminararbeit					
Prüfungsvorleistung	keine Aktuelle Themen: Präsentation					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Consulting</p> <p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein vertieftes Wissen zu Zielen, Ablauf und Methodentools eines Beratungsprozesses, • detaillierte Kenntnisse über die verschiedenen Organisationsmodelle einer internen Beratung, • vertieftes Wissen über die Spezifika einer internen und einer externen Beratung, • hohes Verständnis über geeignete Beratungsfelder für die interne und externe Beratung sowie für geeignete Beratungsfelder als gemeinsames Tandem, • hohe inhaltliche und organisationale Kompetenz zur Beauftragung externer Berater. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> • selbstständig zu entscheiden, welche unternehmerischen Themen für eine erfolgreiche Beratung geeignet sind und können für diese Themen ein Prozessdesign entwickeln, • die verschiedenen Organisationsmodelle einer internen Beratung hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile zu analysieren, • in konkreten Fallsituationen - bezogen auf das jeweilige Beratungsfeld und den unternehmerischen Kontext - Make or-Buy Entscheidungen zu treffen und differenziert die Rollen interner und externer Berater sowie im Besonderen die Rolle des HR-Experten dabei zu reflektieren, • differenziert Ablauf und Fallen von Change-Prozessen zu analysieren und daraus Handlungsfelder für das Consulting abzuleiten, • eine detaillierte Auftragsklärung vorzunehmen aus der Perspektive eines internen Beraters sowie aus der Perspektive zur Beauftragung eines externen Beraters. <p>Aktuelle Themen</p> <p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • verbreiterte und substanzielle Kenntnis über generelle Zukunftsentwicklungen und deren tagesaktuelle Bedeutung im Besonderen für die betriebliche Personalfunktion, • vertieftes Wissen über Methoden der Zukunftsforschung/ Zukunftsvorhersage und deren kritische Bewertung, • verbreiterte Kenntnis zu einigen ausgewählten aktuellen HR Themen (z. B. Nachhaltigkeit und Web 2.0) und deren Forschungs- und Diskussionsstand, • vertieftes Bewusstsein über die Auswirkungen ausgewählter Zukunftsentwicklungen auf die Personalfunktion und die Belegschaft.
--	--

	<p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte zur Gestaltung des HR Managements nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit zu erarbeiten, • Konzepte für Web 2.0 Anwendungen in der HR Praxis zu entwickeln, • neue Aufgaben (z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Compliance, CSR, Innovationsmanagement) des HR Managements wahrzunehmen und in die aktuelle Personalarbeit zu integrieren sowie • neue Herausforderungen (aging workforce, generationengerechte Führung) zu analysieren und zu integrieren.
<p>Inhalte</p>	<p>Consulting</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besonderheiten eines Beratungsprozesses • Interne versus externe Beratung, Beratungsfelder für Tandem-Modelle von interner und externer Beratung • Felder der Inhouse-Beratung • Beauftragung externer Beratung <p>Aktuelle Themen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit in HR • Web 2.0 und Social Media in HR • neue Ansätze in der HR Organisation (firmenübergreifende Zusammenarbeit, Zusammenarbeit mit Dienstleistern, Auslagerungen, strategische Integration HR ins Unternehmen, Business Partner u.a. Rollen, usw.) • Metathemen (Image HR, Professionalisierung HR, Qualitätssicherung HR, usw.) • neue Aufgabenfelder für HR (Compliance, CSR, Gesundheitsmanagement, Wissensmanagement, Change Management, Ideenmanagement, usw.) • ausgewählte neue Herausforderungen (Führung gesundheitsgerecht, Führung generationengerecht, Internationales HR Management, Human Capital Management, Personalplanung insb. aging workforce, usw.)
<p>Medien</p>	<p>Beamer, Flipchart , Tafel, Pinnwand</p>

<p>Literatur</p>	<p>Consulting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skripte der Dozentin • Mohe, Micha Zur Situation der internen Beratung: Theorie, Praxis und Perspektiven, in Personalführung 5/2007, S. 22-32. • Niedereichholz, Christel Inhouse Consulting: München, Oldenbourg: 2010. <p>Aktuelle Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boston Consulting Group: Creating People Advantage, Boston: jeweils letzte aktuelle Studien. • DGFP e.V. (Hrsg.): Megatrends. Zukunftsthemen im Personalmanagement analysieren und bewerten, Bielefeld: Bertelsmann, 2011. • DGFP e.V.(Hrsg.): Megatrends und HR Trends. (www.dgfp.de/praxispapiere). • Zaugg, Robert: Nachhaltiges Personalmanagement, Wiesbaden: Gabler, 2009.
-------------------------	--

Modul 12 Personalentwicklung						
Studiengang	Master Personalmanagement (GMA)					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Personalentwicklung					
Modulbezeichnung engl.	Human Resources Development					
Modul Nr.	12					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Robert Holzapfel					
Dozent(in)	Prof. Dr. Robert Holzapfel					
Studienabschnitt	1. Studienjahr					
Semester	2. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	wöchentlich (Sommersemester)					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	140 h	45 h	95 h	30 – 35 Studierende		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2 SWS	2 SWS			
Teilnahmevoraussetzungen	Formal:	keine				
	Inhaltlich:	keine				
Prüfungsleistung	StA (Studienarbeit und Präsentation)					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über ein</p> <ul style="list-style-type: none"> • breites und integriertes Fachwissen über aktuelle Theorien und den Forschungsstand bezüglich strategischer Personalentwicklung, • vertieftes Fachwissen im Hinblick auf die Vor- und Nachteile und die wechselseitigen Abhängigkeiten der verschiedenen Instrumente der Personalentwicklung, • vertieftes Verständnis aktueller kompetenzbasierter Modelle des Talentmanagements, • umfassendes, detailliertes Verständnis für die Erfolgsfaktoren bei der betrieblichen Implementierung der Instrumente. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Gesamtmodell strategischer Personalentwicklung vor dem Hintergrund organisationsspezifischer Rahmenbedingungen selbstgesteuert zu entwickeln, kritisch zu reflektieren und Planungsmängel zu identifizieren, • ein betriebliches Implementierungsprojekt für weitreichende Personalentwicklungsprozesse und -instrumente unter besonderer Berücksichtigung interdisziplinärer (z.B. arbeitsrechtlicher, organisatorischer, ökonomischer, branchentypischer, organisationskultureller, ...) Gegebenheiten zu planen und zu organisieren, • konkrete Problemstellungen aus der betrieblichen Praxis der Personalentwicklung differenziert zu analysieren, ihre Chancen und Risiken zu identifizieren und daraus fundierte Lösungsansätze abzuleiten und zu entwickeln, • ausgewählte Maßnahmen des Talentmanagements zu evaluieren, • durch sachliches und fundiertes Argumentieren ihre Lösungsansätze und Konzeptvorschläge im Bereich der strategischen Personalentwicklung vor unterschiedlichen Zielgruppen überzeugend zu vertreten.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Strategieorientierte Bildungsbedarfs-Analyse in Theorie und Praxis • Berufsausbildung und Traineeprogramme als Basis-Elemente eines langfristigen Talent-Managements • Management von Coach- und Trainer-Pools in Unternehmen • Strategisches Kompetenz- und Skill-Management • Zusammenspiel von Führung, Führungskräften und Personalentwicklung • Zukunftsorientierte Laufbahnmodelle und interne Karriereberatung • Personaldiagnostik (vom Entwicklungsgespräch, Assessment-Center zum Personal-Portfolio) • Möglichkeiten und Grenzen der Führungskräfte-Qualifikation • Spezifische Ausprägungen im Bereich der Personalentwicklung (Feedback-Methoden, kollegiale Supervision, Mentoring, Coaching, eLearning, Teamentwicklung, Persönlichkeitstests)
Medien	Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Becker, B., Huselid, M., Ulrich, D.: The HR Scorecard, Linking People, Strategy and Performance, Harvard Business Review Press (Ed. 1), 2001, Kapitel 3, Seite 53 – 77. • Becker, Manfred: Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6., aktualisierte und erw. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2013. • Doppler, Klaus; Lauterburg, Christoph: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 12., aktualis. u. erw. Aufl.,

	<p>Campus Verlag, Frankfurt am Main, 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geldermann, Brigitte: Kompetenzmanagement im Mittelstand. Personalprozesse strategisch ausrichten, in: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung; Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie; Bertelsmann. Bielefeld, 2011. • Meifert, M. T.: Was ist strategisch an der strategischen Personalentwicklung? In: Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung: Ein Programm in acht Etappen, Berlin/ Heidelberg: Springer, S. 3-28. • Ryschka, Jurij, Solga, Marc, Mattenklott, Axel (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2011.
--	--

Modul 13 Projekt						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Projekt					
Modulbezeichnung engl.	Project					
Modul Nr.	13					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	Deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Claudia Eckstaller					
Dozent(in)	Prof. Dr. Claudia Eckstaller					
Studienabschnitt	2. Studienjahr					
Semester	3.Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Sommer- und Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	150 h	30 h	120 h	25 -30 Pers.		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2 SWS				2 SWS
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: Grundkenntnisse im Projektmanagement					
Prüfungsleistung	Projektarbeit					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Inhaltsebene: Die Studenten verfügen über vertieftes Wissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu neueren HR-Theorien und Konzepten, • zur Analyse komplexer Anforderungssituationen, • zur Bewertung der ökonomischen Relevanz und Akzeptanz von HR-Konzepten in der betrieblichen Praxis, • zum Aufbau, Organisation und der Steuerung HR-bezogener Projekte, • zur Kooperation im Team und mit externen Auftraggebern. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Fragestellungen, teils in Zusammenarbeit mit Unternehmen, im Rahmen eines selbstgesteuerten Projektmanagements fundiert zu erörtern sowie geeignete Analysestrategien zu entwickeln, • die Projekt-Fragestellungen im Hinblick auf neue, wirtschaftliche Einflussfaktoren und Theorien zu modifizieren, • einen geeigneten Projektstruktur- und Zeitplan zu erarbeiten und umzusetzen, • anspruchsvolle HR-Fragestellungen im Rahmen der angewandten Forschung zu evaluieren, • die im Rahmen der empirischen Sozialforschung erhobenen Daten selbstständig auszuwerten, zu analysieren und zu interpretieren, • geeignete Maßnahmen abzuleiten und sie gegenüber den externen Auftraggebern zu vertreten.
<p>Medien</p>	<p>Beamer, Flipchart, Tafel, Pinnwand, Je nach Projekt wird Software beispielsweise zur empirischen Sozialforschung eingesetzt.</p>

<p>Inhalte</p>	<p>Den Studierenden wird im Rahmen der Lehrveranstaltung das Verständnis für die Herausforderungen des Projektmanagements (tw. im internationalen Kontext) vermittelt. Dieses Verständnis befähigt die Studierenden im Anschluss, Personalmanagementinstrumente zu entwickeln und zu implementieren.</p> <p>Anhand eines Projektes im Bereich Human Resources bekommen die Studierenden folgende Inhalte des Projektmanagements praxisnah vermittelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektdefinition • Projektmanagementzyklus • Ansätze und organisatorische Fragestellungen (z.B. Organisation, Aufgabenverteilung und Gruppenzusammensetzung) im Projektmanagement • Durchführung des Projektcontrollings (Berichte, Erfahrungen, Projektkostenrechnung) • Projektrisiko-Management • Multiprojekt- und Projektportfolio-Management, Earned Value Analysis • Software-Tools für das Projektmanagement • Interkulturelles Projektmanagement <p>Praxisprojekte sind in besonderem Maße auf Handlungsorientierung ausgerichtet. Alle inhaltlichen Projektaspekte sind auf ein konkretes Problemlösungsziel abgestimmt.</p>
<p>Literatur</p>	<p>Je nach fachlichem Projektinhalt:</p> <p>Aktuelle Personal- und Wirtschaftszeitschriften sowie relevante Online-Portale und Forschungsstudien.</p> <p>Aktuelle Grundlagen- und weiterführende Literatur zum Projektmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andler, Nicolai: Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting, Kompendium der wichtigsten Techniken und Methoden, 5., wesentlich überarb. und erw. Aufl. Erlangen, 2013. • Bartscher, Th.; Stöckl, J.; Träger, Th.; Personalmanagement, Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, München, 2012. • Berthel, Jürgen; Becker, Fred G.: Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit 8. Auflage, Stuttgart, 2007. • Reichert, Thorsten: Projektmanagement, 2. Auflage, Freiburg, 2011.

Modul 14 Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten						
Studiengang	Master Personalmanagement					
Akademischer Grad	M.A.					
Modulbezeichnung lt. SPO	Empirische Sozialforschung und wissenschaftliches Arbeiten					
Modulbezeichnung engl.	Empirical social research and scientific methods					
Modul Nr.	14					
Modul Gruppe	----					
Veranstaltungssprache	Deutsch					
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Jens Horbach					
Dozent(in)	Prof. Dr. Jens Horbach					
Studienabschnitt	2. Studienjahr					
Semester	3. Semester					
Häufigkeit des Angebotes	Sommer- und Wintersemester					
Dauer	1 Semester					
Modultyp	Pflichtmodul					
Credits nach ECTS	5 ECTS					
Arbeitsaufwand (h)	Gesamt	Lehrveranstaltung	Selbststudium	geplante Gruppengröße		
	150 h	45 h	105 h	20		
Lehrformen (SWS)	Gesamt	Seminaristischer Unterricht	Seminar	Übung	Praktikum	Projektarbeit
	4 SWS	2	1	1		-
Teilnahmevoraussetzungen	Formal: keine					
	Inhaltlich: keine					
Prüfungsleistung	Thesenpapier und Präsentation					
Prüfungsvorleistung	keine					
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend					
Bestehenserblich	ja					

<p>Qualifikationsziele / Lernergebnisse</p>	<p>Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertiefte, über das Bachelorstudium hinausgehende Kenntnisse im wissenschaftlichen Arbeiten, die der Erstellung einer Masterarbeit dienen, • Kenntnisse der wichtigsten Methoden der empirischen Sozialforschung zur Planung und Durchführung empirischer Studien (insbesondere Aufstellen theoriebasierter Hypothesen, Fragebogengestaltung, Stichprobenauswahl), • erweiterte Methoden- und Softwarekenntnisse zur Analyse der Ergebnisse von empirischen Erhebungen. <p>Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> • einschlägige wissenschaftliche Literatur, insbesondere auch Forschungsstudien, der empirischen Sozialforschung zu verstehen, kritisch zu reflektieren und im Rahmen einer Masterarbeit anzuwenden und zu verarbeiten, • empirische Studien eigenständig zu planen, durchzuführen und die erarbeiteten Ergebnisse mit der vorhandenen Literatur zu vergleichen und zu beurteilen, • Daten anhand von Statistikprogrammen (z. B. SPSS, STATA) eigenständig auszuwerten und die Ergebnisse zu interpretieren und kritisch zu beurteilen, • eigene wissenschaftliche Konzepte und Ergebnisse in der kollegialen Diskussion zu rechtfertigen und auch vor Fachfremden zu vertreten, • die Ergebnisse der eigenen empirischen Analyse zu generalisieren und Schlussfolgerungen abzuleiten.
--	--

Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> - Wissenschaftliches Arbeiten und ausgewählte Methoden der empirischen Sozialforschung, Vorgehen zur Datenanalyse - Übungen (z. B. Erstellung eines Fragebogens, Arbeiten mit Statistikprogrammen) - Vorstellung und Diskussion eigener wissenschaftlicher Konzepte und Untersuchungsansätze <p>Detaillierte inhaltliche Beschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen an das wissenschaftliche Arbeiten • Auswahlkriterien und Repräsentativität • Aufstellen von Hypothesen • Fragebogenmethode • Das Experiment • Das Interview • Pretest • Erstellen eines geeigneten Untersuchungsdesigns • Wiederholungen zur Statistik und Auswertungen per SPSS • Übersicht zu ausgewählten Analysemethoden (z. B. multiple Regression, Logit- und Probit-Modelle) • Detaillierte Darstellung der multiplen Regressionsanalyse • Auswertungsmethoden für qualitative und quantitative Daten • Interpretation von Daten, Bewertung und Entwicklung eigenständiger Schlussfolgerungen
Medien	Beamer, Tafel, Computerpool
Literatur	Skripte des Dozenten Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R. (2010): Multivariate Analysemethoden – Eine anwendungsorientierte Einführung. 13. Auflage. Berlin, Heidelberg, New York: Springer. Brosius, F. (2013): SPSS 21. Heidelberg: mitp Verlag. Ribing, R., Karmasin, M. (2012): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten: Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen. 7. Auflage. Stuttgart: UTB. Scott Long, J. (1997): Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables. London: Sage Publications. Schnell, R., Hill, P.B., Esser, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. Auflage. München: Oldenbourg. Theisen, M. R. (2013): Wissenschaftliches Arbeiten: Technik - Methodik – Form. 16. Auflage. München: Vahlen.

Modul 15 Masterarbeit	
Studiengang	Masterstudiengang Personalmanagement
Akademischer Grad	Master of Arts

Modulbezeichnung lt. SPO	Masterarbeit
Modulbezeichnung engl.	Master Thesis
Modul Nr.	15
Modul Gruppe	----

Veranstaltungssprache	Deutsch oder englisch, andere Sprachen auf Antrag und bei Möglichkeit der Betreuung
Modulverantwortliche(r)	PK-Vorsitzender, aktuell Prof. Dr. Erika Regnet
Betreuer (in)	Alle Professoren der beteiligten Fakultäten

Studienabschnitt	3. Semester
Semester	3. Semester
Häufigkeit des Angebotes	kontinuierlich
Dauer	1 Semester
Modultyp	Pflichtmodul

Credits nach ECTS	5 ECTS			
	Gesamt	Besprechungen und Betreuung	Selbststudium	geplante Gruppengröße
Arbeitsaufwand (h)	600 h	30 h	570 h	Individuelle Betreuung

--	--	--	--	--	--	--

Teilnahmevoraussetzungen	Formal: 45 ECTS müssen lt. SPO bereits erreicht sein
Prüfungsleistung	Erstellung der schriftlichen Masterarbeit Erstellung der Masterarbeit in Kooperation mit einem Unternehmen ist empfohlen. Deutsch bzw. Englisch in Absprache mit dem betreuenden Professor.
Prüfungsvorleistung	s.o.
Bewertung der Prüfungsleistung	endnotenbildend
Bestehenserheblich	ja

Qualifikationsziele / Lernergebnisse	Inhaltsebene: Die Studierenden verfügen über ein vertieftes und verbreitetes Wissen <ul style="list-style-type: none"> • zu aktuellen Theorien und Konzepten im Bereich ihres Themas der Masterarbeit, • zum aktuellen, auch internationalen Forschungsstand, • zu ausgewählten Methoden der empirischen Forschung und zur qualitativen bzw. quantitativen Datenanalyse. Handlungsebene: Die Studierenden sind in der Lage, <ul style="list-style-type: none"> • sich systematisch und fundiert in ein komplexes und möglichst auch neuartiges Problem aus dem HR-Fachgebiet einzuarbeiten und dieses zu strukturieren, • den aktuellen Wissensstand im ausgewählten Forschungsfeld kritisch zu reflektieren und zu bewerten, • Forschungslücken zu identifizieren und Forschungsfragen fundiert zu beschreiben, • geeignete Forschungsmethoden (quantitativ, qualitativ) zu selektieren und deren Eignung zur Problemlösung begründen zu können, • mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden neue Lösungsansätze für reale personalwirtschaftliche Problemstellungen zu generieren und deren Eignung in einem anwendungsbezogenen Kontext zu evaluieren • anwendungsorientierte Empfehlung zu entwickeln und gegenüber
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> - Auswahl und eigenständige Definition eines geeigneten Themas - Einarbeitung in eine neuartige und komplexe Fragestellung - Selbständige Erarbeitung eines geeigneten Vorgehens - Identifikation und kritische Auseinandersetzung mit der relevanten Literatur, um den Stand des Wissens herauszuarbeiten und theoriebasierte Untersuchungshypothesen abzuleiten - Bei empirischer Arbeit Kooperation mit einem Unternehmen und den involvierten Stakeholdern (z.B. Führungskräften, Betriebsrat) - Eigenständige Entwicklung eines Untersuchungsdesigns bei der empirischen Arbeit - Interpretation und verständliche Darstellung der Ergebnisse - Ableitung von praxisbezogenen Empfehlungen
Medien	-----
Literatur	Aktuelle wissenschaftliche sowie praxisbezogene Literatur bezogen auf die gewählte Fragestellung; Einbezug internationaler Forschungsergebnisse.