

**Berufsbegleitender weiterbildender
Masterstudiengang
Human Resource Management**

Modulhandbuch

Herausgeber

Akademie der Ruhr-Universität gGmbH
Universitätsstr. 142
44799 Bochum

Fon: (+49)234 32 26735
Fax: (+49)234 32 14255
info@akademie.ruhr-uni-bochum.de
www.akademie.ruhr-uni-bochum.de



© Akademie der Ruhr-Universität gGmbH, Bochum
Stand: September 2011

Kooperationspartner

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Fakultät für Psychologie (Trägerfakultät)
Juristische Fakultät
Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung



Fachhochschule
für öffentliche Verwaltung
NRW

Der Studiengang ist akkreditiert



Inhalt

Profil, Ziele und Träger des Studiengangs	2
Voraussetzungen und Auswahl der Studierenden	3
Dauer und Aufbau des Studiengangs	3
Lernzielkontrollen	4
Übersicht über das Studium	4
Module (thematisch geordnet)	5
Verteilung der Module auf die Semester	6
Ausführliche Beschreibung der Module	
Modul 1: Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM	8
Modul 2: Psychologische Grundlagen des HRM	10
Modul 3: Personalwirtschaft I	12
Modul 4: Entwicklung persönlicher Skills	14
Modul 5: Führung und Projektmanagement	15
Modul 6: Personalwirtschaft II	16
Modul 7: Empirische Personal- und Organisationsforschung	18
Modul 8: Recruiting	20
Modul 9: Grundlagen der Personalentwicklung	22
Modul 10: Evaluation der Personalarbeit	24
Modul 11: Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung	26
Modul 12: Organisationsentwicklung & Change Management	29
Modul 13: Arbeitsrecht für Personaler	31
Modul 14: Gesundheitsförderung in Organisationen	33
Modul 15: Coaching, Teamberatung, Mediation	35

Profil des Studiengangs

In unserer zunehmend wissensorientierten Wirtschaft und Gesellschaft sind Mitarbeiter die wichtigste Ressource und der zentrale Wertschöpfungsfaktor. Dem Human Resource Management kommt daher ein hoher Stellenwert zu. Als Experte für den Menschen beraten HR-Manager die Unternehmensführung in den unterschiedlichsten Fragestellungen.

Dabei werden die Aufgaben für HR-Manager immer anspruchsvoller: Themen wie internationales Personalmanagement, Personalmarketing und -rekrutierung, Talent Management, alternde Belegschaften und effiziente Gestaltung der Personalarbeit sind die großen Herausforderungen der nächsten Zeit, denen Personaler mit wirkungsvollen Konzepten begegnen müssen. Die neuen strategischen Schlüsselrollen für Personalmanager sind „Business Partner“ und „Change Agent“ und ergänzen die Rollen „administrativer Experte“ und „Helfer der Mitarbeiter“.

Um diese Rollen kompetent ausfüllen zu können, benötigen Personaler psychologisch fundiertes Wissen über den Menschen, über Strategien und Prozesse im Unternehmen, über Möglichkeiten der Organisations- und Personalentwicklung und ein Repertoire an persönlichen Kompetenzen, um die Lösungsideen und Konzepte im Unternehmen auch umsetzen zu können.

Ziele des Studiengangs

Mit diesem berufsbegleitenden Studium erwerben die Teilnehmer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um mit den komplexen Anforderungen des modernen HR-Managements im nationalen und internationalen Kontext kompetent umgehen zu können und somit zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Das Angebot richtet sich an alle interessierten Personen, die sich auf leitende Positionen im Bereich Personalwesen vorbereiten möchten oder bereits in einer leitenden Position Verantwortung tragen. Insbesondere ist der Studiengang für Absolventen anderer Studiengänge gedacht, die sich im Bereich des HR-Managements spezialisieren möchten und dies auf einem wissenschaftlich hohen Niveau und mit enger Verzahnung zur beruflichen Praxis realisieren wollen. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst erlangen mit dem Master-Abschluss die formalen Voraussetzungen für den Höheren Dienst.

Träger des Studiengangs

Die Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum ist federführend für die Qualität der Lehre im Rahmen dieses Masterstudiengangs verantwortlich und stellt den Prüfungsausschuss. Bei der Durchführung kooperieren die Anbieter mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW; dadurch können im Rahmen

einzelner Module spezielle Vertiefungsangebote für Teilnehmer aus dem öffentlichen Sektor angeboten werden.

Die Organisation und Abwicklung des Studiengangs erfolgt durch die Akademie der Ruhr-Universität gGmbH. Aufgrund des Formates eines weiterbildenden Studiengangs für eine spezielle Teilnehmergruppe wird der Masterstudiengang kostendeckend aus den Studiengangsgebühren der Teilnehmer finanziert. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Akademie der Ruhr-Universität gGmbH sind Bestandteil des Formulars Studienanmeldung (siehe Homepage der Akademie).

Voraussetzungen und Auswahl der Studierenden

Die Voraussetzungen für eine Teilnahme an dem Studiengang Master of Human Resource Management sind:

- ein erfolgreicher Abschluss eines mindestens sechssemestrigen Studiums und
- eine mindestens zweijährige Berufserfahrung (im Bereich Personal, Aus- und Weiterbildung, Beratung, selbständige Personalberater und Trainer)

Die beruflichen Erfahrungen können in der Wirtschaft, in Organisationen der öffentlichen Verwaltung oder in Beratungsunternehmen erworben worden sein. Englische Sprachkenntnisse sind wünschenswert, um mit der teilweise englischsprachigen Literatur arbeiten zu können.

Die Auswahl der Studierenden erfolgt auf Basis der schriftlichen Bewerbungsunterlagen und nach einem Beratungsgespräch. Sollte die Anzahl der Interessenten das Angebot an Studienplätzen weit überschreiten, können weitere Auswahlverfahren (z.B. Testverfahren) zum Einsatz kommen.

Dauer und Aufbau des Studiengangs

Die Regelstudienzeit gemäß § 61 HG beträgt bis zum Erreichen des Master-Grades 2 Semester. Da das Studium berufsbegleitend in Teilzeitform organisiert ist, wird das Studienziel plangemäß nach drei Halbjahren zuzüglich der Bearbeitung der Master-Arbeit erreicht. Die Inhalte werden den Studierenden in modularer Form vermittelt, wobei jedes Modul in sich inhaltlich geschlossen ist, die Module aber aufeinander aufbauen.

Um die zeitliche Belastung für die Studierenden in einem vernünftigen Rahmen zu halten, werden die Präsenzzeiten auf fünf Module pro Semester mit jeweils zwei bis vier Unterrichtstagen beschränkt, die Veranstaltungen finden jeweils am Ende der Woche von Mittwoch, Donnerstag oder Freitag bis Samstag statt. Hinzu kommen insgesamt vier Prüfungstage und 2 eintägige Workshops, welche jeweils vor dem Start eines zwei- oder dreitägigen Moduls stattfinden.

Beginn der Veranstaltungen ist jeweils morgens um 09.00 Uhr (am Anreisetag 10.00 Uhr), Ende der Veranstaltungen ist - bis auf den Abreisetag - um ca. 17.30 Uhr. In den Abendstunden ist Zeit gegeben für die Vorbereitung von Projektarbeiten und Fallstudien. Außerdem sind in das Studium verschiedene Abendveranstaltungen mit Kaminabendgästen, Vorträgen und Diskussionen integriert.

Neben den Präsenzveranstaltungen werden die Studierenden im Rahmen ihres Selbststudiums Inhalte vertiefen und in der beruflichen Praxis erproben können. Zur Unterstützung des Selbststudiums werden die Studienunterlagen und die Fotodokumentation der erarbeiteten Ergebnisse in elektronischer Form auf der E-Learning-Plattform Blackboard zur Verfügung gestellt.

Lernzielkontrollen

Lernzielkontrollen finden kontinuierlich im Verlauf des Studiums statt. Jedes Modul schließt mit einer Lernzielkontrolle ab. Folgende grundlegende Formen werden unterschieden:

- Schriftliche Hausarbeit (Einzel- oder Gruppenarbeit)
- Prüfungsgespräch (Einzelprüfung)
- Klausur (Einzelprüfung)

Darüber hinaus bearbeiten die Studierenden im vierten Semester eine Master-Arbeit, in der sie darlegen sollen, dass sie eine anspruchsvolle Aufgabe aus dem Bereich des Human Resource Managements unter Nutzung der im Studium erworbenen Kenntnisse und mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden bearbeiten können. Die Master-Arbeit soll eine Grundlage zur Optimierung einer realen Herausforderung in der Praxis darstellen. Die Ergebnisse der Arbeit werden im Rahmen eines Abschlusskolloquiums präsentiert.

Übersicht über das Studium

Insgesamt absolvieren die Studierenden im Rahmen des Studiums zum Master of Human Resource Management 1800 h mit 60 Credit Points (CP). Die zeitliche Verteilung sieht folgendermaßen aus:

Baustein	Zeit	CP
Präsenz-Veranstaltungen im modularen Aufbau mit 5 Modulen pro Semester	450 h (45 Tage) ¹	15
Prüfungen und Selbststudium (Projektarbeiten, Fallstudien, Hausarbeiten, Klausuren, E-Learning, individuelles Literaturstudium ...)	900 h (90 Tage)	30
Master-Thesis	3 Monate	15

¹ Hinzu kommen 1 Tag Einführung und Abschluss sowie 4 Prüfungstage und 2 Workshops

**Module im Masterstudiengang Human Resource Management (HRM)
(thematisch geordnet)**

Thema / Inhalt	Präsenz-Zeit ²	Selbst-Studium	CP	Semester
Teil I: Rahmenbedingungen	14 Tage	28 Tage	14 CP	
Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM	3 Tage	6 Tage	3 CP	1. Sem.
Personalwirtschaft I: Organisation und HR-Strategie	4 Tage	8 Tage	4 CP	1. Sem.
Personalwirtschaft II: Anreizsysteme, Kalkulationen, Entscheidungen	4 Tage	8 Tage	4 CP	2. Sem.
Arbeitsrecht für Personaler	3 Tage	6 Tage	3 CP	3. Sem.
Teil II: Grundlagen	19 Tage	38 Tage	19 CP	
Psychologische Grundlagen des HRM	3 Tage	6 Tage	3 CP	1. Sem.
Recruiting	3 Tage	6 Tage	3 CP	2. Sem.
Grundlagen der Personalentwicklung	4 Tage	8 Tage	4 CP	2. Sem.
Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung	3 Tage	6 Tage	3 CP	3. Sem.
Organisationsentwicklung & Change Management	4 Tage	8 Tage	4 CP	3. Sem.
Gesundheitsförderung in Organisationen	2 Tage	4 Tage	2 CP	3. Sem.
Teil III: Methoden und Instrumente	12 Tage	24 Tage	12 CP	
Entwicklung persönlicher Skills	3 Tage	6 Tage	3 CP	1. Sem.
Führung und Projektmanagement	3 Tage	6 Tage	3 CP	1. Sem.
Empirische Personal- und Organisationsforschung	2 Tage	4 Tage	2 CP	2. Sem.
Evaluation der Personalarbeit	2 Tage	4 Tage	2 CP	2. Sem.
Coaching, Teamberatung, Mediation	2 Tage	4 Tage	2 CP	3. Sem.
Master-Thesis	3 Monate		15 CP	

² Hinzu kommen 1 Tag Einführung und Abschluss sowie 4 Prüfungstage und 2 Workshops

Verteilung der 15 Module und der Master-Arbeit auf die 4 Semester

1. Semester (Wintersemester)

Präsenz-Veranstaltungen

Modul 1 Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM	Mittwoch: Einführung Donnerstag – Samstag: Modul 1
Modul 2 Psychologische Grundlagen des HRM	Mittwoch: Klausur zu Modul 1 Donnerstag – Samstag: Modul 2
Modul 3 Personalwirtschaft I: Organisation und HR-Strategie	Mittwoch – Samstag: Modul 3
Modul 4 Entwicklung persönlicher Skills	Donnerstag: Klausur zu Modul 3 Donnerstag – Samstag: Modul 4
Modul 5 Führung und Projektmanagement	Mittwoch: Klausur/Prüfungsgespräch zu Modul 4 Donnerstag – Samstag: Modul 5

2. Semester (Sommersemester)

Präsenz-Veranstaltungen

Modul 6 Personalwirtschaft II: Anreizsysteme, Kalkulationen, Entscheidungen	Mittwoch – Samstag: Modul 6
Modul 7 Empirische Personal- und Organisationsforschung	Donnerstag: Klausur zu Modul 6 Donnerstag – Samstag: Modul 7
Modul 8 Recruiting	Donnerstag – Samstag: Modul 8
Modul 9 Grundlagen der Personalentwicklung	Mittwoch – Samstag: Modul 9
Modul 10 Evaluation der Personalarbeit	Donnerstag: Workshop zu Modul 8 Freitag – Samstag: Modul 10

3. Semester (Wintersemester)

Präsenzveranstaltungen

Modul 11 Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung	Donnerstag – Samstag: Modul 11
Modul 12 Organisationsentwicklung & Change Management	Mittwoch – Samstag: Modul 12
Modul 13 Arbeitsrecht für Personaler	Donnerstag – Samstag: Modul 13
Modul 14 Gesundheitsförderung in Organisationen	Donnerstag: Workshop zur Planung der Master-Arbeit Freitag – Samstag: Modul 14
Modul 15 Coaching, Teamberatung, Mediation	Freitag - Samstag: Modul 15

4. Semester (Sommersemester)

Kolloquium zur Master-Arbeit	Samstag
Bearbeitung der Master-Arbeit	maximal 6 Monate

Die einzelnen Module werden jährlich angeboten. Die konkreten Termine entnehmen Sie bitte unserer Homepage.

Modul 1: Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

1.1 Inhalt des Moduls

In dieser Veranstaltung lernen die Studierenden jene Grundlagen der Unternehmensführung kennen, die für die Arbeit im Personalbereich relevant sind. Es geht um die Schaffung einer unternehmerischen Perspektive, um Personalarbeit im Kontext des Unternehmens erfolgreich positionieren zu können. Es werden Rahmenbedingungen, Problemfelder und Handlungsalternativen von Unternehmen im Wettbewerbsumfeld vorgestellt. Im Einzelnen geht es um Marktstrukturen, Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Quellen des Unternehmenserfolges sowie Unternehmens- und Wettbewerbsstrategien. Basierend auf zentralen allgemeinbetriebswirtschaftlichen Quellen werden diese Inhalte systematisch aufgearbeitet und fallbezogen vermittelt.

Zudem werden die Tragweite und der Rahmen betrieblicher Personalwirtschaft anhand eines Unternehmensplanspiels vermittelt. Die Studierenden werden dabei selbstständig Entscheidungen zur Unternehmensplanung treffen und begründen.

Dieses grundlegende Modul trägt der Tatsache Rechnung, dass HRM einen unmittelbaren Bezug zu übergreifenden Unternehmenszielen und den Belangen der typischen betrieblichen Funktionalbereiche besitzt. Studierende des Masterstudiengangs Human Resource Management finden mit diesem Modul den Zugang zum betriebswirtschaftlichen Denken.

1.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Wie jede betriebswirtschaftliche Entscheidung unterliegen auch personalwirtschaftliche Entscheidungen sich ständig verändernden Rahmenbedingungen. Diese müssen berücksichtigt werden, wenn die Entscheidungen positive Erfolgswirkungen entfalten sollen. Entsprechend sollen die Studierenden in die Lage versetzt werden, personalwirtschaftliche Fragestellungen aus einer ganzheitlichen Unternehmensperspektive heraus zu analysieren und zu beurteilen.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul, mit Hilfe wissenschaftlicher Theorien Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis zu erarbeiten. Dabei sollen sie kompetent mit der Theorie umgehen und Anregungen und Ideen generieren, wie diese Theorien im Alltag Anwendung finden können. Sie gewinnen Einblick in betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und erarbeiten Konsequenzen sowohl für die Personalarbeit als auch für das ganze Unternehmen. Ebenfalls analysieren die

Studierenden mit Hilfe der theoretischen Erkenntnisse ihre berufliche Praxis und leiten daraus Schlussfolgerungen für ihr individuelles Handeln ab. Sie sollen in die Lage versetzt werden, die Rolle der Personalwirtschaft innerhalb der Unternehmensführung zu verstehen und die betriebliche Personalfunktion als entscheidenden Erfolgsfaktor zu vertreten.

Soziale Kompetenz:

Neben den inhaltlichen Lernzielen geht es in diesem Modul auch um die Schaffung einer positiven und offenen Lernatmosphäre. Darüber hinaus werden die Studierenden in der Lage sein, die Rolle als Funktionsträger im Personalbereich zu verstehen.

1.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen, Kolloquien und Übungen durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Kolloquien und Übungen vertieft werden. Dazu werden die wissenschaftlichen Theorien in konkreten Übungen und Fallstudien (u.a. im Rahmen eines Unternehmensplanspiels) angewendet und ihre Implikationen für die betriebliche Praxis besprochen. Das Kolloquium findet stets in einer offenen Lernform statt, wobei selbständige Kleingruppenarbeiten mit anschließenden Präsentationen im Plenum als Arbeitsform vorrangig eingesetzt werden. Des Weiteren werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium vor- bzw. nachbereiten.

Lernzielkontrolle:

Klausur

Modul 2: Psychologische Grundlagen des HRM

Verantwortliche Dozenten: Prof. Dr. Gabriele Elke, Prof. Dr. Bernhard Zimolong

2.1. Inhalte des Moduls

In diesem Modul wird wirtschaftspsychologisches Grundlagenwissen in ausgewählten Themenbereichen vermittelt. Die Inhalte lassen sich den drei Themenbereichen „Individuelle/s Leistungsmotivation und -verhalten“, „Arbeitsgestaltung“ und „Führung“ zuordnen. Behandelt werden grundlegende theoretische Konzepte zur Beschreibung und Erklärung des menschlichen Leistungsverhaltens sowie Ansätze zu seiner systematischen Lenkung und Förderung.

Die Themen im Einzelnen sind:

- Konzepte der Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und des Commitments
- Grundlagen, Ansätze und Maßnahmen einer motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung (Funktions-/Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation, ergonomische und soziale Arbeitsgestaltung)
- Handlungsphasenmodell und Ansätze der Verhaltensänderung
- Theorien und Instrumente interaktiver Personalführung (person- und verhaltensorientierte Ansätze, situative und interaktionale Führungsansätze; Führen durch Ziele, Partizipation)
- strukturelle Führung (Einsatz von Personalsystemen, Gestaltung von Feedbacksystemen, Management by Objectives)
- Organisationskultur: Bedeutung, Ansätze und Strategien impliziter Verhaltenssteuerung

2.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen

- die grundlegenden theoretischen Ansätze der Arbeitsmotivation, des individuellen Leistungsverhaltens, der Bedeutung der Rahmenbedingungen der Arbeit und der Personalführung kennen und einordnen können,
- die Bedeutung und Reichweite der Konzepte aus Perspektive des Anwendungsfaches und der Praxis einschätzen können,
- das konzeptionelle Wissen zur Lösung von konkreten Motivations-, Arbeitsgestaltungs- und Führungsproblemen anwenden und kreativ nutzen können.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul mit Hilfe wissenschaftlicher Theorien und Methoden, Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis zu

erarbeiten. Dabei sollen sie kreativ mit der Theorie umgehen und Anregungen und Ideen generieren, wie diese Theorien im Alltag Anwendung finden können.

Soziale Kompetenz:

In diesem Modul sollen die Studierenden den Nutzen, aber auch die Grenzen wissenschaftlicher Theorien und Methoden erkennen und die Komplexität des Menschen bewusst wahrnehmen. Um mit dieser Komplexität auf der einen Seite und den nicht immer und in jedem Kontext einsetzbaren wissenschaftlichen Modellen und Methoden auf der anderen Seite sinnvoll umgehen zu können, brauchen die Studierenden auch ein großes Ausmaß an Flexibilität und Ambiguitätstoleranz, welche in diesem Modul gezielt gefördert werden.

2.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und Kleingruppenarbeit durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen und methodischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in der Kleingruppenarbeit vertieft werden. Dazu werden insbesondere Implikationen der Theorien für den Praxisalltag und die Nutzung einer fachwissenschaftlichen Methodik besprochen und an konkreten Beispielen sowie Fallstudien dargestellt bzw. erarbeitet. Die Kleingruppen arbeiten weitgehend selbständig. Die Ergebnisse werden im Plenum präsentiert, diskutiert und von den Teilnehmer/innen und dem/der Dozent/in eingeordnet. Darüber hinaus werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium nachbereiten und eine schriftliche Fallstudie bearbeiten, die im Rahmen des E-Learning durch den Dozenten betreut wird.

Lernzielkontrolle:

Schriftliche Bearbeitung eines Falls aus dem eigenen Praxisalltag (z.B. eine Arbeitsanalyse hinsichtlich der motivationsförderlichen und menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen), gegebenenfalls Darstellung der Ergebnisse in Form einer Posterpräsentation.

Modul 3: Personalwirtschaft I: Organisation und HR-Strategie

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

3.1 Inhalt des Moduls

In dieser Veranstaltung lernen die Studierenden die Grundlagen der betrieblichen Organisation kennen. Hierbei stehen vor allem die Varianten der organisatorischen Differenzierung und Integration sowie die Kontingenzen von Organisationsstrukturen im Zentrum. Auf Basis von Standardquellen werden diese Themen diskutiert und mit Hilfe aktueller internationaler Fallstudien illustriert. Weitere Themenschwerpunkte sind Inhalte von HR-Strategien sowie Verfahren der HR-Strategieentwicklung, zentrale HR-Prozesse und Organisationsstrukturen der Personalarbeit.

3.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Den Studierenden werden die Grundlagen der Organisationsgestaltung in Theorie und Praxis im Zusammenhang mit der betrieblichen Personalarbeit vermittelt. In diesem Modul stehen personalstrategische Überlegungen im organisatorischen Kontext im Vordergrund und es wird an der Frage gearbeitet, welche Auswirkungen Organisationsstrukturen und -prozesse auf die Personalstrategie des Unternehmens haben.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul, mit Hilfe theoretischer und praktischer Erkenntnisse die Organisationsstrukturen und -prozesse im eigenen Unternehmen zu verstehen und deren Stärken und Schwächen zu erkennen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, die Gestaltung betrieblicher Strukturen und Prozesse zu analysieren und vor diesem Hintergrund begründete Vorschläge für Verbesserungen in ihren Unternehmen zu erarbeiten. Die Studierenden gewinnen wesentliche Einblicke in die übergeordneten betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und können personalwirtschaftliche Entscheidungen entsprechend fundieren. Darüber hinaus wird das strategische Denken im HR-Bereich gefördert.

Soziale Kompetenz:

Im Bereich der sozialen Kompetenz erwerben die Studierenden ein vertieftes Verständnis für organisatorische Fragestellungen und unternehmerisches Denken. Dies soll ihnen ermöglichen, im beruflichen Kontext eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen, um eine bessere Passung zwischen betrieblichen Strukturen und personalwirtschaftlichen Handlungen zu entwickeln.

3.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und Kolloquien durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Kolloquien vertieft werden. Das Kolloquium findet stets in einer offenen Lernform statt, wobei selbständige Kleingruppenarbeiten mit anschließenden Präsentationen im Plenum als Arbeitsform vorrangig eingesetzt werden. Im Rahmen des Selbststudiums werden die Studierenden die entsprechende Literatur vor- bzw. nachbereiten.

Lernzielkontrolle:

Klausur

Modul 4: Entwicklung persönlicher Skills

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Heinrich Wottawa

4.1 Inhalt des Moduls

In diesem Modul haben die Studierenden die Möglichkeit, sich selbst im Rahmen einer Potenzialanalyse besser kennen zu lernen und ihre individuellen Kompetenzen in beruflich relevanten Bereichen zu erweitern bzw. zu optimieren. Es werden die grundlegenden Methoden und Modelle der Kommunikationspsychologie thematisiert, welche anschließend in Trainings und Workshops zu den Themen Rhetorik, Argumentation und zielorientierter Verhandlungsführung praxisbezogen angewendet werden.

4.2 Lernziele des Moduls

Die Studierenden erwerben in diesem Modul neben Fachkompetenzen in Form von Grundlagenkenntnissen zu den jeweiligen Themenbereichen vor allem instrumentelle Kompetenzen wie die zielorientierte Argumentation und Verhandlungsführung mit einer anderen Partei. Ein weiteres Lernfeld findet sich im Bereich der sozialen Kompetenzen, welche die Studierenden im Rahmen dieses Moduls mit Hilfe von Feedback- und Reflexionsmethoden erweitern können.

4.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von intensiven Workshops und Trainings durchgeführt. Im Rahmen der Workshops werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt und anschließend direkt vertieft und anwendungsbezogen diskutiert. Dazu werden Beispiele aus dem beruflichen Kontext besprochen, analysiert und Lösungsvorschläge erarbeitet. Berufsbezogene Situationen können z.B. Mitarbeiterjahresgespräche oder Kritik- und Anerkennungsgespräche sein, die im Rahmen von Trainings geübt werden.

Die Workshops und Trainings finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun im Vordergrund steht. Der Einsatz unterschiedlicher Medien ist unmittelbarer Bestandteil der Veranstaltungen. Darüber hinaus werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium nachbereiten.

Lernzielkontrolle:

Klausur und Simulationen

Modul 5: Führung und Projektmanagement

Verantwortliche Dozenten: Prof. Dr. Gabriele Elke, Prof. Dr. Harald Meier

5.1 Inhalt des Moduls

In diesem Modul haben die Studierenden die Möglichkeit, sich gezielt auf die projektorientierte Arbeit und die Projektleitung vorzubereiten und ihre Kenntnisse und Kompetenzen zu erweitern bzw. zu optimieren. Es werden folgende Themen bearbeitet:

- Aspekte der Führung im Projektmanagement
- Rolle der Projektleitung
- Methoden und Instrumente für ein erfolgreiches Projektmanagement
- Grundlagen der Prozessplanung
- Herausforderungen in der Projektarbeit: Umgang mit Krisensituationen, interkulturelle Projektteams

5.2 Lernziele des Moduls

Die Studierenden erwerben in diesem Modul neben Fachkompetenzen in Form von Grundlagenkenntnissen zu den jeweiligen Themenbereichen vor allem instrumentelle Kompetenzen zur Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle von Projekten, Bearbeiten von Krisensituationen und die Deeskalation von Konflikten innerhalb von Projekten sowie die effektive Anwendung von Projektarbeitstechniken. Ein weiteres Lernfeld findet sich im Bereich der sozialen Kompetenzen, da die Studierenden im Rahmen dieses Moduls an der Entwicklung ihrer eigenen Projektmanagement-Kompetenzen und an der Führungsfähigkeit arbeiten können.

5.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von intensiven Workshops und Trainings durchgeführt. Im Rahmen der Workshops werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt und anschließend direkt vertieft und anwendungsbezogen diskutiert. Dazu werden konkrete Projektbeispiele aus dem HR-Bereich besprochen, analysiert und Lösungsvorschläge erarbeitet. Ausgewählte Situationsbeispiele werden im Rahmen von Trainings in Simulationen und Rollenspielen geübt.

Die Workshops und Trainings finden in einer offenen Lernform statt. Hier steht das konkrete Üben und Tun im Vordergrund. Im Selbststudium vor und nach dem Modul werden relevante Literatúrausschnitte bearbeitet.

Lernzielkontrolle:

Fallbearbeitung (Projektskizze) in Form einer schriftlichen Hausarbeit

Modul 6: Personalwirtschaft II: Anreizsysteme, Kalkulationen, Entscheidungen

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

6.1 Inhalt des Moduls

In dieser Veranstaltung erlangen die Studierenden theoretische und empirische Kenntnisse über Gestaltungskonzepte des HR-Managements sowie die Fähigkeit, diese aus der Adressaten- und Kostenperspektive zu evaluieren. Ausgehend von theoretischen Überlegungen zu Gestaltungskonzepten im Anreiz- und Vergütungsmanagement werden zunächst prinzipielle Möglichkeiten der betrieblichen Lohngestaltung erarbeitet. Nach einer Einführung in das Personalcontrolling und relevante Controlling-Instrumente lernen die Studierenden die Grundlagen zur Messung und Steuerung von Humankapital (Human Capital Management) kennen.

6.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Den Studierenden sollen anwendungsorientierte Kenntnisse in der Gestaltung von Anreizsystemen vermittelt werden. Bezogen auf das Vergütungsmanagement werden Fragen nach der angemessenen Höhe der Entlohnung und die Frage nach der angemessenen Zusammensetzung verschiedener Lohnkomponenten behandelt. Die Studierenden erhalten einen Überblick über die verschiedenen Ansätze und Instrumente des modernen Personalcontrolling und erwerben fundierte Kenntnisse zum Human Capital Controlling. Entscheidungstheoretische Grundlagen verdeutlichen, wie Individuen und Gruppen Wahlentscheidungen zwischen verschiedenen Alternativen formulieren. Derartige Kenntnisse stellen den erforderlichen Hintergrund dar, um personalwirtschaftliche Maßnahmen erfolgreich zu implementieren und organisatorische Widerstände zu überwinden.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul, mit Hilfe theoretischer und empirischer Erkenntnisse Anreizsysteme von Unternehmen zu verstehen und Stärken und Schwächen zu erkennen. Studierende sollen in die Lage versetzt werden, unstimmmige Entlohnungsregelungen zu identifizieren und Vorschläge zu deren Verbesserung zu entwickeln. Dazu sind auch die für andere personalwirtschaftliche Fragestellungen erforderlichen Methoden und Kennziffern unabdingbar. Sie können aussagekräftige Kennzahlen für die Personalarbeit definieren und interpretieren.

Soziale Kompetenz:

Im Bereich der sozialen Kompetenz erwerben die Studierenden ein vertieftes Verständnis für die Zielsetzungen, die mit unterschiedlichen Anreizsystemen verfolgt werden können. Dies soll sie in die Lage versetzen, eventuell notwendige Veränderungen in diesem Bereich initiieren und in Kooperation mit Linienvorgesetzten und der Geschäftsführung umsetzen zu können. Die Studierenden lernen, die Erfolge ihrer Arbeit anhand von Zahlen zu verdeutlichen und den HR-Wertbeitrag in der Sprache des Managements transparent zu machen.

6.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und Kolloquien durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt. In den Kolloquien werden die wissenschaftlichen Theorien in konkreten Übungen und Fallstudien angewendet und ihre Implikationen für den Beruf besprochen. Das Kolloquium findet stets in einer offenen Lernform statt. Hier arbeiten die Kleingruppen vorwiegend selbstständig und präsentieren ihre Ergebnisse anschließend vor dem Plenum. Im Selbststudium vertiefen die Studierenden ihre Kenntnisse anhand ausgewählter Literaturquellen.

Lernzielkontrolle:

Klausur

Modul 7: Empirische Personal- und Organisationsforschung

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Heinrich Wottawa

7.1 Inhalt des Moduls

Dieses Modul vermittelt nicht nur die Bedeutung des evidenzbasierten Human Resource Managements, sondern zeigt auch, wie dieses in der Praxis umgesetzt werden kann. Theoretisch und am Fallbeispiel wird erklärt, welche Forschungsmethoden zur Verfügung stehen, um Aufschluss über Fragestellungen der modernen HR-Arbeit zu bieten und Handlungsentscheidungen zu unterstützen. Einen besonderen Schwerpunkt hierbei nimmt die Vereinbarkeit der Ansprüche von Wissenschaft und Praxis ein und wie diese durch den HR-Manager gefördert werden kann.

7.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Im Vordergrund steht die Vermittlung der wissenschaftlichen Werkzeuge. Diese bestehen einerseits in Methoden der Informationsgewinnung (Recherchestrategien, Untersuchungsdesigns, Befragungsmethoden, deskriptive und inferenzstatistische Auswertungsmethoden), andererseits in Techniken der Informationsvermittlung (Verwendung statistischer Kennzahlen, grafische Aufbereitungen, Kosten-Nutzen-Rechnungen). Neben den rein „handwerklichen“ Fähigkeiten der Anwendung dieser Methoden besteht eine Schlüsselkompetenz darin, die durch Forschungsmethoden gefundenen Ergebnisse schlüssig zu interpretieren und Handlungsanweisungen aus diesen abzuleiten.

Instrumentelle Kompetenz:

Durch die breite Einführung in die Methoden der Personal- und Organisationsforschung werden die Studierenden dazu befähigt, im Rahmen ihrer Organisation eigene Untersuchungen zu konzipieren und durchzuführen. Mit diesen Anwenderkompetenzen sind die Studierenden darüber hinaus auch in der Lage, die Qualität und praktische Brauchbarkeit von Informationsquellen zu beurteilen und die wissenschaftliche Fundierung externer Angebote kritisch zu hinterfragen.

Soziale Kompetenz:

Zur forschenden Herangehensweise gehört eine unvoreingenommene, kritisch rationale Haltung, die im Verlauf des Moduls vermittelt wird. Ebenso wichtig ist aber auch die Übertragung der gewonnenen Erkenntnisse in den Organisationskontext und die Fähigkeit, deren Nutzen an Dritte zu vermitteln. Empfängerorientierung und

rhetorische Kompetenz in der Darstellung von Untersuchungsergebnissen ist daher ebenso Lernziel des Moduls.

7.3 Lehrformen des Moduls

Im Rahmen von Vorlesungen und Vorträgen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend im Rahmen von Gruppenarbeiten vertieft und angewendet werden. Im Verlauf des Moduls werden die Studierenden dabei eine eigene Praxisstudie konzipieren und anhand eines Fallbeispiels die Daten aufbereiten, auswerten und interpretieren. Eine sorgfältige Vor- und Nachbereitung der methodischen Literatur sorgt dafür, dass ein ganzheitliches Bild der Forschungsmethodik vermittelt wird.

Lernzielkontrolle:

Praxisstudie (schriftliche Hausarbeit)

Modul 8: Recruiting

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Heinrich Wottawa

8.1 Inhalt des Moduls

Im Rahmen dieses Moduls lernen die Studierenden Grundlagen der Personalauswahl kennen. Dazu gehören psychologische Aspekte der Eignungsdiagnostik, Arbeits- und Anforderungsanalyse, Methoden und Instrumente der Personalauswahl, Kosten-Nutzenvergleiche, Interpretation der Ergebnisse, Urteilsbildung und die Erstellung von Gutachten. Außerdem beschäftigen sich die Studierenden mit dem Thema Personalmarketing.

Ein zunehmend wichtiger werdender Aspekt dabei sind Fragen des landes- bzw. kulturübergreifenden Recruiting. Besonders relevant ist dabei der sachgerechte Umgang mit Bewerbern aus der EU, die vor allem bezüglich der in der Vorselektion verwendeten Auswahlkriterien erhebliche, von der jeweiligen nationalen Herkunft abhängige Unterschiede zeigen. Gerade bei diesen Bewerbern ist auch die europäische Rechtslage bezüglich des fairen Umgangs mit Bewerbern aus Mitgliedsländern der EU zu beachten.

8.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Aus dem Bereich der psychologischen Grundlagen werden vor allem Aspekte der Wahrnehmung und Urteilsbildung, Konstrukte der Persönlichkeitsdiagnostik, spezielle Aspekte der Managementdiagnostik, Grundlagen der Testtheorie, Aussagekraft von Auswahlverfahren etc. vermittelt. Weiterhin wird der Prozessablauf der Personalauswahl (vom Marketing bis zur Einstellung) besprochen und Methoden und Instrumente wie z.B. Personalmarketing, Arbeitsanalyseverfahren, Erstellung von Anforderungsprofilen, Kompetenzmodelle, psychologische Testverfahren, Assessment-Center, Auswahlinterviews etc. behandelt. Am Ende sollen die Studierenden Kenntnisse zur eigenständigen Planung und Durchführung der Personalauswahl erworben haben.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden werden in diesem praxisorientierten Modul eine Personalmarketingstrategie entwickeln und Methoden und Instrumente der Personalauswahl an Beispielen selbst anwenden. Konkret bedeutet dies, dass sie eine Anforderungsanalyse durchführen können und Auswahlinterviews sowie Elemente des Assessment-Centers anforderungsbezogen und strukturiert vorbereiten, durchführen und auswerten können. Darüber hinaus lernen sie Kriterien für eine sinnvolle Auswahl an Testverfahren kennen.

Soziale Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul die eigenen Urteilstendenzen und Beurteilungsfehler besser kennen. Sie erwerben Grundlagen, um Auswahlgespräche selbstwertverträglich und diagnostisch anspruchsvoll durchzuführen. Das Gleiche gilt auch für Assessment-Center. Auch werden sie lernen, wie sie sinnvoll den Nutzen einer vernünftigen Personalauswahl im Unternehmen argumentieren können, um Vorgesetzte und Betriebsrat von den Vorteilen überzeugen zu können. Außerdem wird ihr affektives Verständnis für die Vielfältigkeit der Bewerber-Indikatoren bei gleicher Kompetenz, wie sie vor allem durch die unterschiedliche nationale Herkunft der Bewerber entsteht, verbessert.

8.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen, Workshops und Trainings durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und in Trainings angewendet werden. Dazu werden insbesondere konkrete Auswahlbeispiele und Probleme besprochen und verschiedene Sequenzen der Personalauswahl geplant, durchgeführt und ausgewertet.

Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Vorbereitung und Durchführung von Auswahlinterviews und Assessment-Center-Übungen im Vordergrund steht. Diese werden in Simulationen trainiert. Anschließend werden die Übungen im kollegialen Feedback ausgewertet und durch erfahrende Dozenten supervidiert.

Darüber hinaus werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium vor- und nachbereiten und für ein bestimmtes „Auswahlproblem“ im eigenen Unternehmen einen Prozessablauf (schriftliche Hausarbeit) erarbeiten und bewerten.

Lernzielkontrolle:

Projektarbeit (schriftliche Hausarbeit)

Modul 9: Grundlagen der Personalentwicklung

Verantwortliche Dozenten: Prof. Dr. Heinrich Wottawa, Prof. Dr. Bernhard Zimolong

9.1 Inhalt des Moduls

In diesem Modul werden sich die Studierenden mit den Grundlagen der Personalentwicklung beschäftigen. Dazu gehören neben den psychologischen Aspekten auch die Methoden und Instrumente der Personalentwicklung, wie z.B. Potenzialanalyse und Lern-Assessment-Center, Personalbeurteilungssysteme, strukturierte Mitarbeitergespräche, Förderprogramme, Karriere- und Nachfolgeplanung, interne und externe Personalentwicklung und die Förderung von High-Potentials.

9.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Herzstück der Personalarbeit ist neben der Personalauswahl die Personalentwicklung (PE). Im unternehmerischen Kontext kann Personalentwicklung verschiedene Aufgaben beinhalten, so dass in diesem Modul ganz unterschiedliche Instrumente, Methoden und Konzepte für den Bereich der Personalentwicklung vorgestellt und praktisch geübt werden. Anhand eines Prozessmodells der Personalentwicklung erwerben die Studierenden fundierte Kenntnisse über alle Teilaufgaben der Personalentwicklung. Einen weiteren thematischen Schwerpunkt stellen die psychologischen Grundlagen der Gestaltung von PE-Maßnahmen für Individuen dar. Dazu gehören die Definition individuell passender Lernziele und die Überwindung von potenziellen Lernwiderständen. Darüber hinaus werden Grundlagen einer systematischen Konzeption von Personalentwicklung vermittelt.

Instrumentelle Kompetenz:

In diesem praxisorientierten Modul lernen die Studierenden, Personalentwicklung zu planen und Methoden und Instrumente sinnvoll anzuwenden. Sie erwerben das notwendige Methodenwissen, um wirksam die Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der Mitarbeiter fördern zu können. Sie können z.B. Elemente der Potenzialanalyse konzipieren und durchführen. Sie lernen z.B. anhand eines Fallbeispiels, ein strategisches Trainingskonzept für Führungskräfte zu planen und zu projektieren.

Soziale Kompetenz:

Die Studierenden vertiefen ihre Fähigkeiten, Potenzialanalysen/-gespräche selbstwertverträglich und diagnostisch anspruchsvoll durchzuführen. Ebenfalls lernen sie, im Rahmen von PE-Gesprächen angemessen Feedback zu geben. Schließlich lernen sie, wie sie sinnvoll über den Nutzen einer geplanten und effektiven

Personalentwicklung im Unternehmen argumentieren können, um Vorgesetzte und Betriebsrat von den Vorteilen überzeugen zu können.

9.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen, Workshops und Trainings durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und im Rahmen von Trainings angewendet werden. Dazu werden konkrete Beispiele und Probleme der Personalentwicklung besprochen und ausgewählte Sequenzen geplant, durchgeführt und ausgewertet.

Die Workshops und Trainings finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Vorbereitung und Durchführung von Potenzialanalysen, Assessment-Center Übungen und Mitarbeitergesprächen im Vordergrund steht. Anschließend werden die Übungen im kollegialen Feedback ausgewertet und durch erfahrende Dozenten supervidiert. Darüber hinaus werden die Studierenden ihre Kenntnisse zum Themenbereiche Personalentwicklung mit entsprechender Literatur im Selbststudium vertiefen und für ein bestimmtes Personalentwicklungs“problem“ im eigenen Unternehmen eine mögliche Lösung in Form einer schriftlichen Hausarbeit erarbeiten.

Lernzielkontrolle:

Projektarbeit (schriftliche Hausarbeit)

Modul 10: Evaluation der Personalarbeit

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Heinrich Wottawa

10.1 Inhalt des Moduls

Die Frage nach den Ergebnissen und Lernerfolgen, also dem Nutzen von Personalarbeit und Personalentwicklung wird oft stiefmütterlich behandelt, doch erst dieser letzte und abschließende Schritt ermöglicht eine sinnvolle Optimierung einzelner Maßnahmen und eine Ausrichtung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter. In diesem Modul lernen die Studierenden Methoden zur Bewertung von Personalarbeit und Weiterbildungsmaßnahmen kennen.

Dazu gehören vor allem der Umgang mit den der beruflichen Praxis angemessenen Evaluationsdesigns, die Möglichkeiten der Messung aussagekräftiger Erfolgskriterien der Personalarbeit (vor allem zu Fragen der Eignungsdiagnostik, Personal- und Organisationsentwicklung) und ein Überblick über die dazu erforderlichen Auswertungsmethoden.

10.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden erwerben Kenntnisse der Grundlagen für ein funktionierendes Qualitätsmanagement und ein sinnvolles Evaluationskonzept für die Personalarbeit. Insbesondere werden strategische Fragestellungen, systematische Lernkontrollen und der Transfer von Seminarinhalten in den betrieblichen Kontext behandelt.

Des Weiteren geht es um die Darstellung des Return on Investments, der für Personalmanager eine gute Argumentationshilfe bei der Entscheidung für bestimmte Maßnahmen bedeuten kann, sowie um Möglichkeiten des Benchmarking im Bereich Personal und Bildung.

Ergänzt werden diese Grundlagen um Fragestellungen angemessener Kriterien-Wahl für Evaluationen, die Möglichkeiten von deren konkreter Messung und die Diskussion der für das jeweilige Evaluationskonzept passenden statistischen Auswertungen.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul Methoden und Instrumente der Evaluation und des Qualitätsmanagements kennen und können diese auf aktuelle Problemstellungen der Personalarbeit sinnvoll anwenden. Des Weiteren lernen sie an Beispielen aus der Praxis die Chancen und Grenzen verschiedener Evaluationskonzepte und des Qualitätsmanagements kennen. Die Interpretation ausgewählter statistischer Auswertungsmethoden wird anhand von SPSS-Programmausdrucken bzw. beispielhaften Ergebnissen von Evaluationsstudien geübt.

Soziale Kompetenz:

In diesem Modul beschäftigen sich die Studierenden mit dem Outcome ihrer täglichen Arbeit. Daraus können sie Anregungen und Verbesserungen für ihr berufliches Umfeld ableiten und die Qualität und damit auch den Nutzen ihrer Arbeit erhöhen. Auf die Diskussion und Argumentation mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat sind sie dadurch ebenfalls gut vorbereitet.

10.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und Workshops durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und angewendet werden. Dazu werden insbesondere konkrete Beispiele für Evaluation und Qualitätsmanagement bearbeitet und Probleme aus der Praxis diskutiert.

Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier die konkrete Konzeption von Evaluationsprojekten im Vordergrund steht. Im Rahmen des Selbststudiums, u.a. mit entsprechender Literatur, vertiefen die Studierenden ihre Kenntnisse zu diesem Themengebiet.

Lernzielkontrolle:

Überprüfung des Basiswissens und Fallbearbeitung im Rahmen einer schriftlichen Hausarbeit

Modul 11: Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Bernhard Zimolong

11.1 Inhalt des Moduls

Die Studierenden werden sich in diesem Modul zum einen mit den psychologischen Grundlagen der interkulturellen Kompetenzentwicklung, zum anderen mit der interkulturellen Teamarbeit beschäftigen. Zum Modulteil der interkulturellen Kompetenz gehören die Modelle und Theorien, die einerseits die Wahrnehmung von und das Handeln in kulturspezifischen Settings thematisieren, andererseits die Ansätze für eine allgemeine interkulturelle Sensibilität und Anpassungsbereitschaft beschreiben. Die Studierenden lernen die Diagnoseinstrumente für die Erhebung von interkulturellen Kompetenzprofilen kennen und die sich daraus ergebenden Anforderungen an interkulturelle Trainings.

Im Modulteil der interkulturellen Teamentwicklung werden Konzepte und Instrumente des Diversity Managements in Teams behandelt. Das betrifft Fragen der Planung und Steuerung von gemischten Teams. Die Heterogenität kann sich sowohl auf das Geschlecht, Alter, kulturelle Zugehörigkeit oder den professionellen Hintergrund (Interdisziplinarität) beziehen. Die Schwerpunkte in diesem Teil liegen insbesondere auf der Auswahl und Zusammensetzung von Teams, auf der Teamsteuerung und Teamentwicklung mit Blick auf die Leistungsoptimierung, die Zufriedenheit und das Commitment. Im Hinblick auf die Globalisierung der Märkte wird ein besonderer Schwerpunkt auf das Management virtueller Teams durch angepasste Workflow-Management-Systeme gelegt.

11.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen ihre Kenntnisse zum einen im Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung und zum anderen in der psychologisch begründeten Teamentwicklung vertiefen. Sie erwerben Fähigkeiten zur Diagnose und Gestaltung von interkulturellen Kompetenzen und ihrer Anwendung auf die Entwicklung von Trainings. Als Grundlagen für die Leistungsoptimierung in interkulturell gemischten Teams werden Ergebnisse zum Diversity Management herangezogen und in ein Modell zur Gestaltung von Teamarbeit integriert. Das Modell behandelt die Auswahl und Zusammensetzung von homogenen bzw. heterogenen Teams, die Arbeitsteilung unter der Perspektive der Schaffung von Aufgabeninterdependenzen, die externe Steuerung durch Zielsetzung, Rückmeldung und Anreizsysteme, die Alternativen der externen Steuerung durch Vorgabe struktureller Rahmenbedingungen, Möglichkeiten der Selbstabstimmung (semi-autonome Teams) sowie das Spannungsfeld zwischen Gruppenautonomie und Einpassung in die übergreifende Zielsetzung der Organisation.

Außerdem werden die Ansätze und Methoden der Teamentwicklung erarbeitet. Im Rahmen eines speziellen Teamentwicklungsworkshops werden die Studierenden zudem verschiedene Methoden und Instrumente selbst erproben und anwenden.

Instrumentelle Kompetenz:

Dieses Modul wird ebenfalls praxisorientiert gestaltet. Die Studierenden lernen den Umgang mit Analyseinstrumenten und Methoden für die Kompetenz- und Teamentwicklung in Unternehmen kennen, um eigene Analysen und Umsetzungen planen und gestalten zu können. Dazu gehören einerseits die Auswahl und die Auswertung von Testverfahren zur Diagnose interkultureller Kompetenz als Voraussetzung für die Entwicklung von interkulturellen Trainings. Zum anderen gilt es, Wissen zu erwerben und Verfahren kennen zu lernen für die geeignete Auswahl und Zusammenstellung der Teammitglieder, das Schaffen von optimalen Rahmenbedingungen für Teams innerhalb der Organisationsstruktur sowie die kontinuierliche Betreuung und Führung von Teams. Auch entsprechende Konfliktlösungsstrategien speziell geeignet für Teams werden die Studierenden in diesem Modul anwenden lernen.

Soziale Kompetenz:

In diesem Modul werden die Studierenden mit ihren eigenen Verhaltensweisen im kulturspezifischen Kontext konfrontiert. Sie lernen ihre eigenen, nicht hinterfragten Wertvorstellungen kennen, zu relativieren und eine Sensibilität und Respekt für andere Kulturen zu entwickeln. Die Entwicklung einer interkulturellen Sensibilität und Anpassungsbereitschaft stellt gleichzeitig die Grundlage für die Auswahl und die Steuerung von interkulturellen Teams dar. Die Studierenden lernen eigene, als selbstverständlich geltende Praktiken und Gestaltungsoptionen in Frage zu stellen und sie mit kulturspezifischen Gestaltungsoptionen und Techniken zu ersetzen. Dadurch lernen sie für ihren eigenen kulturspezifischen Kontext eine größere Flexibilität in der Gestaltung und Steuerung von Teams kennen.

11.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen, Demonstrationen und intensiven Workshops durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und angewendet werden. Im Rahmen der interkulturellen Kompetenzentwicklung lernen sie Diagnoseinstrumente und ermitteln ihr eigenes Kompetenzprofil. Angewendet auf das Selbstmanagement ist das der erste Schritt für eine fortlaufende Verbesserung der eigenen interkulturellen Kompetenz.

Im Bereich der Teamzusammenstellung, Teamentwicklung und Teamführung werden generelle Gestaltungsoptionen vorgestellt. Für verschiedene Szenarien, u.a. Projekt-

teams in internationalen Konzernen, gemischte Produktionsteams, virtuelle Teams in Produktionsnetzwerken, werden von den Studierenden Interventionen erarbeitet. Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Anwendungen verschiedener Instrumente und Methoden im Vordergrund steht.

Ergänzend werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium nachbereiten und für ein bestimmtes Teamproblem im eigenen Unternehmen eine geeignete Analyse sowie mögliche Interventionen in Form einer schriftlichen Hausarbeit erarbeiten.

Lernzielkontrolle:

Überprüfung des Basiswissens und Fallbearbeitung im Rahmen einer schriftlichen Hausarbeit

Modul 12: Organisationsentwicklung & Change Management

Verantwortliche Dozentin: Prof. Dr. Gabriele Elke

12.1 Inhalt des Moduls

Veränderungen stellen im heutigen Unternehmensalltag nicht die Ausnahme, sondern den Regelfall dar. Den inhaltlichen Schwerpunkt des Moduls bilden die psychologischen Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Organisationsentwicklung (OE) und des Managements von Veränderungen, speziell im Kontext von Fusionen oder Übernahmen von und durch Unternehmen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen. Bearbeitet werden folgende Themen: Reaktionen auf Veränderungen, Umgang mit Unsicherheit, Gestaltung von Veränderungsprozessen, Herausforderung „Diversity“, nachhaltige Qualitätssicherung, Herstellung von Transparenz und Glaubwürdigkeit durch Information und Kommunikation, Herausforderungen für die Personalführung, Rolle der Führungskräfte, Förderung von Commitment und Empowerment, Entwicklung einer lernförderlichen Unternehmenskultur.

12.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen die psychologischen Grundlagen des Erlebens von und des Umgangs mit Veränderungen im Arbeitskontext kennenlernen und Konsequenzen für die organisationale Gestaltung von Veränderungsprozessen ableiten können. Sie werden ein Basiswissen über Ansätze und Vorgehen der Analyse, Gestaltung und Entwicklung von Organisationen erwerben. Ziel ist, dass die Studierenden nicht nur personale und strukturelle Interventionsmaßnahmen kennen und bewerten können, sondern dass sie zugleich auch befähigt werden, Strategien für den systematischen und abgestimmten Einsatz von OE-Maßnahmen unter Berücksichtigung unternehmensspezifischer Randbedingungen zu entwickeln.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden werden befähigt, exemplarische Probleme, die in der Praxis mit Veränderungen auf der Arbeitsplatz-, Team- und/oder Organisationsebene einhergehen, zu lösen. Dazu lernen sie ein breites Spektrum an Methoden, Instrumenten, Techniken und Interventionsmaßnahmen zur Analyse, Planung, Unterstützung, Umsetzung und Evaluation von Veränderungsprozessen in Organisationen kennen und anzuwenden. Dazu gehören ebenso Techniken der Qualitätssicherung wie Maßnahmen zur emotionalen Unterstützung und zur Förderung der Veränderungsbereitschaft von Führungskräften und Mitarbeitern.

Soziale Kompetenz:

Die Studierenden sollen für Schwierigkeiten, die in Unternehmen bei Veränderungen auftreten können, sensibilisiert werden und ein Verständnis für die Situation der Mitarbeiter und Führungskräfte entwickeln. Sie lernen darüber hinausgehend, emotional angemessene und sozial akzeptierte Unterstützungsmaßnahmen kennen und einzusetzen.

12.3 Lehrformen des Moduls

Das Modul wird in Form von Vorlesungen und intensiven Workshops durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und angewendet werden. Dazu werden insbesondere konkrete Beispiele, Probleme und Lösungen des Change Managements und der Organisationsentwicklung, ausgehend von Fallbeispielen aus der Literatur, der eigenen Praxis oder eingeladenen Unternehmensvertretern, vorgestellt und diskutiert. Darüber hinausgehend werden von den Studierenden für ausgewählte exemplarische Problemlagen selber verschiedene Interventionen geplant, durchgeführt und ausgewertet.

Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Anwendungen verschiedener Instrumente und Methoden im Vordergrund steht.

Die entsprechende Literatur wird von den Studierenden im Selbststudium nachbereitet. Im Rahmen der Lernzielkontrolle erarbeiten die Studierenden die Lösung für ein „OE-Problem“ unter Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen eines Inhouse-Consultings. Die Lösung umfasst die Analyse, die Ableitung von möglichen Interventionen bzw. Vorschläge für die Umsetzung und Evaluation.

Lernzielkontrolle:

Fallbearbeitung in Form einer schriftlichen Hausarbeit

Modul 13: Arbeitsrecht für Personaler

Verantwortlicher Dozent: Dr. Martin Maties

13.1 Inhalt des Moduls

In dieser Veranstaltung lernen die Studierenden die Grundlagen aus dem Bereich des Arbeitsrechts kennen, die sie für ihre berufliche Tätigkeit im Personalbereich benötigen. Es geht hier insbesondere um Aspekte des Individualarbeitsrechts (Vertragsparteien, Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Dauer und Inhalt des Arbeitsverhältnisses, Vertragsbeendigung) und des Kollektivarbeitsrechts (Betriebsverfassungsrecht und Tarifvertragsrecht).

13.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

In diesem Modul erwerben die Studierenden Kenntnisse des Arbeitsrechts, das eine wichtige formale Grundlage für ihre tägliche Personalarbeit darstellt. Bei mangelnder Kenntnis der rechtlichen Vorschriften und Rahmenbedingungen können für das Unternehmen hohe Kosten entstehen. Daher werden sich die Studierenden mit Individualarbeitsrecht und kollektivem Arbeitsrecht befassen, wobei die Darstellung der erforderlichen Kenntnisse nicht abstrakt bereichsbezogen stattfinden wird, sondern sich an den zeitlichen Stationen eines Arbeitsverhältnisses (Ausschreibung, Einstellung, Inhalt und Probleme während des Arbeitsverhältnisses, Beendigung, Nachwirkungen) orientieren wird.

Entsprechend den tatsächlichen Bedürfnissen der Studierenden wird im Schwerpunkt des Individualarbeitsrechtes insbesondere auf die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer), Antidiskriminierung, Befristung von Arbeitsverhältnissen, Probezeit und Kündigungsfristen, Vertragsausgestaltung (nationale und grenzüberschreitende Versetzungsvorbehalte, Erweiterbarkeit des Weisungsrechts), Ausübung des Weisungsrechts, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer, Vergütung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz und Aufhebungsvertrag eingegangen.

Den zweiten Schwerpunkt bildet das Kollektivarbeitsrecht mit folgenden Inhalten: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge und deren Geltung kraft normativer Wirkung oder vertraglicher Bezugnahme, sowie das Betriebsverfassungsgesetz und die daraus entspringenden Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Instrumentelle Kompetenz:

Die Studierenden lernen in diesem Modul konkrete Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kennen und erarbeiten an verschiedenen Problemfällen aus der Praxis mit Hilfe der vermittelten Inhalte konkrete Lösungsansätze. Sie werden

befähigt, rechtliche Probleme vor deren Entstehung durch entsprechende Maßnahmen bei der Vertragsgestaltung und faktischen Handhabe zu verhindern. Ebenfalls lernen sie, mit den alltäglichen rechtlichen Widrigkeiten besser umzugehen und können dadurch gravierende und teure Fehler verhindern.

Soziale Kompetenz:

Durch die Kenntnisse des Arbeitsrechts können die Studierenden Belange des Personalmanagements auch vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen besser vertreten und sind für Diskussionen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie dem Betriebsrat gut vorbereitet.

13.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und Kolloquien durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Kolloquien vertieft werden. Dazu werden vor allem verschiedene Problemfälle und Fallstudien aus der Praxis bearbeitet und mit Hilfe der vermittelten Inhalte Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und anschließend diskutiert. Das Kolloquium findet stets in einer offenen Lernform statt, wobei selbständige Kleingruppenarbeiten mit anschließenden Präsentationen im Plenum als Arbeitsform eingesetzt werden.

Darüber hinaus werden die Studierenden mit entsprechender Literatur ihre Kenntnisse im Selbststudium vertiefen und eine schriftliche Fallstudie bearbeiten.

Lernzielkontrolle:

Fallarbeit (schriftliche Hausarbeit)

Modul 14: Gesundheitsförderung in Organisationen

Verantwortliche Dozenten: Prof. Dr. Gabriele Elke, Prof. Dr. Bernhard Zimolong

14.1 Inhalt des Moduls

Die Veränderungen in der Arbeitswelt, u.a. die zunehmende zeitliche und räumliche Entkopplung der Zusammenarbeit, der demografische Wandel, die Globalisierung der Märkte und die Zunahme psychischer Beanspruchungen haben nicht nur zu einer höheren Flexibilität der individuellen und betrieblichen Arbeitsgestaltung, sondern auch zu einer noch stärkeren Verzahnung und Überlappung von Arbeit und Privatleben geführt. Zwischen Arbeit und Privatleben eine ausgeglichene Balance zu finden ist für viele eine große Herausforderung. Nicht nur in der Arbeit finden sich eine höhere Arbeitsverdichtung und psychische Belastung, auch im Privatleben ist genügend „Arbeit“ vorhanden: Hausarbeit, Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt nach der Luxemburger Deklaration darauf ab, Gesundheitspotenziale zu stärken, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Ziele sollen durch eine Verknüpfung der Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, der Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und der Stärkung der persönlichen Kompetenzen erreicht werden.

Im Rahmen des Moduls werden schwerpunktmäßig folgende Themenkomplexe behandelt: Neue Lebens- und Arbeitszyklen und ihre Herausforderungen für den Einzelnen und die Unternehmen; Gesundheitsbelastungen und Ressourcen, individuelles Gesundheitsverhalten, betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der Gesundheit, Förderung von Gesundheitsbewusstsein und einer betrieblichen Gesundheitskultur, Gesundheitsprogramme, Einführung eines Gesundheitsmanagementsystems.

14.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen die gesundheitsrelevanten Herausforderungen der veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen sowie die entsprechenden psychologischen Konzepte und Ergebnisse der Stress- bzw. Belastungs-Ressourcenforschung kennenlernen und für die Lösung praktischer Probleme, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen, nutzen können. Sie lernen ein breites Spektrum von Maßnahmen und Instrumenten der Verhaltens- und Verhältnisprävention kennen. Beispiele auf der individuellen Ebene sind Maßnahmen zur Förderung der Motivation und des gesundheitsgerechten individuellen Verhaltens (Trainingsmaßnahmen, Verhaltensprogramme, Beratung, Präventions- und Sportangebote). Maßnahmen, die bei den Bedingungen ansetzen, sind u.a. eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung und

Personalführung, Mitarbeiterbeteiligung, Information und Kommunikation über gesundheitsrelevante Fragen, betriebliche Strukturen (u.a. Verantwortlichkeiten, Gesundheitszirkel) und Maßnahmen zur Förderung einer Gesundheitskultur. Darüber hinausgehend sollen die Studierenden befähigt werden, unternehmensspezifische Gesundheitsprogramme und Konzepte für die Einführung eines Gesundheitsmanagementsystems zu entwickeln und ihren Nutzen für das Unternehmen aufzeigen zu können.

Instrumentelle Kompetenz:

Im Rahmen dieses praxisorientierten Moduls erwerben die Studierenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, die verschiedenen Instrumente und Maßnahmen zur Analyse und Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten und einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung zur Lösung exemplarischer Praxisprobleme auszuwählen und einzusetzen.

Soziale Kompetenz:

Die Studierenden werden für den Umgang mit Fragen der Gesundheit sensibilisiert und lernen, Mitarbeiter und Führungskräfte individuell und kompetent im Hinblick auf die Auswahl und Umsetzung von angemessenen Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen. Des Weiteren können sie mit der Geschäftsführung und dem Personal-/ Betriebsrat zielführend über Konzepte, Möglichkeiten und Nutzen der betrieblichen Gesundheitsprävention diskutieren.

14.3 Lehrformen des Moduls

Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen und intensiven Workshops durchgeführt. Im Mittelpunkt der Workshops wird die Bearbeitung konkreter Probleme aus der betrieblichen Praxis stehen. Die Studierenden werden ausgehend von einer Ist-Analyse ein geeignetes Präventions-/Interventionskonzept (Gesundheitsprogramm oder Gesundheitsmanagementsystem) entwickeln. Die Studierenden werden z.B. Diagnoseinstrumente einsetzen und die Durchführung und Evaluation entsprechender Interventionsmaßnahmen auf der individuellen, Gruppen- oder Organisationsebene planen. Die Fallarbeit wird von den Dozenten betreut. Die Literatur zum Modul bereiten die Studierenden im Selbststudium nach.

Lernzielkontrolle:

Überprüfung des Basiswissens und Fallbearbeitung im Rahmen einer schriftlichen Hausarbeit

Modul 15: Coaching, Teamberatung, Mediation

Verantwortlicher Dozent: Prof. Dr. Marc Solga

15.1 Inhalt des Moduls

Gegenstand des Moduls sind Ansätze zur Beratung von Einzelpersonen und Teams: Coaching, Supervision, kollegiale Beratung (Intervision), Teamberatung und Mediation.

15.2 Lernziele des Moduls

Fachkompetenz:

Die Studierenden erwerben grundlegende Kenntnisse bezüglich wissenschaftlich fundierter Beratungsansätze (systemische Ansätze in Coaching, Supervision und Teamberatung; lösungsorientierte Beratung; systematisches Problemlösen; psychologisch fundierte Mediation etc.). Die zugrundeliegenden psychologischen und systemischen Prozessmodelle werden in den Vorlesungen vermittelt.

Instrumentelle Kompetenz:

Das Modul wird praxisorientiert gestaltet. Die Studierenden lernen zahlreiche Instrumente und Techniken aus den Bereichen der Diagnose, Intervention und Prozesssteuerung kennen (Fragetechniken, Reframing, Visualisierungstechniken, Reflecting Team etc.). Die Anwendung der Instrumente und Techniken wird in Übungen trainiert. Nach Abschluss des Moduls sind die Teilnehmer in der Lage, Beratungsprozesse zu steuern, Selbstreflexionsprozesse anzustoßen und Klienten bzw. Klientensysteme bei der Entwicklung problemlösender Handlungsalternativen zu unterstützen.

Soziale Kompetenz:

In besonderer Weise zielt das vorliegende Modul auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen, die für die Beratungspraxis erfolgsentscheidend sind. Hierzu zählen z.B. der Beziehungsaufbau, die affektive Rahmung von Beratungsprozessen, die Gesprächssteuerung und der Umgang mit schwierigen Problemen und anspruchsvollen Klienten.

15.3 Lehrformen des Moduls

Das Modul wird in Form von Vorlesungen und intensiven Workshops durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und angewendet werden. Dazu werden konkrete Beispiele und Problemstellungen aus der Beratungs-

arbeit analysiert und im Rahmen von Rollenspielen bearbeitet, verschiedene Interventionen werden durchgeführt und ausgewertet.

Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Rollenspielen und Anwendungen verschiedener Instrumente und Methoden im Vordergrund steht.

In Ergänzung zur Präsenzveranstaltung werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium nachbereiten und für ein bestimmtes Beratungsproblem mit der entsprechenden Diagnose und möglichen Interventionen eine Falldokumentation durchführen.

Lernzielkontrolle:

Dokumentation eines Coaching-Prozesses (schriftliche Hausarbeit)