

MODULHANDBUCH

**DES MASTER-STUDIENGANGS
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

Stand: 17. April 2018

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	2
ALIGNMENT MATRIX – MASTER HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.....	3
STUDIENGANGSPEZIFISCHE MODULE	4
Modul 1: Modernes Management I	4
Modul 2: Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM	7
Modul 3: HRM in der Praxis.....	10
Modul 4: Empirische Methoden des HRM I	12
Modul 5: Entwicklung der Humanressourcen	14
Modul 6: Trends im HRM.....	16
Modul 7: Change Management.....	19
Modul 8: Empirische Methoden des HRM II	21
Modul 9: Modernes Management II	23
Modul 10: Thesis.....	26

Abkürzungsverzeichnis

CR	Credit gemäß ECTS - System
PLH	Prüfungsleistung Hausarbeit
PLK	Prüfungsleistung Klausur
PLL	Prüfungsleistung Laborarbeit
PLM	Prüfungsleistung mündliche Prüfung
PLP	Prüfungsleistung Projektarbeit
PLR	Prüfungsleistung Referat
PLS	Prüfungsleistung Studienarbeit
PLT	Prüfungsleistung Thesis
PVL	Prüfungsvorleistung
PVL-MP	Prüfungsvorleistung für die Masterprüfung
PVL-PLT	Prüfungsvorleistung für die Thesis
SWS	Semesterwochenstunde(n)
UPL	Unbenotete Prüfungsleistung

Im Master Human Resources Management werden die folgenden Lernergebnisse angestrebt:

Die Master-Absolventinnen und -Absolventen

- verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen des Human Resources Management, welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht (**Wissensverbreiterung**);
- verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur (**Wissensvertiefung**);
- können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln (**Instrumentale Kompetenz**);
- können relevante Informationen sammeln, bewerten und interpretieren, daraus wissenschaftlich fundierte Urteile ableiten und selbstständig weiterführende Lernprozesse gestalten (**Systemische Kompetenz**);
- können fachbezogene Positionen und Problemlösungen formulieren, sich mit Fachvertretern und mit Laien darüber austauschen und Verantwortung in einem Team übernehmen (**Kommunikative Kompetenzen**).

Alignment Matrix – Master Human Resources Management

Module	Wissens- erweiterung	Wissens- vertie- fung	Instrumen- tale Kompe- tenz	Systemi- sche Kompe- tenz	Kommunika- tive Kompe- tenzen
Modul 1: Contempo- rary Management			X	X	
Modul 2: Wissen- schaftliche Perspekti- ven auf das HRM		X		X	X
Modul 3: HRM in der Praxis			X		X
Modul 4: Empirische Methoden des HRM I: Das Interview		X			X
Modul 5: Entwicklung der Human Ressour- cen		X	X		
Modul 6: Trends im HRM				X	X
Modul 7: Change Ma- nagement			X		X
Modul 8: Empirische Methoden des HRM II: Die Mitarbeiterbefra- gung		X			X
Modul 9: Modernes Management II			X	X	X
Modul 10: Thesis	X	X	X		X

Studiengangspezifische Module

Modul 1: Modernes Management I

Contemporary Management	
Kennziffer	HRM5100
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Modern HRM Practice (HRM5101) Leadership: Theories and Models (HRM6111) Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLK
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	HRM5101: Englisch HRM6111: Englisch HRM6114: Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Schwaab, Markus-Oliver
Dozenten / Dozentinnen	Schwaab, Markus-Oliver Schmitz, Anja Dahl, Hans-Georg und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Management
Lehrform	Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit	Einzelne WPF-Angebote sind auch in anderen und durch andere Studiengänge belegbar.
Ziele	Die Teilnehmer/innen kennen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements und des Arbeitsrechts und können diese vor dem Hintergrund moderner HR Arbeit bewerten. Sie erwerben so relevante Kompetenzen, die als wesentliche Kontextfaktoren für das HR eine besondere Rolle spielen.

	Das Modul dient damit primär der Vermittlung instrumentaler und systemischer Kompetenzen.
Inhalt	<p>Modern HRM Practice (HRM5101)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Human Resources Management im Überblick • Entwicklung und Strukturen des Personalmanagements • Kontext des betrieblichen Personalmanagements • Personalpolitik im Überblick • Personalcontrolling und Personalplanung • Personalmarketing und -beschaffung • Personaleinsatz und Vergütung • Personalfreisetzung • Personaladministration und Personalinformationssysteme <p>Leadership: Theories and Models (HRM6111)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationaler Rahmen: Führung im Kontext von Innovation • Arbeitswelt 2.0-4.0: Klassische Führungsmodelle/Ansätze moderner Führung • Menschenbilder und grundlegende Annahmen zu Führung • Führungssituationen und deren Herausforderungen • Führungsleitlinien und daraus abgeleitete Führungsinstrumente • Employee Journey & die Führungskraft als erster Personalentwickler <p>Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quellen und Systematik des Arbeitsrechts im Europäischen Kontext • Individualarbeitsrecht (allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Leistungsstörungen im Arbeitsverhältnis, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses) • Kollektivarbeitsrecht (Betriebsrat und betriebliche Mitbestimmung, sonstige Arbeitnehmervertretungen, Unternehmensmitbestimmung, Tarifvertrag und Gewerkschaften) • Ausgewählte aktuelle Arbeitsrechtsthemen für den Praktiker (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitszeitrecht, Urlaubsrecht, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Arbeitnehmerüberlassung)
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für alle weiteren studien-gangspezifischen Module.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 Stunden Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Literatur	<p>Modern HRM Practice (HRM5101)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cascio, W.F. (2003). Responsible restructuring: Seeing employees as assets, not costs, Ivey business Journal, November/December 2003, pp 1-5. • Cascio, W.F. & Aguinis, H. (2014). Applied Psychology in Human Resource Management, 7th Edition. Pearson.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dessler, G. (2015). Fundamentals of Human Resource Management, Global Edition, 4th Edition: Pearson. • Dessler, G. (2016). Human Resource Management, Global Edition, 15th Edition. Pearson. • Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. & Atkinson, C. (2014). Human Resource Management, 9th Edition. Pearson. • Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W. & Ulrich, M. (2012). HR from the outside in. McGraw-Hill. • Wilton, Nick (2016). An Introduction to Human Resource Management, 3rd Edition. Sage. <p>Leadership: Theories and Models (HRM6111)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Northouse, P. G. (2016). Leadership: Theory and Practice (7th ed.). Los Angeles: Sage Publications. • Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (8. ed., global ed.). Boston, Munich [u.a]: Pearson. • Nahavandi, A. (2015). The art and science of leadership (Seventh Edition, Global Edition). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited. <p>Zusätzliche Literatur wird während der Veranstaltung bekannt gegeben und hauptsächlich wissenschaftliche Artikel umfassen.</p> <p>Arbeitsrecht für HR Praktiker (HRM6114)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richardi, R. (Hrsg.) (2014): ArbG Arbeitsgesetze; 85. Auflage; Beck-Texte im dtv; München. • Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2014): Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht; 8. Auflage; BW Bildung und Wissen; Nürnberg. • Schaub, G., Koch, U., Linck, R., Treber, J., Vogelsang, H. (2013): Arbeitsrechts-Handbuch: Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis; 15. Auflage, C.H. Beck Verlag; München. • Straub, D. (Hrsg.) (2012): Arbeits-Handbuch Personal: Recht und Praxis für das Personal-Management; 8. Auflage; Huss-Medien; Berlin.
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend. • Die Hochschule kann weitere/alternative Veranstaltungen anbieten.
Schlagworte	Strukturen des Personalmanagements, Personalpolitik, Personalcontrolling, Personalplanung, Personalmarketing, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Vergütung, Entgeltsysteme, Personalfreisetzung, Personalabbau, Entlassungen, Personaladministration, Personalinformationssysteme, HR-Portale, Führungstheorien, Führungsmodelle, Führungsleitlinien, Führungsinstrumente, Arbeitsrecht, Betriebsrat, Abmahnung
Letzte Änderung	27.10.2017

Modul 2: Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM

Wissenschaftliche Perspektiven auf das HRM	
Kennziffer	HRM5200
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	10
SWS	8
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personalökonomik & Arbeitspolitik (HRM5201) • Organisationstheorie (HRM5202) • Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203) • Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLH+PLR+ PLM
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortliche	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin Fischer, Stephan Gairing, Fritz und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Lehrformen	Vorlesung oder Seminar mit Übungen
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Ziele	<p>Die Studierenden verstehen die Beiträge der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen zum HRM und können deren jeweils spezifische Herangehensweise an die Sachverhalte des HRM unterscheiden. Dabei verstehen sie die interdisziplinären Grundlagen des HRM und können das HRM aus unterschiedlichen Wissenschaftsperspektiven analysieren.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung sowie der Erlangung systemischer und kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>Personalökonomik & Arbeitspolitik (HRM 5201)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalökonomik als Institutionsökonomischer Ansatz • Spieltheorie in der Personalökonomik

	<ul style="list-style-type: none"> • Evidenz-basiertes HRM • Systeme industrieller Beziehungen • Human Capital Management in der Praxis • Ökonomie des HR Outsourcing <p>Organisationstheorie (HRM5202)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klassische Ansätze der Organisationstheorie • Neuere Ansätze der Organisationstheorie • Klassiker der Unternehmenskultur • Organisationsnetzwerke • Gerechtigkeit in Organisationen <p>Arbeits- und Organisationspsychologie (HRM5203)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschichte und Selbstverständnis der Arbeits- und Organisationspsychologie • Psychologische Grundlagen Methoden und Vorgehensweisen • Theoretische Modelle des Arbeitshandelns • Arbeitsanalyse und Bewertung • Arbeitsgestaltung und Formen der Arbeit • Arbeitsmotivation und -zufriedenheit • Auswirkungen von Arbeit • Interaktion und Kommunikation • Führung • Organisationen <p>Lehr-/Lernprozesse in der Weiterbildung (HRM5204)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Didaktik der Erwachsenenbildung • Lehr-Lerntheorien (behavioristisch, kognitivistisch, konstruktivistisch) • Neurobiologische Hintergründe des Lernens • Lebenslanges Lernen • Evaluation / Evaluationsforschung
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für die Module 5 und 6
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 8 x 15 = 120 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Backes-Gellner, U., Lazear, E., Wolff, B. (2001): Personalökonomik: Fortgeschrittene Anwendungen für das Management, Schäffer-Poeschel; 1. Auflage. • Müller-Jentsch, W. (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Campus Verlag; 2. Auflage. • Müller-Jentsch, W. (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen: Industrial Citizenship zwischen Markt und Regulierung, VS Verlag für Sozialwissenschaften. • Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik, Schäffer-Poeschel; 1. Auflage. • Scholz, C., Stein, V., Bechtel, R., (2011): Human Capital Management: Wege aus der Unverbindlichkeit, Hermann Luchterhand Verlag; Auflage: 3.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kieser, A., Walgenbach, P. (2010): Organisation, Schäffer-Poeschel; 6. Auflage. • Schreyögg, G. (2015): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien, Gabler Verlag; 6. Auflage. • Vahs, D. (2015): Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch, Schäffer-Poeschel Verlag; 9. Auflage. • Hacker, W., Sachse, P. (2014): Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten (3., vollst. überarb. Aufl.). Hogrefe, Göttingen. • Kauffeld, Simone (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (2., überarb. Aufl.). Springer, Heidelberg. • Nerdinger, F., Blicke, G., Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie (3., vollst. überarb. Aufl.). Springer, Heidelberg. • Arnold: R. (Hrsg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn. • Dewe, B. (Hrsg.) (2011): Beruf, Betrieb, Organisation : Perspektiven der Betriebspädagogik und beruflichen Weiterbildung. Bad Heilbrunn. • Kauffeld, S. (2010): Nachhaltige Weiterbildung : Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin. • Rauner, F. (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld. • Schiersmann, C.(2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden. • Tippelt R./ Hippel A. von (Hrsg.) (2011): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Aufl., Wiesbaden. • Tippelt, R., & Schmidt, B. (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden.
Sonstiges	Die Studierenden können in diesem Modul den Schwerpunkt ihrer Hausarbeit selbst bestimmen und aus Themen der Lehrveranstaltungen HRM5202 und HRM5204 wählen
Schlagworte	Neue Institutionenökonomie, Spieltheorie, Evidenz-basiertes HRM, Systeme industrieller Beziehungen, korporative Akteure, Mikropolitik und Entscheidungen in Organisationen, arbeitspsychologische Menschenbilder, grundlegende Theorien und Modelle der Psychologie; Arbeitseinstellungen und-verhalten, Lehr-Lerntheorien, Didaktik der Erwachsenenbildung, neurobiologische Grundlagen des Lernens, lebenslanges Lernen
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 3: HRM in der Praxis

HRM in der Praxis	
Kennziffer	HRM5300
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> Anwendung des HRM (HRM5301) Praxisprojekt zum HRM (HRM5302)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLP+PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Praxisprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Schmitz, Anja
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminar und Praxisprojekt
Ziele	<p>Die Studierenden kennen Good-Practice-Beispiele, wie in zentralen Funktionsbereichen der betrieblichen Praxis ein modernes Human Resources Management ausgestaltet werden kann. Sie sind in der Lage, diese Praxisbeispiele differenziert zu analysieren und bewerten. Die Studierenden erkennen die strategischen Anforderungen an Personalmanager, die sich aus diesen Ansätzen eines modernen Human Resources Managements ableiten lassen.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Instrumentalen und kommunikativen Kompetenz.</p>
Inhalt	Die Studierenden bearbeiten zentrale Themenbereiche des Human Resources Management. Sie identifizieren und bewerten jeweils anhand der als relevant identifizierten Kriterien Good-Practice-Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Dabei wird insbesondere darauf Wert gelegt, die strategischen Aspekte zu analysieren.

	<p>Die Studierenden erarbeiten ausgehend von der gemeinsam besprochenen Aufgabenstellung in Zweierteams die relevanten Inhalte. Dabei sind sie weitgehend selbstständig tätig. Seitens des Dozenten werden sie inhaltlich, aber vor allem im Hinblick auf ihre Recherchearbeiten beraten. Ergänzend findet innerhalb der Gesamtgruppe regelmäßig ein durch den Dozenten moderierter Erfahrungsaustausch statt, um sicherzustellen, dass die Lernerfolge der einzelnen Teams geteilt werden und so schnellere Lernfortschritte möglich sind.</p> <p>Die Ergebnisse der Recherchen werden von den Studierenden abschließend der Gesamtgruppe präsentiert. Diese Präsentation dient als Ausgangspunkt einer vertiefenden Auseinandersetzung mit der relevanten Thematik im Rahmen einer Diskussion, in der durch den Dozenten u.a. sichergestellt wird, dass die strategische Relevanz deutlich wird.</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitet im Studiengang die Lehrveranstaltungen im Modul 5 und 7 (reales Beratungsprojekt im Unternehmen) vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Bartscher, T., Stöckl, J., Träger, T. (2012): Personalmanagement; Pearson; München. • Dessler, G. (2013): Human Resource Management: Global Edition; 13. Auflage; Pearson Higher Education; Harlow. • Scholz, C. (2013): Personalmanagement: Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 6. Auflage; Vahlen; München.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Erarbeitung des Praxisprojekts und den Praxisbericht aufwenden.
Sonstiges	Die Leistungen aus der Lehrveranstaltung „Anwendung des HRM“ (HRM5301) gehen zu 100% in die Modulnote ein, die Leistungen aus dem Seminar „Praxisprojekt zur HRM Praxis (HRM5302) werden mit bestehen/nicht bestehen bewertet.
Schlagworte	Good-Practice-Beispiele, Modernes Human Resources Management, Kollegiale Beratung, Denken in alternativen Problemlösungen
Letzte Änderung	27.10.2017

Modul 4: Empirische Methoden des HRM I

Empirische Methoden des HRM I	
Kennziffer	HRM5400
Studiensemester	1
Level	Berufsqualifizierendes akademisches Niveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Wintersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Methoden im HRM: Interview (HRM5401) • HRM Forschungsprojekt I (HRM5402)
Teilnahmevoraussetzungen	Keine
Prüfungsart / -dauer	PLS + PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung sowie der Prüfungsleistungen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Forschungsprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Weber, Sabrina
Dozenten / Dozentinnen	Weber, Sabrina und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Ziele	<p>Die Studierenden wenden die Methoden qualitativer empirischer Sozialforschung auf die spezifischen Fragestellungen des HRM so an, dass sie den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis entsprechen und dabei gleichzeitig eine praktische Relevanz haben.</p> <p>Das Modul dient primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von Methodenkompetenz zur angewandten HRM Forschung (instrumentale Kompetenz) und von kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>HRM5401: Qualitative Methoden im HRM: Interview</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftstheoretische Grundlage zum qualitativen Arbeiten • Einzelfallanalyse • Dokumentenanalyse • Handlungsforschung • Feldforschung • Qualitative Evaluationsforschung

	<ul style="list-style-type: none"> • Problemzentriertes und narratives Interview • Gruppendiskussion • Teilnehmende Beobachtung • Gegenstandsbezogene Theoriebildung • Gütekriterien in der qualitativen Forschung <p>HRM 5402: HRM Forschungsprojekt I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage sowie eines dazu adäquaten qualitativen Forschungsdesigns • Konzeption, Durchführung und Auswertung einer qualitativen Befragung • Planung der dazu notwendigen Ressourcen • Nutzung einschlägiger Software wie F4 und MAXQDA
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul bereitet die Lehrveranstaltungen im Modul 8 sowie das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.) (2013): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 10. Aufl. Reinbek. • Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Aufl. Wiesbaden. • Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Aufl. Weinheim. • Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Aufl. Weinheim.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Forschungsprojekts und den Forschungsbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Forschungsprojekt wird in Verbindung mit dem Institut für Personalforschung durchgeführt. Es ist qualitativ ausgerichtet und beinhaltet eine Primärdatenerhebung zu einer Fragestellung, die im Human Resources Management relevant ist. Zur Auswertung wird entsprechende Software (F4 und MAXQDA) genutzt.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Problemzentriertes Interview, Narratives Interview, Gruppendiskussion, teilnehmende Beobachtung, Transkription, Protokoll, gegenstandsbezogene Theoriebildung, phänomenologische Analyse, qualitative Inhaltsanalyse.
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 5: Entwicklung der Humanressourcen

Entwicklung der Humanressourcen	
Kennziffer	HRM6010
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Personal (HRM6011) • Personalpsychologie (HRM6012)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PLK
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Jeweils: Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Eireiner, Cathrin
Dozenten / Dozentinnen	Eireiner, Cathrin
Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung mit Übung bzw. seminaristischer Unterricht mit Präsentation
Ziele	<p>Die Studierenden kennen die theoretischen Grundlagen, die aktuellen Konzepte sowie die Methoden und Instrumente der Personalentwicklung und kennen Grundlagen und Modelle der Persönlichkeit und aktuelle Ergebnisse der Persönlichkeitsforschung.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung und der Instrumentalen Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>HRM6011: Entwicklung von Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition/Überblick und Instrumente Personalentwicklung • Aktuelle Problemfelder und Trends • Modelle der Personalentwicklung • Kompetenzbasierte Personalentwicklung • Potenzialmanagement <p>HRM6012: Personalpsychologie</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlichkeitstheorien • Paradigmen in der Personalpsychologie (u.a. psychoanalytisches, behavioristisches, neurowissenschaftliches, dynamisch-interaktionistisches und evolutionspsychologisches Paradigma). • Persönlichkeitsmodelle: BIP-Modell, SOI-Modell, JTI-Modell, DISG-Modell, MBTI-Modell und Big Five-Modell • Intelligenz und Intelligenzforschung • Resilienz
Verbindung zu anderen Modulen	Dieses Modul baut auf den Modulen 2 und 3 auf und bereitet Modul 10 vor.
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Becker, Manfred (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis [6. Auflage]. Verlag Schäffer Poeschel. • Wien, Andreas (2013): Systematische Personalentwicklung: 18 Strategien zur Implementierung eines Erfolgreichen Personalentwicklungskonzepts. Springer Gabler. • Erpenbeck, J., v. Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch der Kompetenzmessung, 2. Auflage, Schäffer-Poesch, Stuttgart 2007. • Sprenger, Reinhard K. (2010): Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. 20. Auflage. Campus Verlag • Schuler, Heinz (2014): Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Vollständig überarbeitete Auflage. Hogrefe Verlag. • Wollsching-Strobel, Peter (2014): Managementnachwuchs erfolgreich machen: Personalentwicklung für High Potentials. Springer Gabler. • Becker, M., Herz, A. & Beck, A. (2014): Das Lokführersyndrom. Wachsende Expertenmacht in alternden und schrumpfenden Organisationen: Empirische Befunde und personalwirtschaftliche Handlungsimpulse. Hampp Verlag. • Asendorpf, J.B. und Neyer, F.J. (2012): Psychologie der Persönlichkeit (Springer-Lehrbuch), Springer. • Schuler, H. & Kanning, U.P. (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Hogrefe Verlag. • Sprenger, Reinhard K. (2010): Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. 20. Auflage. Campus Verlag.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium und die Seminararbeit aufwenden.
Sonstiges	
Schlagworte	Kompetenzmanagement, Kompetenz vs. Potenzial, strategische Personalentwicklung, Effektivität von Personalentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, learn environment, Persönlichkeit, Intelligenz
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 6: Trends im HRM

Trends im HRM	
Kennziffer	HRM6120
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	9
SWS	6
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • International HRM (HRM6121) • Strategisches HRM (HRM6122) • Nachhaltigkeit und CSR im HRM (HRM6123)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PLH+PLR+ PLM
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	HRM6121: Englisch, HRM6122 und HRM6123: Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Schmitz, Anja Fischer, Stephan und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminare mit Übungen und Präsentationen sowie Beispielen aus der Praxis
Ziele	<p>Die Studierenden erlernen Trends in der organisationalen Umwelt so zu betrachten, dass sie mögliche Szenarien für das HRM daraus ableiten können. Dabei analysieren sie Trends der Arbeit wie Globalisierung und Internationalisierung und verstehen deren Einfluss auf das HRM. Sie erkennen zudem allgemeine Trends in der Gesellschaft wie Nachhaltigkeit und Ethik und verstehen deren Einfluss auf das HRM.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung systemischer und kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>HRM6121: International HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des internationalen HRM • Alternative Ansätze eines internationalen HRM • Kulturelle Einflüsse auf das internationale HRM

	<ul style="list-style-type: none"> • Internationale Personalbeschaffung • Internationale Personalentwicklung • Auslandsentsendungen • Internationale Vergütungspolitik • HRM im Rahmen internationaler Reorganisationen <p>HRM6122: Strategisches HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundprinzipien des strategischen HRM • Bezug zum strategischen Management • HR Governance • Strategische Personalplanung / Strategic Workforce Planning • Human Capital Management • Determinanten des HR-Geschäftsmodells • Tools für die strategisches Steuerung des HRM: HR-BSC, HR-Cockpit, SWOT usw. <p>HRM6123: Nachhaltigkeit und CSR im HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die TBL der Nachhaltigkeit • HRM vs. nachhaltiges HRM • 37 Dimensionen des nHRM (Der HR Würfel des nHRM) • DIN ISO 26000 – Norm für sozial verantwortliches Handeln im Unternehmen • Green HRM und Green Washing
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul ist im Studiengang Grundlage für das Modul 10
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Brewster, C. (2011): International Human Resource Management; 3. Auflage; McGraw-Hill Professional; New York. • Deresky, H. (2014): International Management: Managing Across Borders and Cultures; 8. Auflage; Pearson Education; Harlow. • Dowling, P.J., Festing, M., Engle, A.D. (2013): International Human Resource Management; 6. Auflage; Cengage Learning EMEA; Andover/Hampshire. • Festing, M., Dowling, P.J., Weber, W., Engle, A.D. (2011): Internationales Personalmanagement; 3. Auflage; Gabler; Wiesbaden. • Legge, K. (2007). Human Resource Management: Rhetorics and Realities. Houndmills, England: Palgrave Macmillan (gute Übersicht der Entwicklung zu strategischem HRM). • Leopold, J., Harris, L., Watson, T. (2009). The strategic managing of human resources. Harlow, England: Pearson. • Bamberger, P.A., Biron, M., Meshoulam, I. (2014). Human Resource Strategy. New York/London: Routledge • Bartscher, T., Stöckl, J., Träger, T. (2012). Personalmanagement. München: Pearson • Scholz, C. (2014). Personalmanagement. München: Vahlen, 6. Auflage. • Hilb, M., Oertig, M. (2010). HR Governance. Köln: Luchterhand. • Werkmann-Karcher, Rietiker, J. (Hrsg.) (2010). Angewandte Psychologie für das Human Resource Management. Berlin: Springer (darin 2 Beiträge zu strategischem HRM). • Hungenberg, H. (2014). Strategisches Management im Unternehmen, 8.Aufl., Wiesbaden: Springer/Gabler.

	<ul style="list-style-type: none"> • Eschenbach, R., Eschenbach, S., Kunesch, H. (2008). Strategische Konzepte. Stuttgart: Schäffer-Poeschel (5. Aufl.). • Nagel, R., Wimmer, R. (2009). Systemische Strategieentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Ehnert, I., Harry, W., Zink, K. J. (2014): Sustainability and Human Resource Management: Developing Sustainable Business Organizations, Springer, Heidelberg. • Fischer, S., Schmitz, A., Knepel, K. (2014): Auswahl von nachhaltig handelnden Mitarbeitern – vom Kompetenzmodell zur Auswahlmethode; in: Wirtschaftspsychologie; Heft 1-2014; S. 39-49. • Fischer, S., Knepel, K. (2013): Get sustainable or die trying - Wie HRM nachhaltig wird! In: 50 Jahre - 50 Thesen, Band 5: Unternehmensstrategie, Personalmanagement und Wirtschaftsinformatik, Hrsg.: Fakultät für Wirtschaft und Recht der Hochschule Pforzheim, S. 19-24. • Fischer, S., (2012): „Quartalsdenken ist der natürliche Feind der Nachhaltigkeit“ In: Personalwirtschaft, Heft 08/2012, S. 60-61. • Fischer, S., Knepel, K. (2011): Die neue Rolle des HRM als Sustainability Principal; in: Personalwirtschaft; 10/2011; S. 53–55. • Jabbour, C.J.C., Santos, F.C.A. (2008): The central role of human resource management in the search for sustainable organizations; in: International Journal of Human Resource Management; 19 (12); S. 2133-2154. • Wirtenberg, J., Harmon, J., Russel, W.G., Fairfield, K.D. (2007): HR's role in building sustainable enterprises: insights from some of the world's best companies; in: Human Resource Planning; 30 (1); S. 10-20. • Zaugg, R.J. (2009): Nachhaltiges Personalmanagement: Eine neue Perspektive und empirische Exploration des Human Resource Management; Gabler; Wiesbaden.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 6 x 15 = 90 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium und die Seminararbeit aufwenden.
Sonstiges	In der LV HRM6123 werden einzelne Aspekte des nachhaltigen HRM anhand einer praxisnahen Fallstudie eingeübt
Schlagworte	Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung, Beyond Business Partner, Internationales Personalmanagement, interkulturelles Management, Auslandsentsendung, Expatriation, strategisches HRM, HR Governance, Strategische Personalplanung, Human Capital Management
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 7: Change Management

Change Management	
Kennziffer	HRM6130
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	7
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsentwicklung (HRM6131) • Praxisprojekt zum Change Management (HRM6132)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart / -dauer	PLP/PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Gairing, Fritz
Dozenten / Dozentinnen	Gairing, Fritz
Fachgebiet	Personalmanagement
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Seminar und Praxisprojekt mit Übungen
Ziele	<p>Die Studierenden kennen die theoretischen Grundlagen, die aktuellen Konzepte sowie die Methoden und Instrumente der Organisationsentwicklung und der entsprechenden interdisziplinären Quellen. Sie kennen die Rollen, Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Stakeholder im Kontext von Veränderungsprozessen und können die Methoden- und Beratungsansätze sowie die Prozesskonzepte der OE im Abgleich zwischen Theorie und Praxis kritisch reflektieren.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Erlangung instrumentaler und kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>HRM6131: Organisationsentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle theoretische Konzepte zum Change Management und zu Organisationsentwicklung • Organisationsdiagnose und Hypothesenbildung • Phasen und Architektur von Veränderungsprozessen • Sozialpsychologische Dynamiken im Kontext von CM/OE: Widerstände, Ängste, Energien

	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Unternehmenskommunikation im Kontext von CM/OE <p>HRM6132: Praxisprojekt zum Change Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auftragsklärung • Methodische Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung bei Veränderungsprozessen • Interventionsinstrumente bei der Gestaltung ganzheitlicher CM/OE-Prozesse • Rollen und Akteure in Veränderungsprozessen • Kompetenzen von OE-/Change-Beratern
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut in Teilen auf den Lehrveranstaltungen des Moduls 3 auf und bereitet das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Andler, N. (2015): Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting, 6. überarbeitete Aufl., Publicis Publishing, Erlangen • Doppler, K., Lauterburg, C.(2008): Change Management; 12. Auflage; Campus; Frankfurt/New York. • Gairing, F.(2008): Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen; 4. Auflage; Beltz; Weinheim. • Glatz, H., Graf-Götz, F.(2011): Handbuch Organisation gestalten; 2. Auflage; Beltz; Weinheim. • Glatz,H./Graf-Götz, F. (2003): Organisation gestalten, 4. neu gestaltete Aufl., Beltz Weinheim • Schiersmann, C., Thiel, H.-U. (2011): Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen; 3. Auflage; VS Verlag; Wiesbaden.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 150 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Praxisprojekts und den Praxisbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Praxisprojekt wird in Verbindung mit einer in der Praxis relevanten Fragestellung zum Change Management bearbeitet. Dies kann mittels einer Primärdatenerhebung in einem Unternehmen, durch Auswertung vorhandener Sekundärdaten oder durch Fallstudien geschehen.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Organisationsentwicklung, Change Management, Veränderungsprozesse, Organisationsberatung
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 8: Empirische Methoden des HRM II

Empirische Methoden des HRM II	
Kennziffer	HRM6140
Studiensemester	2
Level	Expertenniveau
Credits	8
SWS	4
Häufigkeit	Jedes Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung (HRM6141) HRM Forschungsprojekt II (HRM6142)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 24 erzielte Credits aus dem ersten Semester
Prüfungsart /-dauer	PLS + PVL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Prüfungsvorleistung und der Prüfungsleistung
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende Forschungsprojekt: Max. 5 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Weber, Sabrina
Dozenten / Dozentinnen	Weber, Sabrina und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Personal
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Studiengängen
Lehrformen	Vorlesung und anwendungsorientiertes Forschungsprojekt
Ziele	<p>Die Studierenden wenden die Methoden quantitativer empirischer Sozialforschung auf die spezifischen Fragestellungen des HRM so an, dass sie den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis entsprechen und dabei gleichzeitig eine praktische Relevanz haben.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von instrumentaler Kompetenz zur angewandten HRM Forschung und von kommunikativer Kompetenz.</p>
Inhalt	<p>HRM6141: Quantitative Methoden im HRM: Mitarbeiterbefragung</p> <ul style="list-style-type: none"> Wissenschaftstheoretische Grundlage zum quantitativen Arbeiten (Popper'sches Falsifikationsprinzip; Ziel des Erklärens) Prozess der Konkretisierung einer Forschungsfrage Generierung von Hypothesen (Null-Hypothesen) Operationalisierung von Variablen

	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Fragebögen • Datentechnische Kodierung mittels SPSS • Statistische Auswertung inkl. Gütekriterien • Ergebnisinterpretation, Präsentations- und Berichterstellung <p>HRM6142: HRM Forschungsprojekt II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer geeigneten Forschungsfrage sowie eines dazu adäquaten quantitativen Forschungsdesigns • Konzeption, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Befragung • Planung der dazu notwendigen Ressourcen • Nutzung einschlägiger Software wie SPSS
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul wird durch die Lehrveranstaltungen im Modul 4 vorbereitet und bereitet selbst ebenfalls das Modul 10 vor
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> • Porst, Rolf (2014): Fragebogen - Ein Arbeitsbuch, 4., erw. Aufl., Springer VS, Wiesbaden. • Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. Aufl., Oldenbourg, München.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 180 h für Vor- und Nachbereitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung des Forschungsprojekts und den Forschungsbericht aufwenden.
Sonstiges	<p>Das Forschungsprojekt wird in Verbindung mit dem Institut für Personalforschung durchgeführt. Es ist quantitativ ausgerichtet und beinhaltet eine Primärdatenerhebung zu einer Fragestellung, die im Human Resources Management relevant ist. Zur Auswertung wird entsprechende Software (SPSS) genutzt.</p> <p>Die Prüfungsleistung wird grundsätzlich in Form einer Teamarbeit in Gruppen bis zu 5 Studierenden erbracht.</p>
Schlagworte	Untersuchungsplan, Begriffsdefinition und Operationalisierung, Skalenniveau, Fragebogen, Variablen und Variablenkonstruktion, Stichprobe, statistische Auswertung und Interpretation, SPSS
Letzte Änderung	15.12.2016

Modul 9: Modernes Management II

Modernes Management II	
Kennziffer	HRM6110
Studiensemester	3
Level	Expertenniveau
Credits	6
SWS	4
Häufigkeit	alle 2 Semester, verteilt auf Winter- und Sommersemester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	Fallstudien zum internationalen HRM (HRM6112) Praktische Methoden des HRM (HRM6113) Wirtschaftsmediation (LAW5301)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 45 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern
Prüfungsart/ -dauer	UPL
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Jeweils: Bestehen der jeweiligen Prüfungsleistungen Es sind WPF-Angebote im Umfang von 6 Credits erfolgreich abzuschließen
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht nicht in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 40 Studierende
Lehrsprache	HRM6112: Englisch HRM6113: Deutsch oder Englisch LAW5301: Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Schwaab, Markus-Oliver
Dozenten / Dozentinnen	Schwaab, Markus-Oliver Schmitz, Anja Wechsler, Andrea und nach Bedarf weitere Referenten
Fachgebiet	Management
Lehrformen	Fallstudien, Seminar, Vorlesung mit Übungen
Verwendbarkeit in anderen Studiengängen	Einzelne WPF-Angebote sind auch in anderen und durch andere Studiengänge belegbar.
Ziele	Die Teilnehmer/innen vertiefen die verschiedenen Grundlagen des modernen Managements und können diese vor dem Hintergrund moderner HR Arbeit bewerten. Sie erwerben so relevante Kompetenzen im Management, die als wesentliche Kontextfaktoren für das HR eine besondere Rolle spielen. Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung mittels der Erlangung von instrumentaler, systemischer und kommunikativer Kompetenz.
Inhalt	HRM6112: Fallstudien zum internationalen HRM

	<p>Ausgehend von konkreten betrieblichen Fragestellungen des Human Resources Managements, die sich im internationalen Kontext ergeben, werden in Gruppenarbeiten differenzierte Problemlösungen erarbeitet, im Plenum vorgestellt und diskutiert. Die Themen beziehen sich insbesondere auf die Personalbeschaffung, den Personaleinsatz (inkl. Auslandsentsendung) und die Personalentwicklung. Bevorzugt wird die Veranstaltung im Ausland in Form einer Gruppen-Exkursion abgehalten.</p> <p>HRM6113: Praktische Methoden des HRM</p> <p>In dieser praktisch angelegten Lehrveranstaltung geht es darum, Methoden kennen und anwenden zu lernen, die in der HR Praxis eine wichtige Rolle spielen. Dazu sollen die Methoden vorgestellt, deren Einsatzmöglichkeiten besprochen und dann auch im Kontext aktueller Fragestellungen eingeübt werden. Die konkrete inhaltliche Ausgestaltung der vermittelten Methoden richtet sich dabei nach den aktuellen Entwicklungen innerhalb der HR Profession sowie nach den konkreten Bedarfen der Studierenden. Die Bandbreite erstreckt sich dabei von klassischen Methoden wie Moderation- und Präsentationstechniken bis zu neueren Methoden wie SCRUM im HRM.</p> <p>Wirtschaftsmediation (LAW5301)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundmodelle der Konfliktbearbeitung und Konfliktlösung (Macht-, Rechts-, Konsensmodell) • Übersicht Verfahrensarten und Zuordnung zu den Grundmodellen (Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren, Schiedsgutachten, Schlichtungsverfahren, Einigungsstellenverfahren, Verhandlungen, Mediation usw.) <p>Wirtschaftsmediation (Allgemeines, Phasenkonzept, Grundprinzipien des Verfahrens, juristische Aspekte, aktuelle Entwicklungen, Mediation bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten)</p>
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut insbesondere auf dem Modul 1 auf und bereitet das Modul 10 vor
Literatur	<p>HRM6112: Fallstudien zum internationalen HRM</p> <p>Die relevante Literatur wird für die Studierenden abhängig von den betrieblichen Fragestellungen zusammengestellt.</p> <p>HRM6113: Praktische Methoden des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gloger, B., Häusling, A. (2011): Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement: Finden und Binden von Mitarbeitern in agilen Unternehmen; Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG; München. • Gloger, B., Rösner, D. (2014): Selbstorganisation braucht Führung: Die einfachen Geheimnisse agilen Managements; Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG; München. • Gloger, B., Margetich, J. (2014): Das Scrum-Prinzip: Agile Organisationen aufbauen und gestalten; Schäffer-Poeschel, Stuttgart. • Lipp, U., Will, H. (2008): Das große Workshop-Buch: Konzeption, Inszenierung und Moderation von Klausuren, Besprechungen und Seminaren; Beltz; Weinheim.

	<ul style="list-style-type: none"> • Seifert, J. W. (2014): Visualisieren Präsentieren Moderieren; 34. Auflage; Gabal; Offenbach. <p>LAW5301: Wirtschaftsmediation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fisher, Roger/Ury, William/Patton, Bruce, Das Harvard Konzept, 24. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt/Main 2013. • Kunkel, Agnes/Bräutigam, Peter/ Hatzelmann, Elmar, Verhandeln nach Drehbuch, Aus Hollywood-Filmen für eigene Verhandlungen lernen, Heidelberg 2006. • Reuthal, Klaus-Peter/ Reinhardt, Harry, Der selbstständige Mensch und die Konstruktion seiner eigenen Welt: Eine andere Einführung in die Systemtheorie, 2013. • Horstmeier, Gerrit, Das neue Mediationsgesetz, Einführung in des Mediationsgesetz für Mediatoren und Medianten, 2012.
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 4 x 15 = 60 SWS Präsenzzeit noch 120 h für Vor- und Nachbearbeitung, selbständiges Literaturstudium, Bearbeitung von Übungsfällen und die Klausurvorbereitung aufwenden.
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> • Die genannten Veranstaltungen sind nicht abschließend. • Die Hochschule kann weitere/alternative Veranstaltungen anbieten.
Schlagworte	Fallstudien, internationales HRM, Moderation, Moderationstechnik, SCRUM, agiles HRM, Wirtschaftsmediation, Mediation, Konfliktlösung
Letzte Änderung	27.10.2017

Modul 10: Thesis

Thesis	
Kennziffer	THE6890
Studiensemester	3
Level	Expertenniveau
Credits	24
SWS	1
Häufigkeit	Jedes Semester
Zugehörige Lehrveranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Thesiskurs zum HRM (THE6891) • Masterarbeit (THE6892)
Teilnahmevoraussetzungen	Mind. 60 erzielte Credits aus den ersten beiden Semestern
Prüfungsart / -dauer	THE6891: UPL THE6892: PLT
Voraussetzung für die Vergabe von Credits	Bestehen der Masterthesis mit der Mindestnote 4,0
Stellenwert der Modulnote für die Endnote	Das Modul geht gewichtet mit seinen Credits in die Master-Abschlussnote ein.
Geplante Gruppengröße	Max. 25 Studierende
Lehrsprache	Deutsch
Dauer des Moduls	1 Semester
Modulverantwortlicher	Fischer, Stephan
Dozenten / Dozentinnen	Fischer, Stephan
Fachgebiet	Personalmanagement
Lehrformen	THE6891: Seminar
Verwendbarkeit	Keine Verwendbarkeit in anderen Modulen/Studiengängen
Ziele	<p>Die Studierenden tauschen sich über ihre Thesis Projekte aus und lernen so am Beispiel anderer Arbeiten. Sie erlernen, eine Thesis in der vorgegebenen Zeit und in der angestrebten Tiefe zu bearbeiten und ihre Arbeit in verschiedenen Kontexten (Praxis, Wissenschaft oder Forschung) selbständig zu strukturieren.</p> <p>Das Modul dient damit primär der Wissensvertiefung und den kommunikativen Kompetenzen.</p>
Inhalt	<p>THE6891: Thesiskurs zum HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Diskussion der einzelnen Thesis Projekte (Fragestellungen, wissenschaftliche Argumentation, empirisches Vorgehen, Handlungsempfehlungen)
Verbindung zu anderen Modulen	Das Modul baut auf den Lehrveranstaltungen des Studiengangs auf

Literatur	Siehe Skript zur Erstellung einer Masterarbeit im MHRM
Workload	Es wird erwartet, dass die Studierenden zusätzlich zu den 1 x 15 = 15 SWS Präsenzzeit noch 735 h für die selbständige Erstellung der Masterthesis aufwenden.
Sonstiges	Für die Masterthesis sind vier Monate zur Bearbeitung vorgesehen
Schlagworte	Thesisarbeit, wissenschaftliche Fragestellung, Forschungsdesign, Auswertungsmethode, Praxisprojekt, Theoriearbeit
Letzte Änderung	15.12.2016