



Modulkatalog

Personalmanagement

Master of Business Administration (MBA) – 90 ECTS

DML99 Digital Management and Leadership - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	<p>Unter einer mentoriellen Betreuung definierte Themenstellungen und Aufgaben wissenschaftlich bearbeiten und dokumentieren; Teilergebnisse und Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Arbeit vor einem Fachgremium präsentieren, diskutieren und verteidigen; Fähigkeit zur wissenschaftliche Arbeit im Kontext konkreter Szenarien aus dem Themenspektrum des bearbeiteten Wahlpflichtbereichs.</p>
Inhalt	<p>Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte des Wahlpflichtmoduls sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung.</p> <p>Beispiele: Fallstudie(n) Empirische Forschungsarbeit Modellierung Gestaltungsempfehlung Recherchearbeit mit Kategorisierung Machbarkeitsuntersuchung usw.</p>
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	Keine.
Kompetenznachweis	<p>Assignment 1 Assignment 2</p>
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch / Englisch
Studienleiter	Markus Grottke



FGI64 Leadership

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

After the successful completion of module FGI64 the students gain in-depth leadership knowledge (staff and self management) to describe significant propositions and aspects of leadership skills.

Furthermore, they gain the capability to estimate and to handle the influence of gender mainstreaming in leadership situations and could explain and reflect the variety of diversity management, as well as they gain the competence to manage intercultural teams.

Additionally they gain the ability of professional leadership of virtual teams. Furthermore the students gain the skills to conduct internal and external win-win negotiations (how to negotiate effectively for business success).

Moreover the students attain the capability to describe the problems of staff replacement and could recognise the importance of potential development of current team skills and the importance of future skills linked to global trends like digitalisation etc.

Furthermore they could fill general staff and management vacancies and could provide incentives for top-quality performance and high level of staff satisfaction. Finally, they could estimate their own leadership behavior (leadership performance test).

Inhalt

Organizational Behavior

Key questions of organizational behavior

Characteristics of people in organizations

Social judgement processes at the workplace

Managerial decision-making

Group dynamics and teamwork

Power and politics in organizations

Leadership and motivation

Employee motivation: Learnings from the classical theories

Self-Determination Theory

The necessity and art of goal-setting

What is leadership? Basics and necessities

The art of leadership: When does it work?

Big theories, standard paradigms

The limits of leadership

Diversity and conflict management

Diversity management: witnessing a merger of two debates

Domestic diversity

International or cultural diversity

Resolving specific cultural diversity challenges

Conflict management: types of conflicts and approaches to handle them

Voraussetzungen

Englischkenntnisse auf Niveau B2 werden empfohlen; Kenntnisse der Führung von Mitarbeitern

Modulbausteine

PER608 Studienbrief Organizational Behavior mit **Onlineübung**

PER609 Studienbrief Leadership and motivation mit **Onlineübung**



PER610 Studienbrief Diversity and conflict management mit
Onlineübung
Onlinetutorium (1 Std.)

Kompetenznachweis	Klausur (1 Stunde)
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Englisch
Studienleiter	Dr. Robert Rossberger



ORG81 Systemische Organisationstheorie

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Kenntnis der Unterschiede zwischen der systemischen Organisationstheorie im Vergleich zu mechanistischen oder Human-Ressource-orientierten Organisationsmodellen;</p> <p>Kenntnis der besonderen Merkmale von Organisationen gegenüber anderen sozialen Systemen;</p> <p>funktionales Verständnis von Macht, Entscheidungen, Rationalität von Organisationen, Koppelung Individuen und Organisation, Umgang mit Komplexität etc.;</p> <p>Fähigkeit zur Analyse der Macht- und Entscheidungsstrukturen in einem Unternehmen</p>
Inhalt	<p>Organisationstheorie: Die klassischen Konstruktionen</p> <p>Organisation als autopoietisches System</p> <p>Mitgliedschaft und Motive</p> <p>Zeitverhältnisse</p> <p>Unsicherheitsoption</p> <p>Entscheidungsprämissen</p> <p>Entscheidungsprogramme</p> <p>Personal</p> <p>Die Organisation der Organisation</p> <p>Struktureller Wandel: Die Poesie der Reformen und die Realität der Evolution</p> <p>Technik</p> <p>Organisation und Gesellschaft</p> <p>Selbstbeschreibung</p> <p>Rationalität</p> <p>Theorie und Praxis</p>
Voraussetzungen	<p>Kenntnisse aus den Bereichen:</p> <p>Systemisches Denken und Handeln</p> <p>Systemische Führung und</p> <p>Ganzheitliche Managementkonzepte</p>
Modulbausteine	AB40-640 Fachbuch Luhmann, Niklas: Organisation und Entscheidung
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Ulrich Kreutle



PEL60 Recruiting and onboarding

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL60 erwerben die Studierenden einen Überblick über die Auswirkungen von personalpolitischen Herausforderungen wie dem Wertewandel, der Demographische Entwicklung, der Globalisierung sowie der Digitalisierung.</p> <p>Überdies erlangen sie die Befähigung zur Entwicklung von Konzepten zur Gestaltung eines effektiven Employer Branding für die erfolgreiche Gewinnung von geeigneten Fach- und Führungskräften, inkl. der Gestaltung von Maßnahmen zur Entwicklung der Arbeitgeberattraktivität.</p> <p>Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Bewertung und Gestaltung von unternehmensspezifischen Recruiting-Instrumenten, inkl. besonderer Formen des Social Media Recruiting sowie weitergehenden digitalisierungsbasierten neuen Tools im Recruiting, wie dem Einsatz künstlicher Intelligenz im Recruiting. Die Studierenden erwerben dabei auch die Fähigkeit, gerade bei dem Einsatz digitaler und speziell KI-bezogener Tools die Vorteile und Nachteile zu reflektieren und die Bedeutung der Einbindung qualifizierte Fachkräfte und/oder die Initiierung von Qualifizierungsinitiativen einzuschätzen und diese zu gestalten.</p> <p>Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit Strategien und Instrumente des Onboardings, der Mitarbeiterbindung sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu entwickeln, inkl. der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im Sinne einer Work-Life-Balance.</p>
-----------------------	--

Inhalt	<p>Employer Branding</p> <p>Definition von Employer Branding und Historische Entwicklung Bedeutung des Employer Branding für das Recruiting Hauptziele des Employer Branding Maßnahmen und Instrumente des Employer Branding Entwicklung einer Employer Branding Strategie Bedeutung des Employer Branding für Sozialmedia Instrumente des Social Media Recruiting</p> <p>Recruiting</p> <p>Unternehmens- /personalpolitische Herausforderungen des Recruiting Wertewandel, Demographische Entwicklung, Globalisierung Arbeitgeber Attraktivität als Voraussetzung für erfolgreiches Recruiting Gesamtprozess und Grundlagen des Recruiting Bestimmung Personalbedarf und Gestaltung des Anforderungsprofils Rolle der Führungskräfte und der Personalabteilung Interne und externe Recruiting Instrumente Prozess der Personalgewinnung und Bewerbungsunterlagen Darstellung der wichtigsten Auswahlverfahren Personalauswahlgespräche</p> <p>Digitalisierung im Recruiting</p> <p>Rahmenbedingungen der Digitalisierung im Recruiting Digitale Mitarbeiterempfehlungsprogramme Bewerbermanagementsysteme</p>
---------------	---



Neue Tools: CV-Parsing und One-Click-Bewerbung, Gamification, Mobile Recruiting

Digitale Sprachassistenten

Robotic Process Automation („bots“)

Einsatz künstlicher Intelligenz im Recruiting

Onboarding und Gestaltung des Arbeitsplatzes

Vorbereitung der Einarbeitung

Systematische Einarbeitung – Aufgabenverteilung

Mitarbeiterbindung

Commitment-Modelle

Strategien und Instrumente der Mitarbeiterbindung

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie – Work-Life-Balance

Attraktive Gestaltung des Arbeitsplatzes

Voraussetzungen	keine
------------------------	-------

Modulbausteine	<p>PER612 Studienbrief Employer Branding mit Onlineübung</p> <p>PER613 Studienbrief Recruiting mit Onlineübung</p> <p>Fachbuch: Verhoeven, T. (2020): Digitalisierung im Recruiting. Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert mit Begleitheft PEL601-BH</p> <p>PER404 Studienbrief Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung (S. 55-68; 74 f.; 76-85)</p> <p>Fachbuch: Papmeyer, K. (2018): Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen, (Seite 11-123)</p>
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------

PEL61 **Mitarbeitereinsatz, Mitarbeiterbindung und New Work**

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL61 erwerben die Studierenden einen Überblick über rechtliche Probleme bei der Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverträgen, inkl. der gesetzlich geregelten Mitbestimmung in Betrieben. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit, gewonnene Mitarbeiter/innen ans Unternehmen zu binden, die Arbeitsplätze zu gestalten und die heutigen und zukünftigen Erwartungen an eine modere Arbeitswelt im Sinne eines New Work-Verständnisses zu berücksichtigen. Überdies erlangen sie die Fähigkeit, die Bedeutung der Mitarbeiterführung zu verstehen und konstruktive Gespräche mit Mitarbeiter/innen zu führen. Die Studierenden erwerben ferner einen Überblick über das Betriebliches Gesundheitsmanagement, inkl. zunehmender organisationaler Herausforderungen wie Burnout, Stress und Work-Life-Balance und gestalten diesbezüglich unternehmensspezifische Maßnahmen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung. Weiterhin erlangen sie einen Überblick über die Aspekte des Sozialleistungsmanagements sowie die unterschiedlichen Arten und Ausgestaltungsmöglichkeiten von Sozialleistungen, um betriebliche Anreizsysteme flexibel auszuarbeiten.

Inhalt

Das Einzelarbeitsverhältnis

Rechtliche Grundlagen bzgl. Einzelarbeitsverhältnis
Darstellung von Arbeitnehmer-Gruppen
Formen von Arbeitsverhältnissen
Rechtliche Grundlagen bzgl. Einstellung von Mitarbeitern
Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterbindung: Heute und in Zukunft
Grundsätzliche Ansätze zur Bindung von Mitarbeitern
Gestaltung der Arbeitsinhalte: Sinnhaftigkeit und Mitgestaltung
Gestaltung der Arbeitsplätze
New Work: Definition, Bedeutung und wichtige Aspekte
New Work: Erwartungen der Mitarbeiter/innen
Commitment vs. innere Kündigung

Gesprächsführung

Führen durch Gespräche
Voraussetzungen für konstruktive Gespräche
Arten von Mitarbeitergesprächen
Das Gruppen- oder Teamgespräch

Gesundheitsmanagement Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Grundlagen und Ziele
Gesundheit als Megatrend im 21. Jahrhundert
Physische und psychische Gesundheitsaspekte
Burnout, Stress und Work-Life-Balance
Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung



Prävention: Maßnahmen am Arbeitsplatz

Entgeltsysteme und Sozialleistungen

Wesen und Bedeutung betrieblicher Anreizsysteme

Entgeltmanagement

Betriebliche Sozialleistungen

Mitarbeiterbeteiligungen

Immaterielle Anreizsysteme

Flexibilisierung betrieblicher Anreizsysteme mithilfe von Cafeteria-Konzepten

Voraussetzungen	keine
------------------------	-------

Modulbausteine	PER603 Studienbrief Das Einzelarbeitsverhältnis ABWI115-EL: Sass, E. (2019): Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung. Was erwarten Arbeitnehmer? mit Begleitheft PEL602-BH ABWI116-EL: Jobst-Jürgens, V (2020): New Work. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen – eine empirische Betrachtung. FGI104 Studienbrief Gesprächsführung mit Onlineübung ABWI047-EL Fachbuch: Decker/Decker (2015) Gesundheit im Betrieb mit Begleitheft PEL603-BH PER204 Studienbrief Entgeltsysteme und Sozialleistungen mit Onlineübung
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------



PEL62 Personalcontrolling und Digitalisierung

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL62 erwerben die Studierenden einen Überblick über Begriffe und zentrale Aufgaben des Personalcontrolling, inkl. der strategischen Bedeutung als wichtiger Teilaufgabe des Personalmanagements.</p> <p>Überdies erlangen sie die Fähigkeit zur Entwicklung, Reflexion und Gestaltung von Methoden und Instrumenten des Personalcontrolling und weiterer unternehmensspezifischer Ausgestaltungsmöglichkeiten, inkl. dem Verständnis einer strukturierten Aufgabenabgrenzung zwischen Personalcontrollern und Führungskräften.</p> <p>Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Entwicklung von Kennzahlensystemen im betrieblichen Alltag, inkl. der Reflexion diesbezüglicher Grenzen und Herausforderungen.</p> <p>Die Studierenden erwerben ferner die Fähigkeit, die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Controlling einzuschätzen, Änderungen in den Controllinginstrumenten durch die Digitalisierung zu gestalten und die Veränderung der Rolle des Controllers durch Qualifizierungsmaßnahmen weiterzuentwickeln.</p>
Inhalt	<p>Aspekte des Personalcontrolling</p> <p>Begriffsbestimmung, Grundlagen und Aufgaben des Personalcontrolling</p> <p>Strategische Bedeutung des Personalcontrolling</p> <p>Grenzen des Personalcontrolling</p> <p>Instrumente des Personalcontrolling</p> <p>Funktionsbezogene Kennzahlen</p> <p>Personalportfolio</p> <p>Balanced Scorecard (BSC)</p> <p>Benchmarking</p> <p>Berichtswesen</p> <p>Implementierung von Kennzahlen</p> <p>Einführung von Kennzahlen im Unternehmen</p> <p>Organisatorische Eingliederung des Personalcontrolling</p> <p>Aufgabenverteilung zwischen Personalcontrollern und Führungskräften</p> <p>Entwicklung eines Kennzahlenkatalogs</p> <p>Auswirkungen der Digitalisierung auf das Controlling</p> <p>Wesenskern des Controllings</p> <p>Änderungen im Controlling-Objekt durch die Digitalisierung</p> <p>Änderungen in den Controllinginstrumenten durch die Digitalisierung</p> <p>Änderungen der Rollen des Controllers durch die Digitalisierung "</p>
Voraussetzungen	keine
Modulbausteine	<p>ABWI113-EL Fachbuch: Schulte, C. (2017): Personalcontrolling mit Kennzahlen, mit Begleitheft PER603-BH</p> <p>ABWI114-EL Fachbuch: Langmann, Ch. (2019): Digitalisierung im Controlling</p>



Kompetenznachweis	Klausur (1 Stunde)
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Peter Mühlemeyer



PEL63 Personalcontrolling und Digitalisierung

Kompetenzzuordnung	
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL63 erwerben die Studierenden einen Überblick über die Aspekte des strategischen Personalmanagements und die Bedeutung des Humankapitals und der unternehmensspezifischen Lernkultur als wichtigen Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Gestaltung von Instrumenten des strategischen Personalmanagements, inkl. der strategischen Personalplanung, des strategisches Kompetenzmanagement und des Performance Management, inkl. der Reflexion der Rolle der Personalabteilung im Kontext von Veränderungen. Studierende erlangen ferner die Fähigkeit, individuelle Unternehmens- und Lernkulturen einzuschätzen und Instrumente und Methoden zu entwickeln, um eine lernförderliche Organisationskultur auf Basis von Selbstorganisation und selbst gesteuertem Lernen im Sinne eines New Learning Konzeptes aufzubauen.
Inhalt	Strategisches Personalmanagement Strategisches Management und strategisches Personalmanagement Humankapital als Wettbewerbsfaktor Unternehmens- und Lernkultur Instrumente des strategischen Personalmanagements Strategische Personalplanung Strategisches Kompetenzmanagement Performance Management Kultur des Lernens als Basis von Transformationen Megatrends – Organisationen im Wandel Kultur des Lernens als wichtige Basis von Veränderungen Lernkultur als Wettbewerbsvorteil Merkmale einer lernförderlichen Organisationskultur Voraussetzungen selbst gesteuerten Lernens New Learning Konzepte
Voraussetzungen	Kenntnisse im Personalmanagement
Modulbausteine	ABWI117-EL E-Book Lebreuz, C. (2020): Strategie und Personalmanagement Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. ABWI118-EL E-Book Foelsing, J. und Schmitz, A. (2021): New Work braucht New Learning Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations und Lernwelten.
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte



Sprache Deutsch

Studienleiter Wolfgang Bohlen

PEL80 Organisation und Psychologie

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL80 erwerben die Studierenden einen Überblick, Organisation aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, einzuordnen sowie Merkmale von Organisationen zu interpretieren. Weiterhin erlangen Sie die Fähigkeit, wesentliche Aspekte der Organisationssoziologie zu erläutern, organisationale Rahmenbedingungen zu erkennen sowie Basis- und Schlüsselprobleme von Organisationen zu verstehen und zu bewerten sowie Organisationsziele, Organisationskulturen und die damit verbundenen Konzepte zu analysieren und zu gestalten. Überdies erlangen sie die Befähigung, Aspekte von Macht / organisationaler Macht zu verstehen, Mikropolitik und Machtstrategien zu beurteilen sowie Konzepte im Umgang mit Macht zu gestalten. Darüber hinaus erlangen Sie Fähigkeiten, Konflikte zu analysieren, Konflikte in und zwischen organisationalen Gruppen zu interpretieren sowie Möglichkeiten der Konfliktlösung zu gestalten sowie Führungsverhalten in komplexen Konfliktsituationen zu beschreiben und Führung und Interaktion in unterschiedlichen Kontexten zu beeinflussen.

Inhalt

Begriffserklärung und Gegenstandsbereich der Organisationssoziologie

Was sind Organisationen?

Organisationssoziologie - soziologische Perspektiven auf die Organisation

Theoretische Perspektiven der Organisationssoziologie

Definition und Merkmale von Organisationen

Die Gesellschaft als Organisationsgesellschaft

Klassische Ansätze der Organisationssoziologie

Theoretische Perspektiven der Organisationssoziologie

Klassische Ansätze der Organisationstheorie

Die Bürokratiethorie von Max Weber

Das Scientific Management nach Frederick Winslow Taylor

Die Human-Relations-Bewegung

Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie

Die Kontingenztheorie

Psychologie der Organisation I

Von den Anfängen der Psychologie zur Psychologie der Organisation

Psychologie organisationaler Rahmenbedingungen

Psychologie organisationaler Gruppen

Psychologie der Organisation II

Psychologie organisationaler Macht

Psychologie organisationaler Konflikte

Psychologie organisationaler Führung

Psychologie organisationalen Wandels

Konfliktmanagement

Zur Relevanz des Konfliktmanagements in Unternehmen

Identifikation von Konflikten: Was sind Konflikte?

Analyse von Konflikten: Wie entstehen und verlaufen Konflikte?

Bewältigung von Konflikten: Wie gehe ich mit Konflikten um?

Entwicklung eines Konfliktmanagements im Unternehmen



Voraussetzungen	Kenntnisse im Personalmanagement
------------------------	----------------------------------

Modulbausteine	ORG601 Studienbrief Organisationssoziologie - eine kurze Einführung mit Onlineübung ORG602 Studienbrief Organisationssoziologie - theoretische Perspektiven mit Onlineübung WIP801 Studienbrief Psychologie der Organisation I mit Onlineübung WIP802 Studienbrief Psychologie der Organisation II mit Onlineübung SQL501 Studienbrief Konfliktmanagement mit Einsendeaufgaben
-----------------------	---

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------



PEL81 Personal- und Potenzialentwicklung in Changemanagement Prozessen

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL81 erwerben die Studierenden einen Überblick über den Personalentwicklungsprozess in Unternehmen sowie die diesbezüglichen Herausforderungen in der betrieblichen Praxis, inkl. der Möglichkeiten und Grenzen der Personal- und Potenzialentwicklung. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Bewertung und Gestaltung von Personalentwicklungskonzepten für Unternehmen. Überdies erlangen sie die Befähigung, Grundlagen des Changemanagements zu beschreiben und diesbezügliche Ziele, Gründe und Herausforderungen zu analysieren sowie personalwirtschaftliche Methoden, Konzepte und Strategien im Change Management zu gestalten und hierbei Chancen und Risiken zu erkennen. Die Studierenden erlangen ferner die Kompetenz, komplexe Strukturen zwischen Personalabteilung, Geschäftsführung und Beratern zu interpretieren und Rahmenbedingungen erfolgreicher Personalentwicklung in Veränderungsprozessen zu gestalten.

Inhalt

Personnel development

Personnel development in Business practice
The personnel development process
Target Groups and solution-oriented discussion points
Differences in personnel development between large Enterprises and medium-sized companies
Organisational development

Changemanagement

Principles of change management
Change in the economy and in society
Change and People involved

Aspekte des Changemanagements

Grundzüge des Changemanagements
Auslöser des Wandels von Unternehmen
Formen von Wandel
Erfolgsfaktoren des Wandels

Bedeutung des Personalmanagements im Changemanagementprozess

Bedeutung des Personalmanagements für das Changemanagement
Prozess des Changemanagements
Praxisbeispiel: Neuorganisation bei BASF
Begleitung von Changemanagementprozessen durch das Personalmanagement

Instrumente des Personalmanagements im Changemanagement

Instrumentenvielfalt und Anforderungen an die Auswahl der Instrumente
Einsatz konkreter HR-Instrumente im Veränderungsprozess
Instrumente zur Förderung der Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter
Instrumente zur beruflichen Bildung der Mitarbeiter



Instrumente zur Entwicklung der Mitarbeiter und zur Unterstützung der
Umsetzung von Veränderungen
Instrumente zur Evaluation des Wandelprozesses

Voraussetzungen	Voraussetzungen Englischkenntnisse auf Niveau C1; Kenntnisse im Personalmanagement
Modulbausteine	PER801 Studienbrief Personnel development mit Onlineübung ORG303 Studienbrief Changemanagement PER802 Studienbrief Grundlagen des Changemanagements mit Onlineübung PER803 Studienbrief Bedeutung des Personalmanagements im Changemanagementprozess mit Onlineübung PER804 Studienbrief Instrumente des Personalmanagements im Changemanagement mit Onlineübung
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch / Englisch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL82 Personalmanagement in Changemanagement Prozessen - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL82 erwerben die Studierenden vertiefte Kenntnisse der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Ableitung, Formulierung und Rechtfertigung einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage, inkl. Erläuterung, Begründung und Verteidigung der gewählten theoretischen und empirischen Ansätze und Vorgehensweisen. Überdies erlangen sie die Befähigung zur Entwicklung und Gestaltung einer Synthese von Theorie und Empirie, inkl. einer kritischen Reflexion des selbstgewählten Ansatzes.
Inhalt	Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte der Wahlpflichtmodule sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Beispiele: <ul style="list-style-type: none">– Fallstudie(n)– Empirische Forschungsarbeit– Modellierung– Gestaltungsempfehlung– Recherchearbeit mit Kategorisierung– Machbarkeitsuntersuchung usw.
Voraussetzungen	Organisationspsychologische Kenntnisse sowie Kenntnisse bzgl. Personal- und Potenzialentwicklung
Modulbausteine	keine
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL83 Digitale Tools im Personalmanagement und Digital Leadership

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL83 erwerben die Studierenden einen Überblick über zentrale Begriffe und theoretische Hintergründe im Umfeld digitaler Tools für das Personalmanagement. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit, den Stand von Personalabteilungen bzgl. Digitalisierung einzuschätzen und Maßnahmen zur Verbesserung einer digitalisierten Personalabteilung zu gestalten. Überdies erlangen sie die Befähigung, digitale Tools für das Personalmanagement unternehmensspezifisch zu bestimmen und die Einführung und den Einsatz auszugestalten. Die Studierenden erwerben ferner die Fähigkeit, die Bedeutung von Digital Leadership als Führungsansatz sowie von neuen digitalisierungsbasierten Kompetenzen im Personalmanagement sowie bei Fach- und Führungskräften in anderen Unternehmensbereichen einzuschätzen und Maßnahmen zur Qualifizierung abzuleiten. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit, das Thema Digitalisierung im Personalmanagement aus ethischer und gesetzlicher Perspektive zu reflektieren und Gestaltungsmaßnahmen für das Personalmanagement abzuleiten.

Inhalt

Digitalisierung im Personalmanagement

Algorithmen
Big Data
Künstliche Intelligenz
Maschine Learning
Automatisierung und Robotic Process Automation
Intelligent Process Automation und Chatbots
Virtual Augmented Reality

Digitale Tools für das Personalmanagement

Digitale Tools für Employer Branding
Digitale Tools für Recruiting und Onboarding
Digitale Tools für Mitarbeiterbindung
Digitale Tools für Performance Management
Digitale Tools für Personalentwicklung

Digital Leadership

Definition und Begriffsabgrenzungen
Digital Mindset
Digital Soft Skills
Digital Leadership Tools

Ethische und gesetzliche Richtlinien

Gesetzliche Vorgaben
DSGVO und andere wichtige Gesetze
Ethische Bewertung zunehmender Digitalisierung im HR-Bereich

Voraussetzungen

Grundlagen des Personalmanagements



Modulbausteine	ABWI119-EL: Gärtner, Ch. (2020): Smart HRM; Digitale Tools für die Personalarbeit. ABWI120-EL: Kollmann, T. (2020): Digital Leadership. Grundlagen der Unternehmensführung in der Digitalen Wirtschaft. ABWI098-EL: I. Hanschke Informationssicherheit und Datenschutz systematisch und nachhaltig gestalten (2020) mit UFM941-RGResearch-Guide
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL84 Digitalisierung im Personalmanagement - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL84 erwerben die Studierenden vertiefte Kenntnisse der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Ableitung, Formulierung und Rechtfertigung einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage, inkl. Erläuterung, Begründung und Verteidigung der gewählten theoretischen und empirischen Ansätze und Vorgehensweisen. Überdies erlangen sie die Befähigung zur Entwicklung und Gestaltung einer Synthese von Theorie und Empirie, inkl. einer kritischen Reflexion des selbstgewählten Ansatzes.
Inhalt	Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte der Wahlpflichtmodule sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Beispiele: <ul style="list-style-type: none">– Fallstudie(n)– Empirische Forschungsarbeit– Modellierung– Gestaltungsempfehlung– Recherchearbeit mit Kategorisierung– Machbarkeitsuntersuchung usw.
Voraussetzungen	Kenntnisse im Management von Veränderungsprozessen sowie Kenntnisse bzgl. Digitalisierung im Personalmanagement
Modulbausteine	keine
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL85 Intercultural communication and human resource development

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL85 erwerben die Studierenden einen Überblick über die Anwendung interkultureller Wirtschaftskommunikation auf ökonomische Interaktionen, wie das Beschreiben und Unterscheiden von unterschiedlichen Kulturstandards, inkl. der Fähigkeit zur kulturkontrastiven Analyse, z.B. bzgl. interpersoneller Beziehungen, verbaler und nonverbaler Kommunikation; Kontextualisierung, Entscheidungsfindung und / oder bzgl. Konfliktmanagement. Darüber hinaus erlangen sie eine diesbezügliche Befähigung zur Anwendung und Gestaltung auf betriebliche Standardsituationen, wie Präsentationen, Besprechungen Verhandlungen, Mitarbeiterbewertungen. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Entwicklung, Bewertung und Gestaltung von Internationalisierungsstrategien im Personalbereich, inkl. der besonderen Herausforderungen des internationalen Personalmanagements sowie des inter-kulturellen Managements. Ferner erlangen Sie die Fähigkeit zur Gestaltung von Instrumenten und Methoden des internationalen Personalmanagements.

Inhalt

The significance of culture in economic activity

The term culture: a definition and evaluation

Corporations as culturally-molded organizational models

The various meanings of culture

Reconciling the five value orientations in business and management

Relationships versus rules

Individualism versus collectivism

Neutral versus affective behavior patterns

Specific and diffuse cultures

Achievement or ascription? - Intercultural questions of status

Cultural concepts of time, the environment and managing the dilemmas of internationalization

Dealing with time in various cultures

The relationship with the environment

On the relationship with national and corporate culture

Towards transnational management

Reconciling cultural differences in practice

Diversity

Introduction to personnel management in international companies

Classification and basic terms

Internationalframework conditions for personnel management

Practical organisation of international assignments

Selected issues of international personnel management

Requirement planning and development & Incentive systems and compensation calculation

Personnel management in internationally engaged enterprises

Personnel requirement planning in internationally engaged enterprises



Personnel development in internationally engaged enterprises
Incentives for internationally engaged enterprises compensation
calculation and compensation systems

Voraussetzungen	Englischkenntnisse auf Niveau C1, Kenntnisse im Personalmanagement
------------------------	--

Modulbausteine	<p>AB85-385 Fachbuch Trompenaars, F.; Hampden-Turner, C.: Riding the Waves of Culture mit</p> <p>IKK601-BH Begleitheft,IKK602-BH Begleitheft und IKK603-BH Begleitheft</p> <p>PER805 Studienbrief Introduction to personnel management in international companies mit Onlineübung</p> <p>PER806 Studienbrief Requirement planning and development & Incentive systems and compensation calculation mit Einsendeaufgabe</p>
-----------------------	---

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch / Englisch
----------------	--------------------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------



PEL86 Bildung und Entwicklung von interkulturellen Teams im nationalen Kontext

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL86 erwerben die Studierenden einen Überblick über die Ursachen des Demographischen Wandels sowie über weitere generelle Trends und die damit in Zusammenhang stehenden aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen, inkl. der Konsequenzen für Unternehmen. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Bewertung und Gestaltung von Rückschlüssen für das Personalmanagement, insbesondere für die Personalgewinnung, Personalführung und die Teamentwicklung abzuleiten. Überdies erlangen sie die Befähigung zur Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Wanderungsbewegungen inkl. der Auswirkungen der Migration auf Unternehmen zu bewerten und Chancen der Migration für Unternehmen zu gestalten. Darüber hinaus erwerben die Studierenden einen Überblick über die Grundlagen des Diversity Management und gestalten die Herausforderungen bei der Führung gemischter Teams, u.a. bzgl. psychologischer Probleme in interkulturellen Teams. Sie erwerben die Fähigkeit, Instrumente zur Führung interkultureller Teams und zur Lösung von interkulturellen Konflikten gezielt einzusetzen und Besonderheiten interkultureller Teamentwicklung zu gestalten.

Inhalt

Demografie

Megatrends der Wirtschaft
Konzeptionelle Grundlagen der Demografie
Bevölkerungsentwicklung in Deutschland
Internationale Bevölkerungstrends
Personalmanagement im demografischen Wandel

Migration und Integration

Migrationspotenziale nach Deutschland
Konsequenzen der Migration für Unternehmen
Migration und Integration

Diversity Management

Begriffsbestimmung Diversity Management
Ausgangspunkt und Grundlagen von Diversity Management
Dimensionen des Diversity Management
Ethnizität, Kultur, Kommunikation und Interkulturelle Kommunikation
Determinanten und Rahmenbedingungen der Teamleistung
Herausforderungen bei der Führung gemischter Teams
Einfluss von Diversity auf die Teamleistung
Rechtliche Rahmenbedingungen

Besonderheiten und Führung von interkulturellen Teams

Besonderheiten ethnisch gemischter Teams
Erscheinungsformen interkultureller Teams
Psychologische Probleme interkultureller Teams
Mitarbeiterführung in interkulturellen Teams
Instrumente zur Führung interkultureller Teams



Spezifische interkulturelle Konflikte
Missverständnisse, Ethnozentrismus, Stereotype, Wertekonflikte
Mitarbeiterführung und Konfliktbearbeitung
Teamentwicklung von interkulturellen Teams
Besonderheiten interkultureller Teamentwicklung
Schulungen und Training interkultureller Teams
Feedbackkultur und Teamgeist

Voraussetzungen	Kenntnisse im Personalmanagement
------------------------	----------------------------------

Modulbausteine	PER807 Studienbrief Demografie mit Onlineübung PER808 Studienbrief Migration und Integration mit Onlineübung PER809 Studienbrief Diversity Management mit Onlineübung PER810 Studienbrief Grundlagen und Führung von interkulturellen Teams mit Onlineübung PER811 Studienbrief Teamentwicklung von interkulturellen Teams mit Onlineübung
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------



PEL87 Interkulturelles Personalmanagement - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL87 erwerben die Studierenden vertiefte Kenntnisse der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Ableitung, Formulierung und Rechtfertigung einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage, inkl. Erläuterung, Begründung und Verteidigung der gewählten theoretischen und empirischen Ansätze und Vorgehensweisen. Überdies erlangen sie die Befähigung zur Entwicklung und Gestaltung einer Synthese von Theorie und Empirie, inkl. einer kritischen Reflexion des selbstgewählten Ansatzes.
Inhalt	Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte der Wahlpflichtmodule sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Beispiele: <ul style="list-style-type: none">– Fallstudie(n)– Empirische Forschungsarbeit– Modellierung– Gestaltungsempfehlung– Recherchearbeit mit Kategorisierung– Machbarkeitsuntersuchung usw.
Voraussetzungen	Kenntnisse im interkulturellen Management und im Diversity Management
Modulbausteine	keine
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL88 New Work, Digital Leadership und Unternehmenskultur

Kompetenzzuordnung

Kompetenzziele

Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL88 erwerben die Studierenden einen Überblick über technologische und gesellschaftliche Entwicklungen und die sich daraus ergebenden neuen Arbeitskontexte und Arbeitsmethoden in Unternehmen. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit, die Auswirkungen des neuen Managementkontextes auf die Führung von Mitarbeitern zu reflektieren und neue Führungsansätze, wie Digital Leadership im Unternehmen einzuführen. In diesem Zusammenhang erlangen die Studierenden ferner die Fähigkeit, die heutigen und zukünftigen Anforderungen an Führungskräfte zu bestimmen und die diesbezügliche Unternehmens- und Führungskultur in Unternehmen zu analysieren, die Bedeutung und die Auswirkungen zu reflektieren und Maßnahmen zu Veränderung der Unternehmens- und Führungskultur zu gestalten. Überdies erlangen sie die Befähigung, die Unternehmens- und Führungskultur in Unternehmen im Kontext von Veränderungen zu analysieren, zu bewerten und diesbezügliche Veränderungen nachhaltig zu gestalten.

Inhalt

Digitaler Wandel - Managementmethoden im Wandel

Technologische und gesellschaftliche Entwicklungen
Entwicklungen auf Unternehmensebene
Neue Arbeitskontexte in Unternehmen
Agile Arbeitsmethoden

Führung von Mitarbeitern im digitalen Wandel

Auswirkungen technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen
Auswirkungen des neuen Managementkontextes auf die Führung
Führung im Wandel
Führung in digitalen Unternehmen und Organisationen
Neue Führungsansätze - Digital Leadership

Unternehmenskultur und Führung

Unternehmenskultur - eine Begriffsbestimmung
Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor
Unternehmenskultur im Rahmen von Veränderungen
Anforderungen an Führungskräfte
Gestaltung von Unternehmenskultur
Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit

Voraussetzungen

Kenntnisse im Personalmanagement

Modulbausteine

Fachbuch: Creusen, Gall, Hackl: (2017): Digital Leadership, mit **Begleitheft PEL801-BH**

Fachbuch Homma/Bauschka (2015): Unternehmenskultur und Führung, mit **Begleitheft PEL802-BH**

Kompetenznachweis

Assignment



Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PEL89 Gesundheitsmanagement in Unternehmen

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL89 erwerben die Studierenden einen Überblick über wichtige Aspekte von Gesundheit und von Gesundheitsmanagement sowie über das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) insgesamt und die Bedeutung des BGM im Kontext von Veränderungen und Trends. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit, Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements unternehmensspezifisch einzusetzen, die Ergebnisse zu analysieren und personalwirtschaftliche Maßnahmen strategisch abzuleiten. Überdies erlangen sie die Befähigung, Maßnahmen und Instrumente einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsentwicklung zielgerichtet einzusetzen und Konzepte gesundheitsorientierter Führung, Konzepte gesundheitsorientierter Unternehmenskultur sowie neuere Ansätze, wie z.B. das Health & Wellbeing-Konzept unternehmensspezifisch zu gestalten.
Inhalt	Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement Gesundheitsbegriff Salutogenetische Gesundheitsmodelle Belastung, Beanspruchung und Stress Arbeitsbedingungen und Gesundheit Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements Gesundheit als betriebliches Thema AU-Analysen und Gesundheitsberichte Rückkehrgespräche Vertiefte Analysen Präventionsmaßnahmen Gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsentwicklung Strategien der Arbeitsplatzgestaltung Gesundheit, Führung und Unternehmenskultur Wirkmechanismen gesundheitsorientierter Führung Neuere Konzepte: Health & Wellbeing
Voraussetzungen	Kenntnisse im Personalmanagement
Modulbausteine	E-Book ABWI121-EL: Ulich, E. und Wülser, M. (2018): Gesundheitsmanagement in Unternehmen.
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte



Sprache Deutsch

Studienleiter Wolfgang Bohlen



PEL90 New Work und Gesundheitsmanagement in Unternehmen - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PEL90 erwerben die Studierenden vertiefte Kenntnisse der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden. Weiterhin erlangen sie die Fähigkeit zur Ableitung, Formulierung und Rechtfertigung einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage, inkl. Erläuterung, Begründung und Verteidigung der gewählten theoretischen und empirischen Ansätze und Vorgehensweisen. Überdies erlangen sie die Befähigung zur Entwicklung und Gestaltung einer Synthese von Theorie und Empirie, inkl. einer kritischen Reflexion des selbstgewählten Ansatzes.
Inhalt	Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte der Wahlpflichtmodule sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Beispiele: <ul style="list-style-type: none">– Fallstudie(n)– Empirische Forschungsarbeit– Modellierung– Gestaltungsempfehlung– Recherchearbeit mit Kategorisierung– Machbarkeitsuntersuchung usw.
Voraussetzungen	Kenntnisse im Bereich New Work und Kenntnisse im betrieblichen Gesundheitsmanagement
Modulbausteine	keine
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PER65 Führung in Veränderungsprozessen

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

Kompetenzziele	<p>Veränderungsprozesse im Unternehmen frühzeitig erkennen und erfolgreich steuern und umsetzen können. Mitarbeiter zum Schritt ins Neue begeistern und begleiten. Phasen von Veränderungsprozessen und Krisen im Unternehmen und beim Individuum erkennen und einschätzen können. Interventionsmöglichkeiten kennen und anwenden. Changemanagement als Führungsaufgabe und integralen und permanenten Bestandteil von Dienstleistungskultur begreifen. Ergebnisorientiert in Systeme eingreifen. Teams entwickeln und kundenorientiert führen, kundenorientierte Teamarbeit. Methoden, um Teams ziel- und ergebnisorientiert zu führen, kennen und anwenden. Phasen von Teamentwicklung kennen und steuern. Verkaufsorientierung als Ziel der Teamführung umsetzen können.</p>
-----------------------	---

Inhalt	<p>Changemanagement: Grundlagen und Konzepte Begriffsabgrenzung und Einordnung Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren Modelle des Wandels Beratungsansätze im Changemanagement</p> <p>Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele Wandel und Widerstände Phasen im Changemanagement Führung in Veränderungsprozessen Erfolgreich Verändern Erfolgsgeheimnisse im Changemanagement Werkzeuge und Instrumente im Changemanagement</p> <p>Grundlagen der Teamentwicklung Entwicklungslinien, aktuelle Bedeutung und Begriff der Gruppe- bzw. Teamarbeit Arten von Gruppen bzw. Teams Voraussetzungen für Gruppen- und Teamarbeit Teambildung Teamführung</p> <p>Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis Grundlagen der Teamentwicklung Praxisübungen der Teamentwicklung Besondere Teams Faktoren, die die Teamarbeit beeinflussen Phänomene der Teamarbeit</p> <p>Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung Fallstudien Globetravel GmbH Fallstudien zum Teammanagement</p>
---------------	--



Voraussetzungen	Keine.
------------------------	--------

Modulbausteine	FGI401 Studienbrief Changemanagement: Grundlagen und Konzepte mit Onlineübungen FGI402 Studienbrief Changemanagement: Methoden und Praxisbeispiele mit Onlineübungen FGI403 Studienbrief Grundlagen der Teamentwicklung mit Onlineübungen FGI404 Studienbrief Umsetzung der Teamentwicklung in der Praxis mit Onlineübungen FGI405 Studienbrief Fallstudien zum Changemanagement und zur Teamentwicklung
-----------------------	---

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Annegret Reski
----------------------	----------------



PER69 Potenzialentwicklung und Coaching

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

Kompetenzziele	<p>Über erweitertes Wissen hinsichtlich Personalbeurteilung sowie deren Aufgaben, Arten, Formen und Voraussetzungen verfügen; Methoden und Auswirkungen der Personalbeurteilung im Unternehmen interpretieren und differenziert betrachten; Beurteilungskriterien und deren Bedeutung im Beurteilungsprozess formulieren; Phasen der Personalentwicklung und Rolle der Führungskräfte im Prozess der Qualifizierung und Potenzialentwicklung bewerten; Instrumente zur Personal- und Potenzialentwicklung ableiten; Potenzialentwicklungsmaßnahmen durch die Gestaltung von Förder- und/oder Traineeprogrammen ausarbeiten; Bedeutung von Coaching im Rahmen der Potenzialanalyse evaluieren sowie Herausforderungen bei der Anwendung von Coaching in Unternehmen einordnen; Methoden und Techniken im Coaching sowie Probleme und Hindernisse von Coaching realisieren; Coaching als Führungsinstrument einsetzen; Mentoring als Potenzialentwicklungsmaßnahme bestimmen; den Themenbereich Potenzialentwicklung und Coaching kritisch reflektieren.</p>
-----------------------	--

Inhalt	<p>Grundlagen der Personalbeurteilung Grundlagen der Personalbeurteilung Personalbeurteilungsplanung Durchführung von Personalbeurteilungen</p> <p>Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung Zur Bedeutung der Personal- und Potenzialentwicklung Grundlagen der Personal und Potenzialentwicklung Prozess der Potenzial- und Personalentwicklung Potenzialanalyse und Potenzialentwicklung Berufliche Bildung Berufliche Förderung Methoden der Personalentwicklung</p> <p>Grundlagen des Coachings Grundlagen des Coachings Varianten des Coachings Analyse und Voraussetzungen für Coachingprozesse Coaching->Prozess</p> <p>Professionelle Methoden und Kompetenzen im Coaching Anforderungen an einen Coach Methoden und Techniken im Coaching</p>
---------------	--



Diagnoseverfahren im Rahmen von Coachingprozessen
Interventionsverfahren im Coaching
Probleme und Hindernisse von Coaching

Coaching als Führungsinstrument

Die Führungskraft als Coach
Coaching als Führungsinstrument
Der Teamleiter als Coach

Voraussetzungen	Keine.
------------------------	--------

Modulbausteine	PER205 Studienbrief Grundlagen der Personalbeurteilung mit Onlineübung PER614 Studienbrief Methoden der Personal- und Potenzialentwicklung mit Onlineübung FGI601 Studienbrief Grundlagen des Coachings mit Onlineübung FGI602 Studienbrief Coaching: Methoden mit Onlineübung FGI603 Studienbrief Coaching als Führungsinstrument mit Einsendaufgaben
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Annegret Reski
----------------------	----------------



PER70 Fallstudienarbeit

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	Fallstudie zum Talentmanagement durcharbeiten und begleitende Internetrecherche betreiben. Zentrale Problemstellungen aus der Fallstudie eigenständig erkennen und analysieren. Wissenschaftliche Erkenntnisse und Entscheidungsmethoden aus dem Bereich Talentmanagement bei der Analyse der Fallstudie anwenden. Zentrale Herausforderungen und Schwierigkeiten in der Lösung des Falls erkennen und bewerten. Unterschiedliche Lösungsalternativen erarbeiten und eine begründete Auswahl einer Alternative treffen.
Inhalt	Fallstudie Konkrete Aufgabenstellungen zu Themen des Talentmanagements anhand der Fallstudie bearbeiten.
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	PER615-FS Studienbrief (inklusive Lösungsskizze zur Fallstudie)
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



PMG80 Strategisches und operatives Multiprojektmanagement

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls PMG80 können die Studierenden die aktuellen Herausforderungen im Multiprojekt- bzw. Projektportfolio-Management beurteilen.</p> <p>Sie können die Ziele des Multiprojektmanagements nennen, sowie die Aufgaben wie auch die wesentlichen Prozesse erläutern, ein Ressourcen- und Risikomanagement in das Multiprojektmanagement integrieren und die wichtigsten Methoden zur Bewertung, Priorisierung und Kontrolle von Projekten erläutern und zielorientiert einsetzen.</p> <p>Darüber hinaus können sie das Projektportfolio in den Unternehmenskontext einordnen und die Organisationsstrukturen gestalten, die zur Umsetzung eines Multiprojektmanagements erforderlich sind.</p> <p>Sie können eine Vorgehensweise zur Implementierung eines Multiprojektmanagements in einem Unternehmen entwerfen und die Umsetzung des Multiprojektmanagements mit Fallbeispielen bewerten.</p>
Inhalt	Projektportfolio-Management Ansatz und Anspruch Methoden und Organisation Anwendungen und Beispiele
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	SQF406 Studienbrief Projektmanagement Fachbuch Hirzel; Alter; Niklas (Hrsg.): Projektportfolio-Management – Strategisches und operatives Multi-Projektmanagement in der Praxis mit PMG801-BH Begleitheft
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Ulrich Kreutle



PMG81 Multiprojektmanagement-Controlling

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Mit dem erfolgreichen Abschluss des Moduls PMG81 werden die Studierenden befähigt, die Rolle des Projektcontrollings einschätzen zu können und die Instrumente des Projektcontrolling zu kennen und sie im Multiprojektcontrolling anwenden zu können.</p> <p>Sie können die Abweichungen in einem Projekt rechtzeitig erkennen und kennen Methoden und Instrumente, um gegenzusteuern, und können diese situationsgerecht und zielorientiert einsetzen.</p> <p>Sie sind in der Lage, die Erfolgskriterien eines durchgeführten Software-Projekts zu analysieren und zu bewerten, insbesondere eine Vorgehens-, Kosten- und Nutzenanalyse durchzuführen und konkrete Projekte wirtschaftlich zu bewerten.</p> <p>Sie können ein Software-Projekt anhand der eigenen Unternehmenswirklichkeit reflektieren.</p>
Inhalt	<p>Projektcontrolling – Leitfaden für die betriebliche Praxis</p> <p>Das Projektcontrolling Instrumente und Methoden des Projektcontrollings Entwicklungsperspektiven des Projektcontrollings</p> <p>Projektmanagement – Steuerung und Controlling</p> <p>Steuerung hat viele Facetten Projektcontrolling Planabweichung Methoden und Instrumente Berichterstattung</p> <p>Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen eines Softwareprojekts – Fallstudie und Lösungsansätze</p> <p>Erfolgs- und Risikofaktoren in Softwareprojekten Projektmanagement und Projektcontrolling Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen (Businesscase) Fallbeschreibung Übungsaufgabe zur Bewertung eines Softwareprojekts</p>
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	<p>Fachbuch Zirkler; Nobach; Hofmann; Behrens: Projektcontrolling – Leitfaden für die betriebliche Praxis mit</p> <p>PMG801-BH Begleitheft</p> <p>LinkedIn-Video-Kurs Projektmanagement: Steuerung und Controlling</p> <p>SWE301 Studienbrief Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen eines Softwareprojekts – Fallstudie und Lösungsansätze</p>
Kompetenznachweis	Assignment



Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Ulrich Kreutle
----------------------	----------------



PMG82 Multiprojektmanagement - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	Nach erfolgreicher Teilnahme an diesem Modul sind die Studierenden in der Lage, durch die Erstellung einer wissenschaftlich fundierten, schriftlichen Arbeit eine praxis- und/oder wissenschaftlich relevante Forschungsfrage der gewählten Vertiefungsrichtung auf Masterniveau eigenständig zu entwickeln, zu formulieren und zu argumentieren. Sie sind befähigt, das gewählte Forschungsdesign sowie die gewählten theoretischen Modelle, empirischen Ansätze und methodischen Vorgehensweisen selbstständig zu begründen, kritisch zu würdigen und zu verteidigen. Sie erlernen durch die Ausarbeitung und Umsetzung einer wissenschaftlichen Präsentation einschließlich der Diskussion die Fähigkeiten zur Synthese von Theorie und Empirie und der kritischen Reflexion des gewählten Ansatzes.
Inhalt	<p>Bearbeitung einer praktisch oder wissenschaftlich relevanten Aufgabenstellung der gewählten Vertiefungsrichtung sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Angemessene inhaltliche, wissenschaftliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Schriftliche und mündliche Darstellung der Ergebnisse einschließlich Fachdiskussion während des Masterkollegs mit Dozent und Zuhörerschaft.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fallstudie(n)• empirische Forschungsarbeit• Modellierung• Konzepterstellung• Machbarkeitsuntersuchung• Recherchearbeit mit Modellbildung
Voraussetzungen	Module PMG80 und PMG81
Modulbausteine	Keine.
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch / Englisch
Studienleiter	Ulrich Kreutle



PMG84 Management von Change-Projekten - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme an diesem Modul sind die Studierenden in der Lage, durch die Erstellung einer wissenschaftlich fundierten, schriftlichen Arbeit eine praxis- und/oder wissenschaftlich relevante Forschungsfrage der gewählten Vertiefungsrichtung auf Masterniveau eigenständig zu entwickeln, zu formulieren und zu argumentieren. Sie sind befähigt, das gewählte Forschungsdesign sowie die gewählten theoretischen Modelle, empirischen Ansätze und methodischen Vorgehensweisen selbstständig zu begründen, kritisch zu würdigen und zu verteidigen. Sie erlernen durch die Ausarbeitung und Umsetzung einer wissenschaftlichen Präsentation einschließlich der Diskussion die Fähigkeiten zur Synthese von Theorie und Empirie und der kritischen Reflexion des gewählten Ansatzes.</p>
Inhalt	<p>Bearbeitung einer praktisch oder wissenschaftlich relevanten Aufgabenstellung der gewählten Vertiefungsrichtung sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Angemessene inhaltliche, wissenschaftliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung. Schriftliche und mündliche Darstellung der Ergebnisse einschließlich Fachdiskussion während des Masterkollegs mit Dozent und Zuhörerschaft.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fallstudie(n)• empirische Forschungsarbeit• Modellierung• Konzepterstellung• Machbarkeitsuntersuchung• Recherchearbeit mit Modellbildung
Voraussetzungen	UFU79 und PER65
Modulbausteine	Keine.
Kompetenznachweis	Assignment 1 (50%) Assignment 2 (50%)
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Ulrich Kreutle



PWS81 Projektwerkstatt

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul PWS81 sind die Studierenden in der Lage, im Team und mit Methoden eines modernen Projektmanagements Aufgabenstellungen mit einem wissenschaftlichen Anspruch auf Masterniveau problem- und zielorientiert zu lösen.</p> <p>Darüber hinaus wird die Fähigkeit vermittelt, geeignete Werkzeuge der Kooperation und Kommunikation einzusetzen sowie Ergebnisse zielgerichtet und nach den Regeln der Wissenschaftlichkeit zu dokumentieren und präsentieren.</p> <p>Dabei wird das erworbene – interdisziplinäre – Fachwissen umgesetzt und angewendet.</p>
Inhalt	<p>Bearbeitung einer Projektaufgabe selbstständig sowie in Gruppen unter Verwendung verschiedener Methoden und Diskurse; Beispiele: Modell- oder Konzeptentwicklung, Optimierungsempfehlungen, Untersuchungen, empirische Forschungsarbeit, Gestaltungsempfehlungen usw.</p> <p>Gegenstand der Projektarbeiten: Analyse, Planung, Konzeption, Gestaltung, Entwicklung, Einsatz und Bewertung von Lösungen für den Praxiseinsatz unter Berücksichtigung der Kompetenzfelder der Studiengangsschwerpunkte.</p>
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	Keine.
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Wolfgang Bohlen



SQF60 Schlüsselqualifikationen für Studium und Beruf

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	<p>Über systemische Kompetenz hinsichtlich der Implikationen des Methodenpluralismus und des Kritischen Rationalismus für eine konkrete (empirische) Forschung verfügen;</p> <p>ein Forschungsproblem adäquat formulieren und daraus eine Strategie und das für ihre Umsetzung erforderliche Instrumentarium ableiten;</p> <p>die "Werkzeuge" der Datenerhebung (Beobachtung, Befragung und Inhaltsanalyse) problembezogen anwenden und ausführen;</p> <p>die Gütekriterien für die Ergebnisse der Datengewinnung analysieren sowie die Probleme der einzelnen Methoden abschätzen;</p> <p>Datenauswertung mit multivarianten Analysemethoden planen sowie die erforderlichen Arbeitsschritte strukturieren;</p> <p>unterschiedliche Perspektiven, Methoden und Herangehensweisen kritisch reflektieren.</p>
Inhalt	<p>Grundlagen der Wissenschaftstheorie verstehen Wissenschaftstheorie – Eine Einführung Wissenschaftliche Methoden</p> <p>Ein Forschungsprojekt planen Forschungsplanung – Arbeitsschritte Operationalisierung Auswahlverfahren</p> <p>Ein Forschungsprojekt durchführen und auswerten Forschungsdurchführung Forschungsauswertung</p> <p>Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen Abschlusses Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.</p>
Voraussetzungen	Grundkenntnisse in Statistik Kenntnisse in MS Excel
Modulbausteine	<p>Orientierungswerkstatt (2 Tage Präsenzseminar + 2 Stunden Onlineseminar)</p> <p>SQF601 Studienbrief Grundlagen der Wissenschaftstheorie verstehen</p> <p>SQF602 Studienbrief Ein Forschungsprojekt planen</p> <p>SQF603 Studienbrief Ein Forschungsprojekt durchführen und auswerten</p> <p>SQFA604-EL Hörbuch zu den Studienbriefen SQF601-603</p> <p>Einsendeaufgaben zu den Studienbriefen SQF601-603</p> <p>SQLD302-VH Download Vorgaben für wissenschaftliche Studien- und Abschlussarbeiten bei AKAD</p>



Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Prof. Dr. Marianne Blumentritt



UFM88 Digitalisierung und ethische Verantwortung von Unternehmen

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFM88 sind die Studierenden in der Lage, erweitertes und vertieftes Wissen hinsichtlich ethisch relevanter Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und soziale Beziehungen abzuschätzen.</p> <p>Dies impliziert auch die Fähigkeit, kritische Einschätzungen zur Digitalisierung zu erläutern und zu beurteilen.</p> <p>Die Studierenden kennen die Guidelines der EU für Ansätze vertrauenswürdiger Intelligenz und leiten dadurch die Umsetzung in die betriebliche Praxis ab.</p> <p>Darüber hinaus werden wirtschaftsethische Grundsätze auf Beispiele komplexer und konkreter Unternehmens- und Managementsituationen analysiert und angewandt.</p> <p>Weiterhin werden Kenntnisse vermittelt, um die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wertewandels auf das Management von Unternehmen und auf die Personalführung kritisch zu reflektieren.</p>
-----------------------	---

Inhalt	<p>Was ist der Mensch im digitalen Zeitalter</p> <p>Was ist der Mensch? Abriss ideengeschichtlicher Entwürfe an Wendepunkten der Menschheitsgeschichte</p> <p>Was bedeutet die Digitalisierung für den Menschen?</p> <p>Die Rolle des Gewissens in der Digitalisierung</p> <p>Bildung als Schlüssel für sinnvolles menschliches Leben im digitalen Zeitalter</p> <p>Kritische Einschätzungen zur Digitalisierung</p> <p>Der Wunsch, Gutes zu tun – heute ein Risiko?</p> <p>Ständig online – wie das Internet unser Leben verändert</p> <p>Verbale Entgleisungen auf Facebook mit tödlichen Folgen</p> <p>Bequemlichkeit 4.0 – die schrittweise Evolution zur Häppchengesellschaft</p> <p>Sucht nach Neuem und die Angst vor Veränderung</p> <p>Angriff von Social Bots und Trollarmeen</p> <p>Überforderung durch Datenflut</p> <p>Philosophie und Ökonomie – Ethik der Rahmenordnung</p> <p>Die philosophischen Grundlagen der Ökonomie und ihr wirtschaftsgeschichtlicher Hintergrund</p> <p>Die Epochen der abendländischen Philosophie und die wirtschaftswissenschaftlichen Theorien</p> <p>Moral, Ethik und angewandte Ethik</p> <p>Die Wirtschaftsethik</p> <p>Ethik korporativen Handelns</p> <p>Korporative Verantwortung</p> <p>Ethik korporativen Handelns</p> <p>Fallbeispiele zum ethischen Verhalten von Unternehmen</p> <p>Digitalisierung und ethische Verantwortung von Unternehmen</p> <p>Das Unternehmen als Ansammlung von Menschen</p>
---------------	---



Der Zusammenhang zwischen Sein und Sollen im Unternehmen
Das Unternehmensgewissen als Ausdruck eines Dialogs unter
Mitarbeitern

Klassische und neue unternehmensethische Lösungsansätze und ihre
Schwächen bei der Wahrnehmung ethischer Verantwortung von
Unternehmen in einer digitalisierten Wirtschaft

**Guideline (Draft-Version) der EU für Ansätze vertrauenswürdiger
Künstlicher Intelligenz**

**Integration von Praxiserfahrung und des ersten akademischen
Abschlusses**

Die weiterführende Integration bereits vorhandener Praxiserfahrung, die
durch das Erststudium erworbenen akademischen Kenntnisse und
Kompetenzen sowie die kritische Reflexion aktueller Praxiserfahrungen
wird im Modul durch den Kompetenznachweis Assignment (Bezug zur
Empirie/Fallbeispiel/Fallstudie) gewährleistet und unterstützt.

Voraussetzungen	Prinzipien der Digitalisierung Grundprinzipien der Wirtschaftsethik
------------------------	--

Modulbausteine	ABWI036-EL Fachbuch Fürst, Ronny Alexander: Gestaltung und Management der digitalen Transformation. Ökonomische, kulturelle, gesellschaftliche und technologische Perspektiven. E-Book Guidelines der EU The European Commission's High Level Expert Group on Artificial Intelligence: Draft Ethics Guidelines for Trustworthy AI. Working Document for stakeholder's consultation (https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/draft-ethics-guidelines-trustworthy-ai) ABWI037-EL Fachbuch Ternès Anabel; Hagemes, Hans-Peter: Die Digitalisierung frisst ihre User. Der digitale Wahnsinn und wie sie ihn beherrschen. E-Book
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Ulrich Kreutle
----------------------	----------------



UFM89 Management von Teamwork, Kollaboration und Veränderungsprozessen

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
---------------------------	-------------------

Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFM89 sind die Studierenden in der Lage, Anforderungen an die menschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter zu interpretieren und die Merkmale der Kommunikation in Technologieunternehmen sowie die Grundlagen der digitalen Kollaboration zu verdeutlichen.</p> <p>Weiterhin können sie hybride Arbeitskulturen und die daraus entstehenden Anforderungen und Freiräume einordnen und auf eigene Arbeitsbedingungen als Führungskraft oder Mitarbeiter übertragen.</p> <p>Die Studierenden sind befähigt, Ableitungen durchzuführen, mit denen Schlussfolgerungen aus den Bedingungen des Wissens-, Innovations- und Change-Managements für die Gestaltung der Kommunikation und Partizipation im Unternehmen für eine effiziente Gestaltung der Arbeitsabläufe zu ziehen sind.</p> <p>Sie kennen die Prinzipien der digitalen Führung, sodass sie eigenständig Umsetzungskonzepte entwerfen und für eigene Aufgaben nutzen.</p> <p>Mithilfe von Online-Recherchen werden elektronische Instrumente für das Management von Teamwork und Kollaboration ausgewählt und deren Funktionalität sowie Anwendungsmöglichkeiten bewertet.</p> <p>Nach der Bewertung dieser Instrumente werden sie für den Einsatz in der Praxis für Umsetzungskonzepte zusammengestellt.</p>
-----------------------	--

Inhalt	<p>Kommunikation in Technologieunternehmen</p> <p>Merkmale mittelständischer Technologieunternehmen</p> <p>Agilität als Motor</p> <p>Nachteile einer hierarchischen Kommunikationsorganisation</p> <p>Kommunikation in Netzwerken</p> <p>Prozesse zur Verbesserung der internen Unternehmenskommunikation</p> <p>Tools und Übermittlungswege auswählen und aufeinander abstimmen</p> <p>Wissens- und Innovationsmanagement</p> <p>Organisationales Wissen als Innovationspotenzial erkennen und nutzen</p> <p>Offene Innovationsprozesse unterstützen</p> <p>Fallbeispiele</p> <p>Digitale Führung</p> <p>Digitale Arbeitswelten – Schöne neue Werte?</p> <p>Hybride Arbeitskulturen</p> <p>Die digitale Führungskompetenz</p> <p>Grundlagen der digitalen Kollaboration</p> <p>Digitale Plattformen: eine erste Annäherung und Analyse</p> <p>Modelle zur Analyse von Plattform-Unternehmungen</p> <p>Crowdsourcing als Basis vieler Plattformen</p> <p>Transformationale Produkte</p> <p>Management von Kollaboration, Teamwork und Veränderungsprozessen</p> <p>Vorbemerkungen zum Charakter agiler Kollaboration</p> <p>Digitale Arbeitswelten</p>
---------------	---



Kommunikation in Technologieunternehmen
Grundlagen der digitalen Kollaboration
Entwicklung der Zusammenarbeit und Arten der Kollaboration
Wissens-, Innovations- und Changemanagement
Erfolgsfaktor Kommunikation
Erfolgsfaktor Partizipation
Digitale Führung
Elektronische Instrumente für das Management von Kollaboration,
Teamwork und Veränderungen
Change Management
Erfolgsfaktor Kommunikation - Widerstände vermeiden und überwinden
Erfolgsfaktor Partizipation - Betroffene beteiligen

Voraussetzungen	Keine.
------------------------	--------

Modulbausteine	<p>ABWI038-EL Fachbuch Aengenheyster, Sandra; Dörr, Kim Miriam (Hrsg.): Praxishandbuch IT-Kommunikation. Kapitel 15. E-Book</p> <p>ABWI039-EL Fachbuch Buchholz, Ulrike; Knorre, Susanne: Interne Kommunikation und Unternehmensführung. Theorie und Praxis eines kommunikationszentrierten Managements. Kapitel 12. E-Book</p> <p>ABWI040-EL Fachbuch Ciesielski, Martin A.; Schutz, Thomas: Digitale Führung. Wie die neuen Technologien unsere Zusammenarbeit wertvoller machen. Kapitel 1, 2 und 5. E-Book</p> <p>DIT451 Studienbrief Grundlagen der digitalen Kollaboration mit Onlineübung</p> <p>DIT453-BH Begleitheft Management von Teamwork, Kollaboration und Veränderungsprozessen</p> <p>ABWI041-EL Fachbuch Lauer, Thomas: Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. Kapitel 8 und 9. E-Book</p>
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Ulrich Kreutle
----------------------	----------------



UFU79 Changemanagement

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	<p>Nach erfolgreicher Teilnahme am Modul UFU79 definieren die Studierenden Grundlegende Begriffe der Aufbau- und Prozessorganisation sowie des Change Management.</p> <p>Sie wenden Kriterien zur Beurteilung organisatorischer Strukturen und Prozesse an.</p> <p>Weiterhin entwickeln sie Vorschläge zur Optimierung der Aufbau- und Prozessorganisation.</p> <p>Überdies arbeiten die Studierenden bei der Analyse und (prozessorientierten) Umgestaltung von Organisationen mit.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls UFM79 erkennen die Studierenden Widerstände und Ansätze des Change Management und erörtern sie.</p> <p>Weiterhin beschreiben sie Techniken der organisatorischen Gestaltung aus Anwendersicht.</p> <p>Sie beschreiben Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen.</p>
Inhalt	<p>Grundlagen der Organisation + Aufbauorganisation</p> <p>Grundlagen der Organisationslehre</p> <p>Die Aufbauorganisation (Gebildestruktur)</p> <p>Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</p> <p>Die Prozessorganisation</p> <p>Change Management – Gestaltung des organisatorischen Wandels</p> <p>Techniken der organisatorischen Gestaltung</p> <p>Theorie des Changemanagements</p> <p>Grundsätze des Changemanagements</p> <p>Einstellung und Verhalten von Menschen in Veränderungsprozessen</p> <p>Strategien zur Gestaltung von Changemanagementprozessen</p> <p>Die lernende Organisation – Ziele, Merkmale, Voraussetzungen</p> <p>Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungsprozessen</p>
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	<p>UFU501 Studienbrief Grundlagen der Organisation und Aufbauorganisation</p> <p>UFU502 Studienbrief Prozessorganisation, Change Management und Organisationstechniken</p> <p>FUF201 Studienbrief Theorie des Changemanagements</p>
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Dr. Robert Rossberger



UFU96 Beratungstheorie

Kompetenzzuordnung	Wissensvertiefung
Kompetenzziele	Verstehen, wie Beratung, insbesondere von Individuen (Coaching) und sozialen Systemen (Team- und Organisationsberatung), definiert ist; die verschiedenen Arten von Beratung verstehen und situativ einsetzen; für praktische Anwendungen Organisationsberatungsansätze gestalten und steuern.
Inhalt	Formen, Funktion und Systeme der Beratung Steuerung von Beratungsprozessen und Interventionen Interventionstheorie Praxisbeispiele
Voraussetzungen	Kenntnisse aus den Bereichen Systemisches Denken und Handeln sowie Systemische Organisationstheorie
Modulbausteine	AB42-642 Fachbuch Simon, Fritz B.: Einführung in die (System-)Theorie der Beratung
Kompetenznachweis	Assignment
Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Tobias Specker



UFU97 Systemische Beratung - Masterkolleg

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
Kompetenzziele	<p>Vertiefte Kenntnis der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden;</p> <p>Fähigkeit zur eigenständigen Entwicklung, Formulierung und Argumentation einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage;</p> <p>Befähigung zur selbständigen Begründung, kritischen Würdigung und Verteidigung des gewählten Forschungsdesigns sowie der gewählten theoretischen Modelle, empirischen Ansätze und methodischen Vorgehensweisen;</p> <p>Fähigkeit zur Synthese von Theorie und Empirie und der kritischen Reflexion des gewählten Ansatzes;</p> <p>Entwerfen einer Vorgehensweise für eine methodisch korrekte, eigenständige empirische Erhebung;</p>
Inhalt	<p>Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte der Wahlpflichtmodule sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung.</p> <p>Beispiele:</p> <p>Fallstudie(n)</p> <p>Empirische Forschungsarbeit</p> <p>Modellierung</p> <p>Gestaltungsempfehlung</p> <p>Recherchearbeit mit Kategorisierung</p> <p>Machbarkeitsuntersuchung</p> <p>usw.</p>
Voraussetzungen	Kenntnisse der systemischen Organisationstheorie und der Beratungstheorie
Modulbausteine	Keine.
Kompetenznachweis	Assignment 1 Assignment 2
Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Tobias Specker



WIP80 Psychologische Handlungskompetenz

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
Kompetenzziele	<p>Grundlagen zur psychologischen Gesprächsführung kennen und die Bedeutung im betrieblichen Alltag verstehen.</p> <p>Grundlegende Konsequenzen für z.B. Verkaufs-, Konflikt-, Einstellungsgespräche und berufliche Meetings etc. ableiten.</p> <p>Konzepte des Selbstmanagements und der Selbstführung verstehen sowie diesbezügliche Grundsatzstrategien einordnen.</p> <p>Den unterschiedlichen Umgang mit bedeutsam und schwierig empfundenen Lebensereignissen verstehen.</p> <p>Unterschiedliche krisenhafte Situationen einordnen und sich daraus ergebende unterschiedliche Reaktionen verstehen.</p> <p>Das Konzept der Achtsamkeit verstehen und die Bedeutung für den Umgang mit sich selbst und anderen sowie in Führungssituationen einschätzen.</p> <p>Herausforderungen für die Personalentwicklung, z.B. durch neue Arbeitswelten einordnen und die Konzepte von Training, Beratung und Coaching verstehen und diese im betrieblichen Alltag strategisch sinnvoll einsetzen.</p>
Inhalt	<p>Psychologische Gesprächsführung</p> <p>Grundlagen der Gesprächsführung</p> <p>Allgemeine Techniken für eine erfolgreiche Gesprächsführung</p> <p>Die Gesprächstechnik des "Storytelling"</p> <p>Selbstmanagement und Selbstführung</p> <p>Psychologisches Basiswissen: Selbstkontrollfähigkeit und ihre Funktion in der menschlichen Psyche</p> <p>Wie funktioniert Selbstkontrolle? - Teilfunktionen und Grundmodelle</p> <p>Wann funktioniert Selbstkontrolle nicht? - Typische Herausforderungen beim Selbstmanagement</p> <p>Selbstmanagement: Grundlegende Strategien zur Förderung von Selbstkontrolle</p> <p>Abschließender Kommentar zum Zusammenhang zwischen Selbstkontrolle/Selbstführung und Mitarbeiterführung</p> <p>Training, Beratung und Coaching</p> <p>Training, Coaching, Beratung & Co.: Formen wirtschaftsnaher psychologischer Intervention</p> <p>Training: Wie lassen sich berufsrelevante Fähigkeiten erfolgreich vermitteln?</p> <p>Beratung: Wie lassen sich anderen Ratschläge erfolgreich vermitteln?</p> <p>Coaching; Wie kann man andere bei der eigenen Entwicklung von Lösungen effektiv unterstützen?</p>
Voraussetzungen	Keine.
Modulbausteine	WIP813 Studienbrief Psychologische Gesprächsführung mit Onlineübung



WIP814 Studienbrief Selbstmanagement und Selbstführung mit
Onlineübung

WIP815 Studienbrief Training, Beratung und Coaching mit **Onlineübung**

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------

Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
--------------------	--------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Robert Münscher
----------------------	-----------------



WIP92 **Arbeits- und Organisationspsychologie**

Kompetenzzuordnung	Wissensverbreiterung
---------------------------	----------------------

Kompetenzziele	<p>Grundlagen der Mitarbeiterführung wie z.B. Menschenbilder und Rollenkonzepte verstehen und Konsequenzen für das Führungsverhalten von Führungskräften bewerten. Psychologische Grundlagen der Mitarbeiterführung bestimmen. Konflikte und Konfliktmuster bzw. Konfliktabläufe erklären und wichtige Lösungsmöglichkeiten für Führungskräfte ableiten. Bedeutung einer erfolgreichen und nachhaltigen Kommunikation für Führungskräfte schlussfolgern. Voraussetzungen einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen einzelnen Mitarbeitern und der Führungskraft sowie zwischen dem Team und der Führungskraft entwickeln. Coaching als Personalentwicklungsinstrument kennen und Einsatzmöglichkeiten sinnvoll und zielgerichtet ableiten. Zentrale Veränderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und anderer Megatrends erkennen. Die verstärkte Bedeutung der Führungsrolle und die sinnvolle Gestaltung von Führungsaufgaben generieren. Komplexität als positive Herausforderung gestalten. Erfolgreiches Führungsverhalten in Projekten und Veränderungsprozessen erkennen und bewerten. Besondere Herausforderungen, z. B. durch zunehmende Diversität oder durch macht- und mikropolitischen Verhalten konstruktiv und nachhaltig lösen.</p>
-----------------------	---

Inhalt	<p>Führungsverständnis Menschenbilder Organisationsverständnis Führungstheorien und Rollenkonzepte der Führung</p> <p>Gestaltung der Führungsrolle Psychologische Grundlagen für Führungskräfte Führung und Selbstführung Kommunikation, Konfliktmanagement und Teamführung</p> <p>Gestaltungsrahmen der Führung Organisation als Führungsaufgabe Voraussetzungen erfolgreicher Zusammenarbeit Coaching</p> <p>Management komplexer Führungssituationen Führen im Projekt Führen in Veränderungsprozessen Diversity Management Macht und Mikropolitik</p>
---------------	---

Voraussetzungen	Keine.
------------------------	--------

Modulbausteine	ABWI006-EL Fachbuch Lippmann/Pfister/Jörg (Hrsg.): "Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte" (E-Book).
-----------------------	--

Kompetenznachweis	Assignment
--------------------------	------------



Lernaufwand	125 Stunden, 5 Leistungspunkte
Sprache	Deutsch
Studienleiter	Robert Münscher



WIP94 **Wirtschaftspsychologie - Masterkolleg**

Kompetenzzuordnung	Systemische Kompetenz
---------------------------	-----------------------

Kompetenzziele	<p>Vertiefte Kenntnis der für das Gebiet der Masterarbeit relevanten wissenschaftlichen Positionen, Literatur und der im Fachgebiet üblichen Methoden.</p> <p>Ableitung, Formulierung und Rechtfertigung einer praxis- und/oder wissenschaftlich relevanten Forschungsfrage.</p> <p>Erläuterung, Begründung und Verteidigung der gewählten theoretischen und empirischen Ansätze und Vorgehensweisen.</p> <p>Fähigkeit zur Synthese von Theorie und Empirie und der kritischen Reflexion des gewählten Ansatzes.</p> <p>Konkrete Ausarbeitung und Umsetzung einer wissenschaftlichen Präsentation.</p>
-----------------------	--

Inhalt	<p>Aufgabenstellungen im Kontext der Inhalte des Wahlpflichtmoduls sowie Verknüpfung mit den Schwerpunkten/Kernbereichen des Studiengangs. Flexible inhaltliche und didaktische Gestaltung über geeignete Methodenwahl in Abstimmung mit der mentoriellen Betreuung.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none">Fallstudie(n)Empirische ForschungsarbeitModellierungGestaltungsempfehlungRecherchearbeit mit KategorisierungMachbarkeitsuntersuchungusw.
---------------	---

Voraussetzungen	Keine.
------------------------	--------

Modulbausteine	Keine.
-----------------------	--------

Kompetenznachweis	2 Assignments
--------------------------	---------------

Lernaufwand	250 Stunden, 10 Leistungspunkte
--------------------	---------------------------------

Sprache	Deutsch
----------------	---------

Studienleiter	Wolfgang Bohlen
----------------------	-----------------
