

Modulhandbuch des Studiengangs
Human Resources Management
(Bachelor of Arts)

an der
Universität der Bundeswehr München

(Version 2021)

Stand: 26. Oktober 2021

Inhaltsverzeichnis

1000	anrechenbare Sprachausbildung für HRM.....	3
2478	Bachelorarbeit HRM.....	5
Pflichtmodule - HRM 2021		
3176	Quantitative und qualitative Methoden.....	7
3593	Personalcontrolling & People Analytics.....	9
3594	Personalentwicklung.....	11
3595	Arbeits- und Sozialrecht.....	13
3596	Leadership & Interaktion im Team.....	15
3597	Innovation & Change.....	17
3598	Organisationsentwicklung.....	19
3600	Mathematik.....	21
3601	Grundlagen des Rechnungswesens.....	23
3602	Organisationskommunikation I.....	25
3603	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik.....	28
3607	Wirtschafts- und Medieninformatik.....	30
3608	Betriebliche Wertschöpfungsprozesse.....	31
3702	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung.....	34
3862	Gestaltung und Wirkung von Arbeit.....	36
Praktika - HRM 2021		
1802	1. Praktikumsabschnitt.....	38
1803	2. Praktikumsabschnitt.....	39
Wahlpflichtmodule - HRM 2021		
1184	Angewandtes Controlling.....	40
3856	Grundlagen Business Analytics.....	42
Studium+ Bachelor		
1002	Seminar studium plus 1.....	44
1005	Seminar studium plus 2, Training.....	46
Übersicht des Studiengangs: Konten und Module.....		48
Übersicht des Studiengangs: Lehrveranstaltungen.....		49

Modulname	Modulnummer
anrechenbare Sprachausbildung für HRM	1000

Konto	Gesamtkonto - Bachelor HRM 2021
-------	---------------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
N.N.	Pflicht	

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
240	96	144	8

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
1000 FT HRM	Ku	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Pflicht	2
1000 HT HRM	Ku	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Pflicht	2
1000 WT HRM	Ku	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Qualifikationsziele

Die Studierenden erwerben in diesem Modul erste Erfahrungen, die in einem möglichst nahen Berufsfeldbezug stehen. Je nach angestrebtem Berufsfeld differieren daher die Qualifikationsziele, die vor- und außeruniversitär erbracht werden.

Durch den verstärkten internationalen Einsatz von Bundeswehr-soldaten werden fundierte Sprachkenntnisse in der NATO-Sprache Englisch für studierende Offizieranwärter/innen und Offiziere als eine wesentliche berufsbefähigende Qualifikation identifiziert. Die Studierenden sollen daher über Englischkenntnisse im Standardisierten Sprachleistungsprofil Stufe 3 (**SLP 3332**) verfügen. Dies umfasst Sprachfertigkeiten im Hören, im mündlichen Sprachgebrauch, im Lesen und Schreiben.

Zivile Studierende in den Studiengängen der UniBwM erlangen in diesem Modul einen ersten Einblick in ihr angestrebtes Berufsfeld und erwerben erste berufsrelevante Qualifikationen.

Inhalt

In diesem Modul werden Inhalte vermittelt, die in einem engen Berufsfeldbezug stehen. Je nach Gruppe der Studierenden und je nach Berufszielen differieren daher die Inhalte des Moduls. Alle Leistungen müssen jedoch gemäß APO § 11 im Rahmen der Bachelor-Studiengänge anrechenbar sein.

<p>Für studierende Offizieranwärter/innen und Offiziere sind Sprachkenntnisse im Standardisierten Sprachleistungsprofil Stufe 3 nachzuweisen (SLP 3332).</p> <p>Für zivile Studierende in den Studiengängen der UniBwM werden insbesondere Leistungen anerkannt, die in einem engen Zusammenhang mit der Berufsbefähigung stehen. Dies können u.a. voruniversitäre Industriepraktika, berufliche Ausbildungsanteile oder das Erlernen von Sprachen im oben beschriebenen Sinne sein.</p>
<p>Leistungsnachweis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Leistungen werden durch einen Teilnahmechein nachgewiesen • Das Modul ist unbenotet • SLP 3332 unbenotet
<p>Verwendbarkeit</p> <p>Das Modul ist für sämtliche Bachelor-Studiengänge gleichermaßen geeignet.</p>

Modulname	Modulnummer
Bachelorarbeit HRM	2478

Konto	Gesamtkonto - Bachelor HRM 2021
-------	---------------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Thomas Wüstrich	Pflicht	9

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330	0	330	11

Empfohlene Voraussetzungen

Die im Bachelorstudium vermittelten Kenntnisse und Kompetenzen sowie die in der SPOHRM/BA geforderten Voraussetzungen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, eine Problemstellung aus dem jeweiligen Fach innerhalb einer vorgegebenen Frist selbständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten. Dazu gehört insbesondere:

- die systematische Anwendung wissenschaftlicher Methoden auf eine praxisrelevante Problemstellung
- eine Literaturrecherche im betreffenden Forschungsgebiet
- die Darstellung des aktuellen Stands der Forschung und dessen Relevanz für das praktische Problem
- ggf. auch die Durchführung einer empirischen Untersuchung, z.B. in Form einer Befragung
- die reflektierte Bewertung der eigenen Ergebnisse und ggf. das Aufzeigen identifizierter Forschungsfragen

Inhalt

Die spezifischen Inhalte sind abhängig vom Thema der Bachelorarbeit und ergeben sich nach Möglichkeit aus dem jeweiligen anwendungsbezogenen Forschungszusammenhang der Professur. Sie beziehen sich auf ein Thema aus dem weiten Feld des Human Resource Management. Besonderer Wert wird bei der Wahl der Bachelor-Arbeitsthemen auf den Praxisbezug der Problemstellung gelegt. Letzteres schließt ausdrücklich auch die Anfertigung einer praktischen Arbeit ein.

Literatur

Esselborn-Krumbiegel, H. (2017). Von der Idee zum Text. Eine Anleitung zum wissenschaftlichen Schreiben (5. Aufl.). Stuttgart: UTB.

Theisen, M. R. (2017). Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit (17. Aufl.). München: Vahlen.

<p>Richtlinien der Universität der Bundeswehr/ Fakultät für Betriebswirtschaft zur Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten (https://www.unibw.de/bw/dokumente/richtlinien-zur-anfertigung-wissenschaftlicher-arbeiten/).</p>
<p>Leistungsnachweis</p>
<p>Die Bachelor-Abschlussarbeit sollte zwischen 30 und 35 Seiten umfassen. Sie kann in deutscher oder englischer Sprache verfasst werden. Die prüfungsrechtlichen Bestimmungen ergeben sich aus der SPOHRM/BA.</p>
<p>Verwendbarkeit</p>
<p>Die Bachelorarbeit ist eine Voraussetzung für die Anfertigung einer Master-Arbeit in einem konsekutiven oder nicht-konsekutiven Master-Studiengang.</p>
<p>Dauer und Häufigkeit</p>
<p>Die Vergabe eines Themas erfolgt im 8. Trimester zwischen dem 15.02. und dem 31.03. Die Regelbearbeitungszeit beträgt drei Monate.</p>

Modulname	Modulnummer
Quantitative und qualitative Methoden	3176

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Philipp Rauschnabel	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	192	108	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
31761	VL	Wissenschaftstheorie	Pflicht	2
31762	VÜ	Statistik	Pflicht	4
31763	VÜ	Quantitative Methoden	Pflicht	6
31764	VÜ	Qualitative Methoden	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				16

Qualifikationsziele

Die Studierenden beherrschen die Grundlagen der Statistik und Wissenschaftstheorie, sowie ausgewählte quantitative und qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Sie können diese Methoden und Instrumente einsetzen und selbstständig Forschungsdesigns bewerten, entwickeln und umsetzen. Sie sind zudem mit den Grundtechniken des wissenschaftlichen Arbeitens und der Wissenschaftstheorie vertraut. Dies ermöglicht es ihnen, in Folgemodulen empirische Arbeiten eigenständig durchzuführen.

Inhalt

Das Modul umfasst die Vorlesungen „Wissenschaftstheorie“, „Statistik“, „Quantitative Methoden“ und „Qualitative Methoden“. Diese führen in die Grundlagen der empirischen Sozialforschung und die Wissenschaftstheorie ein. Dabei stellen sie Ziele und Probleme der empirischen Forschung dar und vermitteln basale Kenntnisse der Wissenschaftstheorie. Die vorgestellten Methoden werden vorlesungsbegleitend eingeübt.

Literatur

Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. 13. Aufl. Berlin: E.Schmidt.

Backhaus, K., Erichson, B., & Weiber, R. (2015). Fortgeschrittene multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung. Springer-Verlag.

Bortz, J., & Schuster, C. (2011). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler: Limitierte Sonderausgabe. Springer-Verlag.

<p>Brosius, F. (2011). SPSS 19. MITP-Verlags GmbH & Co. KG.</p> <p>Field, A. (2016). An adventure in statistics: The reality enigma. Sage.</p> <p>Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.</p> <p>Kuß, A., Wildner, R., & Kreis, H. (2014). Marktforschung: Grundlagen der Datenerhebung und Datenanalyse. Springer-Verlag.</p> <p>Lane, D. M., Scott, D., Hebl, M., Guerra, R., Osherson, D., & Zimmer, H. (2017). Introduction to statistics. Houston, TX: Rice University.</p> <p>Mayring, Philipp (2010), Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, Weinheim: Beltz.</p> <p>Mayring, Philipp (2016), Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz.</p> <p>Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. Aufl. München: Oldenbourg.</p> <p>Sedlmeier, P., & Renkewitz, F. (2007). Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie. München, Germany: Pearson Studium.</p> <p>+ weitere (auch englischsprachige) Literatur</p>
Leistungsnachweis
sP-120, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul ist Grundlage für alle wissenschaftlichen, insbesondere empirischen Arbeiten im weiteren Studienverlauf in betriebswirtschaftlichen, organisationskommunikationswissenschaftlichen und journalistischen Modulen
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über zwei Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Personalcontrolling & People Analytics	3593

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Uwe Messer	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35931	SU	Personalcontrolling	Pflicht	4
35932	SU	People Analytics	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Qualifikationsziele
<p>Studierende verstehen nach Abschluss des Moduls wie Humanressourcen mittels des Controlling-Regelkreises gesteuert werden. Grundlegende Instrumente des Personalcontrolling sind bekannt und die Studierenden können sich mit diesen kritisch auseinandersetzen. Sie kennen wesentliche Personalkennzahlen und sind fähig, diese zu berechnen. Darüber hinaus können Studierende einschätzen, wo entlang der Gestaltungsfelder des Personalmanagements People Analytics bei der Entscheidungsfindung unterstützen kann. Sie sind vertraut mit verschiedenen Datenquellen und verstehen den Unterschied zwischen strukturierten und unstrukturierten Daten. Die Studierenden können sich kritisch mit Methoden und Tools aus dem Bereich People Analytics auseinandersetzen und können deren Anwendungsmöglichkeiten erkennen und deren Limitationen einordnen.</p>
Inhalt
<p>Personalcontrolling</p> <p>Das Modul vermittelt die Grundlagen von Personalcontrolling als Teilfunktion des Personalmanagements. Hierzu gehört ein Überblick über Gegenstand, Ziele und Definitionen. Besonderer Fokus liegt auf der Planung, Messung und Steuerung der Personalarbeit im Controlling-Regelkreis sowie die hierfür notwendigen Instrumente wie beispielsweise Kennzahlen(-systeme), HR-Scorecard und Benchmarking.</p> <p>People Analytics</p> <p>People Analytics befasst sich mit der Fragestellung, wie Informationstechnologie, Daten und deren Analyse genutzt werden können, um Menschen in Organisationen zu verstehen und faktenbasierte Entscheidungen zu treffen. Gegliedert anhand der Gestaltungsfelder des Personalmanagements wird aufgezeigt, wie dies gelingen kann und welche Methoden sich hierfür eignen. Dabei werden klassische (wie z.B. HR-ERP,</p>

Mitarbeiterbefragung) sowie neue Datenquellen (wie z.B. Verhaltensdaten, Bild, Video, Sprache) für die Personalarbeit vorgestellt und Studierende lernen Methoden und Tools kennen, die für die Handhabung dieser Daten geeignet sind.
Literatur
Cascio, W., & Boudreau, J. (2010). Investing in people: Financial impact of human resource initiatives. Ft Press.
Schulte, C. (2011). Personalcontrolling mit Kennzahlen. München: Vahlen.
George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2014). Big data and management.
McNulty, K. (2021). Handbook of Regression Modeling in People Analytics: With Examples in R and Python.
Edwards, M. R., & Edwards, K. (2019). Predictive HR analytics: Mastering the HR metric. Kogan Page Publishers.
Weitere Lehrbücher, Praxisliteratur und Journalpublikationen (ggf. englischsprachig) werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Grundlage für Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Personalentwicklung	3594

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Ellen Schmid	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35941	SU	Personalentwicklung I	Pflicht	4
35942	SU	Personalentwicklung II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an Fragestellungen der Personalentwicklung, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, die verschiedenen Zyklen der Personalentwicklung zu verstehen und zu beschreiben. Sie kennen wichtige Instrumente der Personalentwicklung und können wirksame Personalentwicklungsmaßnahmen gestalten. Sie sind darüber hinaus in der Lage die wichtigsten Theorien des Lernens zu verstehen und zu beschreiben.

Inhalt

Das Modul Personalentwicklung umfasst die Grundlagen der Aus- und Weiterbildung und der Qualifikation von Mitarbeitenden in Organisationen. Basierend auf dem Lebenszyklus Personalentwicklung vermittelt das Modul theoretisches Wissen und praktische Instrumente um wirksame, evidenzbasierte Personalentwicklungsmaßnahmen realisieren zu können. Das Modul beinhaltet einen Überblick über die Funktionen und Ziele der Personalentwicklung, behandelt die wichtigsten Theorien der Psychologie des Lernens und vermittelt praktische Methoden der Personalentwicklung, wobei sowohl klassische Ansätze als auch neueste Trends beleuchtet werden.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin Heidelberg: Springer.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung gegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Personalentwicklung. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Organisationsentwicklung und Organisationsdiagnose bauen z.T. auf das Modul auf.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Arbeits- und Sozialrecht	3595

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
N.N.	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35951	VL	Arbeits- und Sozialrecht Vorlesung I	Pflicht	2
35951	VL	Arbeits- und Sozialrecht Vorlesung II	Pflicht	2
35952	UE	Arbeits- und Sozialrecht Übung I	Pflicht	2
35952	UE	Arbeits- und Sozialrecht Übung II	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen
Das Modul erfordert Grundkenntnisse des Wirtschaftsrechts.
Qualifikationsziele
Die Studierenden können die wesentlichen Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts darstellen und an ausgewählten, praxisorientierten Fallbeispielen lösen. Sie verfügen über ein Verständnis hinsichtlich der grundlegenden Zusammenhänge und sind in der Lage, diese systematisch einzuordnen.
Inhalt
Das Modul Arbeits- und Sozialrecht vermittelt die Grundlagen des individuellen und kollektiven Arbeits- sowie des Sozialversicherungsrechts. Umfasst wird ein Überblick über Systematik, Grundbegriffe und Rechtsquellen des Arbeitsrechts, gefolgt von der vertiefenden Auseinandersetzung mit Begründung, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insb. den Rechten und Pflichten einschließlich deren gerichtlicher Durchsetzung. Den weiteren Schwerpunkt bilden die Grundzüge des Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts unter Berücksichtigung des Tarifrechts, abgerundet durch Einblicke in die Koalitionsfreiheit und das Arbeitskampfrecht. Das Recht der Sozialversicherung als System der sozialen Sicherheit wird insoweit einbezogen.
Literatur
A. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 20. Aufl., München 2021
A. Kokemoor, Sozialrecht, 9. Aufl., München 2020
R. Waltermann, Sozialrecht, 14. Aufl., Heidelberg 2020

<p>B. Jansen, M. Kawik, A. Block, Beschäftigte im öffentlichen Dienst I, Grundlagen des Arbeitsverhältnisses, 2. Aufl., Heidelberg 2019</p> <p>B. Jansen, M. Kawik, A. Block, Beschäftigte im öffentlichen Dienst II, Urlaub, Entgelt, Krankheit, 2. Aufl., Heidelberg 2021</p> <p>G. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl., München 2019</p>
Leistungsnachweis
sP-120, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul ist Grundlage für Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Arbeits- und Sozialrecht.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Leadership & Interaktion im Team	3596

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Julia Reif	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35961	SU	Leadership	Pflicht	4
35962	SU	Teamdiagnose	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, die Entwicklung der Führungsforschung zu beschreiben, sowie Führungssituationen zu erkennen, anhand wissenschaftlicher Theorien zu beschreiben zu analysieren und zu reflektieren. Zudem sind sie in der Lage, Problemfelder in Teams mittels teamdiagnostischer Verfahren zu identifizieren. Sie können erläutern, wie Zusammenarbeit im Team abläuft und was Teams effektiv macht.

Inhalt

Das Modul Leadership und Interaktion im Team gibt einen Überblick über die Entwicklung der Führungsforschung und geht insbesondere auf klassische und aktuelle Führungstheorien (wie z.B. transaktionale und transformationale Führung, authentische oder dienende Führung) und deren praktische Umsetzung ein. Führung wird dabei auch in einem breiteren Kontext von Verantwortung und Macht diskutiert. Neben der Interaktion zwischen Führungskraft und Geführten wird auch die Interaktion im Team behandelt. Schwerpunktmäßig wird (theoretisch und praktisch-diagnostisch) den Fragen nachgegangen, wie Zusammenarbeit im Team abläuft und was Teams effektiv macht.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

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

<p>Jöns I. (2016). Erfolgreiche Gruppenarbeit. Gabler Verlag, Wiesbaden.</p> <p>Van Dick, R., & West, M. A. (2013). Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung. Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. Upper Saddle River, NJ: Pearson.</p> <p>Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.</p>
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Veranstaltungen zu den Themen Organisationsentwicklung und Organisationsdiagnose bauen z.T. auf das Modul auf.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Innovation & Change	3597

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Rafaela Kraus	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35971	VÜ	HRM I	Pflicht	4
35972	VÜ	HRM II	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an betriebswirtschaftlichen und personalpsychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit an Übungen und Engagement im Feld sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur im Selbststudium.

Qualifikationsziele

Das Modul vermittelt Kompetenzen zur systematischen Planung, Steuerung und Kontrolle von Innovationen in Organisationen, um Ideen in wirtschaftlich erfolgreiche Produkte bzw. Dienstleistungen zu transferieren und Prozesse zu optimieren. Schwerpunkte liegen auf der Gestaltung von Rahmenbedingungen und Instrumenten zur Förderung von Intrapreneurship, dem unternehmerischen Verhalten von Mitarbeitenden, der Förderung von Entrepreneurship mittels Ausgründungen und/oder Zusammenarbeit mit Startups sowie dem Change Management mit Fokus auf Innovation und digitale Transformation.

Inhalt

Das Modul gliedert sich in zwei Teile: HRM I und HRM II.

HRM I befasst sich aus betriebswirtschaftlicher Perspektive mit strategischen HR-Themen an der Schnittstelle zur Organisationstrategie, die sich auf die Erfolgspotenziale von Organisationen beziehen. Sie lernen die Systematik und die Kernprozesse des HRM (z.B. Organisationsformen und geplanter organisatorischer Wandel, Personaleinsatz, Personalentwicklung, Anreiz- und Entgeltsysteme, Personalfreisetzung, Kultur und Führung) in Fallbeispielen praktisch anzuwenden.

HRM II befasst sich aus (personal)psychologischer Perspektive mit der Gewinnung, Auswahl und Bindung von Mitarbeitenden (z.B. Employer Branding und Personalmarketing, Eignungsdiagnostik, Onboarding). Zudem werden bestehende HR-Konzepte evidenzbasiert beschrieben und bewertet.

Literatur
Hauschildt, J., Salomo, S., Kock, A., & Schultz, C. (2016). Innovationsmanagement. München: Vahlen.
Kraus, R. (2020). Erfolgreiches Change Management. In: Lutz von Rosenstiel, Erika Regnet & Michel Domsch (Hrsg.) Führung von Mitarbeitern. 8.Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschl.
Kraus, R., Kreitenweis, T. & Jeraj, B. (Hrsg.) (2021) Intrapreneurship. Unternehmergeist, Systeme und Gestaltungsmöglichkeiten. Wiesbaden: Springer Gabler.
Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Personalbereich.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Organisationsentwicklung	3598

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Ellen Schmid	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
35981	SU	Organisationsdiagnose	Pflicht	4
35982	SU	Organisationsentwicklung	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, Modelle der Organisationskultur zu beschreiben sowie die wichtigsten Schritte der Organisationsentwicklung zu verstehen, Veränderungsprozesse zu planen und geeignete Methoden zu identifizieren. Zudem sind sie in der Lage, Stärken und Entwicklungspotentiale in Organisationen mittels organisationsdiagnostischer Verfahren zu identifizieren.

Inhalt

Das Modul umfasst die theoretischen und praktischen Grundlagen der Organisationsentwicklung. Hierzu werden zunächst verschiedene Modelle der Organisationskultur und des Organisationsklimas beleuchtet. Basierend auf der praxisorientierten Vermittlung von organisationsdiagnostischen Verfahren (insbesondere am Beispiel Mitarbeiterbefragung) und anhand der wichtigsten Schritte der Organisationsentwicklung beleuchtet das Modul, wie Veränderungen von Organisationen geplant und durchgeführt werden können. Klassische und neuste Methoden der Intervention und deren Evaluation werden diskutiert.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

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

Werther, S. (2015). Einführung in Feedbackinstrumente in Organisationen: vom 360-Feedback bis hin zur Mitarbeiterbefragung. Springer-Verlag.

Jöns, I., & Bungard, W. (Eds.). (2018). Feedbackinstrumente im Unternehmen: Grundlagen, Gestaltungshinweise, Erfahrungsberichte. Springer-Verlag.

Borg, I. (2014). Mitarbeiterbefragungen in der Praxis. Hogrefe Verlag.

Schiersmann, C., & Thiel, H. U. (2018). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. Springer-Verlag.

Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.

Leistungsnachweis

sP-90, benotet

Verwendbarkeit

Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Führung und Teamarbeit bauen z.T. auf das Modul auf.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Mathematik	3600

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. nat. Dominik Bayer	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	72	78	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36000	VÜ	Einführung in die Wirtschaftsmathematik	Pflicht	6
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				6

Qualifikationsziele
<p>Die Studierenden verfügen über grundlegende Kenntnisse elementarer mathematischer Begriffe und Methoden, und wissen, wie diese auf Fragen und Sachverhalte vornehmlich, aber nicht ausschließlich, der Wirtschaftswissenschaften angewendet werden.</p> <p>Sie verfügen über einen Einblick in mathematische Denk- und Argumentationsweisen und sind befähigt, diese selbstständig zur Analyse und Lösung wirtschaftlicher Probleme einzusetzen.</p>
Inhalt
<p>Nach einer gründlichen Wiederholung von Schulstoff, wie etwa dem elementaren Rechnen mit Zahlen und Termen, Bruchrechnen, Prozentrechnen und Dreisatz, werden einige Grundlagen der Finanzmathematik, etwa Zins- und Zinseszinsrechnung und die Rentenformel, dargestellt. Es wird auf die Investitionsrechnung und den Begriff des Effektivzinssatzes eingegangen.</p> <p>Aus dem Gebiet der Analysis werden als mathematische Werkzeuge arithmetische und geometrische Folgen und Reihen, Gleichungen und Ungleichungen, verschiedene grundlegende Funktionen, Grenzwerte und Ableitungen besprochen, und anschließend auf Extremwertprobleme und im Newton-Verfahren zur numerischen Berechnung der Nullstellen einer Funktion angewendet.</p> <p>Aus der linearen Algebra werden lineare Gleichungssysteme, Matrizen und Vektoren behandelt und etwa bei der Lösung linearer Optimierungsprobleme zur Anwendung gebracht.</p>
Literatur
Tietze, Jürgen, „Einführung in die Finanzmathematik“, 12. Aufl., Springer, 2015

Tietze, Jürgen, „Einführung in die angewandte Wirtschaftsmathematik“, 17. Aufl., Springer, 2014
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Voraussetzung für eine Vielzahl nachfolgender Module
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen des Rechnungswesens	3601

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36011	VL	Grundlagen des Rechnungswesens Vorlesung	Pflicht	4
36011	VL	Grundlagen des Rechnungswesens Vorlesung	Pflicht	4
36012	UE	Grundlagen des Rechnungswesens Übung	Pflicht	2
36012	UE	Grundlagen des Rechnungswesens Übung	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				12

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul setzt die erfolgreiche Absolvierung des Moduls 3600 "Mathematik" voraus.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen die rechtlichen Grundlagen der Buchführung. Sie können einzelne Bilanzposten bilanzieren und bewerten. Sie können eine Jahresabschlussanalyse durchführen und deren Ergebnis interpretieren.

Die Studierenden kennen die Aufgaben und Arten der Kosten- und Leistungsrechnung. Sie sind in der Lage, Voll- und Teilkostenrechnung im Gesamten und in Teilbereichen durchzuführen.

Die Studierenden werden befähigt, die Kostenrechnung als Informationsinstrumentarium für die betriebliche Entscheidungserstellung zu nutzen und können deren Möglichkeiten und Grenzen einschätzen.

Inhalt

Die Veranstaltung startet mit den Rechtsgrundlagen der Bilanzierung. Nach den grundlegenden Bilanzansätzen und Bewertungsprinzipien wird die Gliederung eines Jahresabschlusses, der Gewinn- und Verlustrechnung und der Cashflow-Rechnung vorgestellt. Anschließend wird auf das Thema Jahresabschlussanalyse eingegangen sowie deren Grenzen aufgezeigt.

Der zweite Teil der Veranstaltung beschäftigt sich mit der Kosten- und Leistungsrechnung, wobei Aufbau der Voll- und Teilkostenrechnung und ihre Einsatzmöglichkeiten aufgezeigt werden.
Literatur
Coenenberg/Haller/Mattner/Schultze (2016): Einführung in das Rechnungswesen, (6. Aufl.), Schäfer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
Coenenberg/Haller/Schultze (2016): Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse, (24. Aufl.), Schäfer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
Coenenberg Adolf (2016): Kostenrechnung und Kostenanalyse, (9. überarb. Aufl.), Schäfer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Jorasz William (2009): Kosten- und Leistungsrechnung, (5. überarb. Aufl.), Schäfer-Poeschel Verlag, Stuttgart
Wöhe/Mock (2010): Die Handels- und Steuerbilanz, (6. Aufl.), Vahlen Verlag, München.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul ist Voraussetzung für eine Vielzahl nachfolgender Module.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Organisationskommunikation I	3602

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. phil. habil. Natascha Zowislo-Grünewald	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
180	48	132	6

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36020	VÜ	Organisationskommunikation I	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Als Voraussetzung für den erfolgreichen Besuch dieses Moduls empfiehlt sich neben einem ausgeprägten persönlichen Interesse an der Gestaltung von Kommunikationsprozessen auch der erfolgreiche Besuch der in den vorhergehenden Trimestern angebotenen, medien- und kommunikationsrelevanten Veranstaltungen wie insb. die "Einführung in die Journalismus- und Medienforschung" (36061).

Qualifikationsziele

Die Studierenden verfügen über Kenntnisse zu Grundzügen, Grundbegriffen und Methoden der Organisationskommunikation und können aufbauend hierauf Kommunikationsziele adäquat identifizieren und Kommunikationsprozesse mit passenden Kommunikationsinstrumenten gestalten. Sie können Planungsprozesse in der Organisationskommunikation in den Grundzügen in der Praxis umsetzen.

Die Studierenden verfügen über einen Überblick über Theorien der Public Relations und entsprechender Kommunikationsmodelle und können so Kommunikationsprozesse in der Praxis analysieren und bewerten.

Die Studierenden sind mit dem Konzept der Anspruchsgruppen vertraut und haben die Fähigkeit, es in der Praxis der Organisationskommunikation anzuwenden (Stakeholder Mapping & Management).

Die Studierenden kennen die Besonderheiten des Managements der Kommunikation mit spezifischen Anspruchsgruppen und können diese in der Praxis der Organisationskommunikation zielorientiert berücksichtigen.

Inhalt

Das Modul Organisationskommunikation I vermittelt die Grundlagen des Kommunikationsmanagements von Unternehmen und anderen Organisationen. Hierzu gehört ein Überblick über Funktionen, Ziele und Methoden ebenso wie die Darstellung grundlegender Begrifflichkeiten und Konzepte.

Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Theorie und Praxis des Anspruchsgruppenmanagements als Gravitationszentrum der modernen Organisationskommunikation gelegt. Im Hinblick auf die Anwendung dieses Konzepts wird auch auf die Besonderheiten der Beziehungsarbeit und Kommunikation mit zentralen internen und externen Anspruchsgruppen eingegangen.

Weiterhin werden die Grundlagen des Planungsprozesses von Kommunikation vermittelt sowie in Techniken der Kommunikationsplanung und die Anwendung von Konzeptionsmodellen eingeführt.

Literatur

Baines, P., Egan, J. & Jefkins, F. (2004). *Public Relations: Contemporary Issues and Techniques*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Bluhm, M. (2005). *Kommunikationspolitik*. 3. Aufl., München: Vahlen.

Bruhn, M. (2009). *Integrierte Unternehmens- und Markenkommunikation. Strategische Planung und operative Umsetzung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Deg, R. (2012). *Basiswissen Public Relations. Professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*. Wiesbaden. Springer VS

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management. A Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.

Friedrichsen, M. & Hennecke, M. J. (Hrsg.). (2011). *Wertschöpfung durch Unternehmenskommunikation: Integrierte Kommunikation im Umfeld medialer und gesellschaftlicher Veränderungen*. Baden-Baden: Nomos.

Fröhlich, R., Szyszka, P. & Bentele, G. (Hrsg.). (2015). *Handbuch der Public Relations. Wissenschaftliche Grundlagen und berufliches Handeln. Mit Lexikon*. 3. Aufl., Wiesbaden: Springer VS.

Grunig, J. & Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. New York u.a.: Holt, Rinehart and Winston.

Grupe, S. (2011). *Public Relations. Ein Wegweiser für die PR-Praxis*. Berlin u. Heidelberg: Springer-Verlag.

Harris, P. & Fleisher, C. S. (2005). *The Handbook of Public Affairs*, Sage.

Heath, R. L. (ed.) (2001). *Handbook of Public Relations*, Sage.

Herbst, D. (2003). *Praxishandbuch Unternehmenskommunikation*. Berlin: Cornelsen.

Lies, J. (Hrsg.). (2015). *Praxis des PR-Managements. Strategien – Instrumente – Anwendung*. Wiesbaden: Springer Gabler

<p>Mast, C. (2006). Unternehmenskommunikation. Ein Leitfaden. Stuttgart: Lucius und Lucius.</p> <p>Moss, D. & DeSanto, B. (2002). Public Relations Cases. International Perspectives, Routledge.</p> <p>Piwinger, M. & Zerfaß, A. (Hrsg.). (2007). Handbuch Unternehmenskommunikation. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Rosenberger, N. & Niederhäuser, M. (2010). Identitätsorientierte Unternehmenskommunikation: Konzept — Funktion — Fallbeispiele. Wiesbaden: Gabler.</p> <p>Röttger, U. (Hrsg.). (2009). Theorien der Public Relations. Grundlagen und Perspektiven der PR-Forschung. Wiesbaden: VS Verlag</p> <p>Schmid, B. F. & Lyczek, B. (Hrsg.). (2006). Unternehmenskommunikation. Kommunikationsmanagement aus Sicht der Unternehmensführung. Wiesbaden: Gabler Verlag.</p> <p>Zerfaß, A. (2004). Unternehmensführung und Öffentlichkeitsarbeit. Grundlegung einer Theorie der Unternehmenskommunikation und Public Relations. 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag.</p> <p>Zowislo-Grünwald, N. & Beitzinger, F. (2015). Lehrbuch Strategisches Kommunikationsmanagement. Berlin: LIT Verlag.</p> <p>Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung gegeben.</p>
Leistungsnachweis
sP-120, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul legt die Grundlagen für den Besuch von Modul 3612 "Organisationskommunikation II".
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	3603

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Thomas Wüstrich	Pflicht	4

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36030	VÜ	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	Pflicht	4
36030	VÜ	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Das Modul setzt die erfolgreiche Teilnahme am Modul "Mathematik" voraus.

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen grundlegende Zusammenhänge und Funktionsweisen moderner, arbeitsteilig organisierter und weltwirtschaftlich interdependenter Volkswirtschaften und entwickeln dabei Fähigkeiten zur Analyse aktueller wirtschaftspolitischer Grundprobleme. Sie können diese in den polit-ökonomischen Kontext der Bundesrepublik Deutschland und Europäischen Union einordnen und entwickeln dabei die Kompetenz zum Transfer theoretischer Lösungsansätze auf aktuelle wirtschaftspolitische Fragestellungen.

Inhalt

Inhaltlich setzen sich die Studierenden mit den Grundtatbeständen des Wirtschaftens, dem Problem der Knappheit (Güter, Bedarf, Bedürfnis, Nachfrage), den Grundlagen der Produktion, den Produktionsmöglichkeiten, den Produktionsfaktoren und der Arbeitsteilung, den Wirtschaftssystemen, Wirtschaftsordnungen und der Wirtschaftsverfassung auseinander. Ferner erlernen sie Grundzüge der Mikroökonomie wie die Funktionsweise von Märkten, Marktformen, Preisbildung und Marktgleichgewicht und Marktversagen. Sie lernen das volkswirtschaftliche Rechnungswesen und die volkswirtschaftliche Gesamtrechnung kennen. Abgerundet wird dieses Wissen durch die Kenntnis der Rahmenbedingungen der Wirtschaftspolitik und der Inhalte der herrschenden volkswirtschaftlichen Paradigmen. Abschließend setzen sie sich mit den Zielen und Trägern der Wirtschaftspolitik, der ökonomischen Theorie der Politik und den Phasen des wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozesses auseinander, bevor sie die Inhalte und Gegenstände, Grundzüge der Ordnungspolitik und der Instrumente der

Konjunktur-, Stabilitäts-, Sozial-, Aussenwirtschafts-, Wachstums- und Strukturpolitik kennenlernen und einordnen können
Literatur
Baßeler, U., Heinrich, J., Utecht, B., (2010), Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft, 19. Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel.
Baßeler, U, Heinrich, J. / Utecht, B. (2012), Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft, Übungsbuch, 6., überarbeitete Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel.
Herrmann, M., John, S. L., (2017), Arbeitsbuch Volkswirtschaftslehre, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel.
Krugman, P., Wells, R., (2017), Volkswirtschaftslehre, 2. überarbeitete Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel.
Mankiw, N. G., Taylor, M. P., (2016), Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 6. überarbeitete Auflage, Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel.
Mussel, G., Pätzold, J., (2012), Grundfragen der Wirtschaftspolitik, 8. Überarbeitete Auflage, München, Verlag Franz Vahlen.
Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltungen gegeben.
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul ist Voraussetzung für eine Vielzahl volkswirtschaftlicher Wahlpflichtmodule in Bachelor- und Masterstudiengängen.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Wirtschafts- und Medieninformatik	3607

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. nat. Bo Hu	Pflicht	7

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36070	VÜ	Wirtschafts- und Medieninformatik	Pflicht	4
36070	VÜ	Wirtschafts- und Medieninformatik	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Qualifikationsziele
Die Studierenden können informationstechnologische Grundkenntnisse im betriebswirtschaftlichen Umfeld anwenden und sind zur Mitwirkung in betriebswirtschaftlichen oder medientechnischen IT-Projekten in der Lage. Sie verfügen über ein Verständnis über die Zusammenhänge zwischen ökonomischer und gesellschaftlicher Fragestellung einerseits und informationstechnologischer Entwicklung andererseits.
Inhalt
Das Modul vermittelt Grundlagen zu essentiellen Aspekten der System- und Anwendungsentwicklung, wie zu Objekten und Klassen und zur Datenmodellierung. Betriebswirtschaftliche und medientechnische Anwendungssysteme und dazugehörige Entstehungsprozesse werden vorgestellt, desgleichen informationstechnologisch unterstützte Zusammenarbeit.
Literatur
Th. H. Cormen, Ch. E. Leiserson, R. Rivest, C. Stein: Algorithmen - Eine Einführung. 2. Aufl., ISBN 978-3-486-58262-8, Oldenbourg, München, 2001
Hans Robert Hansen, Gustaf Neumann: Wirtschaftsinformatik I. 8. Auflage, durchgesehener Nachdruck, ISBN 3-8252-0802-1, Lucius & Lucius, Stuttgart, 2002
Leistungsnachweis
Portfolio
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über zwei Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Betriebliche Wertschöpfungsprozesse	3608

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Frank Müller-Langer	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
36081	VL	Principles of Marketing (engl)	Pflicht	2
36082	VL	Prozessmanagement	Pflicht	4
36083	VL	Wirtschaftsrecht	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Qualifikationsziele

Die Studierenden kennen nach erfolgreicher Teilnahme die relevanten Grundlagen in Produkt-, Preis-, Distributions- und Kommunikationspolitik. Die Studierenden sind zudem in der Lage, erste Transferleistungen zu erbringen; d. h. die vermittelten Inhalte zur Lösung praxisnaher Problemstellungen anzuwenden, z. B. bei der Erstellung eines Marketingplans oder der Lösung von Fallstudien.

Die Studierenden sind in der Lage, organisatorisches Gestaltungs- und Methodenwissen anzuwenden. Zusätzlich sind die Studierenden mit dem Ablauf eines Projektes und den zugehörigen Tätigkeiten des Projektmanagements vertraut. Des Weiteren sind sie im Stande, kleinere Projekte mit wesentlichen Techniken des Projektmanagement zu bearbeiten basierend auf aktuellen Projektmanagementstandards.

Die Studierenden kennen die wesentlichen Grundlagen und Methoden des Wirtschaftsprivatrechts. Sie sind in der Lage, einfache juristische Probleme in diesem Bereich zu erkennen, zu analysieren und zu bearbeiten. Zudem können sie juristische Fragestellungen überschlägig bewerten und in wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge einordnen.

Inhalt

Das Modul „Betriebliche Wertschöpfungsprozesse“ umfasst die Lehrveranstaltungen „Principles of Marketing“ (in englischer Sprache), „Prozessmanagement“ und „Wirtschaftsrecht“.

„Principles of Marketing“ führt Grundlagen des Marketings ein. Dazu gehören nach der Schaffung eines basalen Begriffsverständnisses Produktpolitik (Brand Management, Product Management, Produktinnovation), Preispolitik (dynamische Preissetzung, Preisdifferenzierung, Preisstrategie), Kommunikationspolitik und Distributionspolitik.

Die Veranstaltung „Prozessmanagement“ befasst sich mit grundlegenden Organisationsfragen und dem Management von Projekten in organisatorischen und nicht-organisatorischen Aufgabenfeldern. Behandelt werden theoretische Grundlagen wie eine Organisation gestaltet werden kann und die dazugehörigen Methoden und Techniken. Zusätzlich werden im Bereich Projektmanagement Grundlagenwissen, Projektmanagementstandards sowie entsprechende Tools dargestellt.

„Wirtschaftsrecht“ führt in die Grundzüge des Wirtschaftsprivatrechts ein. Es wird zunächst ein Überblick gegeben über die Funktion und wesentliche Begriffe des Wirtschaftsprivatrechts. Behandelt wird sodann insbesondere das Vertragsrecht (Vertragsschluss, Vertragsinhalt, Abwicklung von Verträgen, Lösung vom Vertrag, Probleme bei der Vertragsdurchführung).

Literatur

Principles of Marketing:

Jobber/Ellis-Chadwick: Principles and Practices of Marketing, 9th ed., McGrawHill, 2019.

Prozessmanagement:

Weinert: Organisation: Organisationsgestaltung – Organisationsmethodik, Fallklausuren, Vahlen München, 2002.

Bergmann/Garrecht: Organisation und Projektmanagement, 2. Aufl., Springer, 2016.

Alam/Gühl: Projektmanagement für die Praxis: Ein Leitfaden und Werkzeugkasten für erfolgreiche Projekte, Springer, 2016.

Wirtschaftsrecht:

Aktuelle Gesetzestexte BGB und Wirtschaftsprivatrecht.

Führich: Wirtschaftsprivatrecht, 13. Auflage, Vahlen, 2017.

Förschler: Grundzüge des Wirtschaftsprivatrechts, Vahlen, 2018.

Weitere Literaturhinweise werden bei Bedarf im Verlauf der Lehrveranstaltungen gegeben.

Leistungsnachweis

sP -120, benotet

Verwendbarkeit

Principles of Marketing:

Vermittlung grundlegender Kenntnisse für die Module Organisationskommunikation sowie die verschiedenen Pflicht- und Wahlpflichtmodule mit Marketing- bzw. Kommunikationsbezug sowie mit betriebswirtschaftlichem Bezug

Prozessmanagement:

Vermittlung grundlegender Gestaltungstechniken von inner- und zwischenbetrieblicher Strukturen und Prozessen unter Berücksichtigung von Projektorganisation und Projektmanagement für Alltag, Studium und Beruf

Wirtschaftsrecht:

Vermittlung unverzichtbarer Rechtskenntnisse für alle wirtschaftsbezogenen Tätigkeitsfelder.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul erstreckt sich über ein Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten

Modulname	Modulnummer
Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	3702

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. oec. publ. Rafaela Kraus	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
37021	VÜ	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I	Pflicht	4
37022	VL	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II Vorlesung	Pflicht	2
37023	UE	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II Übung	Pflicht	2
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an betriebswirtschaftlichen und personalpsychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit an Übungen und Engagement im Feld sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur im Selbststudium.

Qualifikationsziele

Ausgehend von wissenschaftlichen Erkenntnissen erschließen sich die Studierenden die organisationalen Handlungsfelder des Human Resources Managements. Sie vermögen deren strategischen Beitrag zum Erfolg von Organisationen zu erkennen und zu erklären. Sie verstehen die Bedeutung und Systematik des Personalmanagements, seiner Funktionen, Strukturen und Instrumente und werden in die Lage versetzt, bestehende HR-Konzepte (evidenzbasiert) zu beurteilen und neue Konzepte selbst zu entwickeln. Des Weiteren werden die Studierenden befähigt, Techniken und Instrumente zur Wahrnehmung und Gestaltung der Personalfunktion und ihrer strategischen Ausrichtung adäquat auf eigene Problemstellungen zu übertragen und einzusetzen.

Inhalt

Das Modul gliedert sich in zwei Teile: HRM I und HRM II.

HRM I befasst sich aus betriebswirtschaftlicher Perspektive mit strategischen HR-Themen an der Schnittstelle zur Organisationstrategie, die sich auf die Erfolgspotenziale von Organisationen beziehen. Sie lernen die Systematik und die Kernprozesse des HRM

<p>(z.B. Organisationsformen und geplanter organisatorischer Wandel, Personaleinsatz, Personalentwicklung, Anreiz- und Entgeltsysteme, Personalfreisetzung, Kultur und Führung) in Fallbeispielen praktisch anzuwenden.</p> <p>HRM II befasst sich aus (personal)psychologischer Perspektive mit der Gewinnung, Auswahl und Bindung von Mitarbeitenden (z.B. Employer Branding und Personalmarketing, Eignungsdiagnostik, Onboarding). Zudem werden bestehende HR-Konzepte evidenzbasiert beschrieben und bewertet.</p>
Literatur
<p>HRM I:</p> <p>Kraus, R. & Kreitenweis, T. (2020). Führung messen. Berlin: Springer.</p> <p>Thommen, J.-P., Achleitner A.-K., Gilbert D., Hachmeister, D., Jarchow S. & Kaiser G. (2017). Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. (8. Aufl.). Wiesbaden: Springer.</p> <p>HRM II:</p> <p>Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.</p> <p>Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.</p> <p>Schuler, H. & Kanning, U. P. (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.</p>
Leistungsnachweis
sP-90, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Personalbereich.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.

Modulname	Modulnummer
Gestaltung und Wirkung von Arbeit	3862

Konto	Pflichtmodule - HRM 2021
-------	--------------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Julia Reif	Pflicht	1

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
300	96	204	10

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
38621	VÜ	Gestaltung und Wirkung von Arbeit	Pflicht	4
38622	SU	Evidenzbasierte Praxis	Pflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				8

Empfohlene Voraussetzungen

Voraussetzungen für die erfolgreiche Teilnahme an diesem Modul sind ein Interesse an (arbeits-)psychologischen Fragestellungen, die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit, zur kritischen Reflexion des eigenen (Arbeits-)Verhaltens, sowie zur Rezeption aktueller Fachliteratur.

Qualifikationsziele

Die Studierenden sind in der Lage, arbeitsanalytische Verfahren zu benennen, zu beschreiben und anzuwenden. Sie können Kriterien humaner Arbeit, verschiedene Maßnahmen zur humanen Arbeitsgestaltung sowie deren Vor- und Nachteile erläutern und bewerten. Sie sind in der Lage, motiviertes (Arbeits-)Verhalten, sowie die Entstehung von Gesundheit und Stress anhand psychologischer Theorien zu analysieren und zu erklären. Die Studierenden können Maßnahmen des Stressmanagements erörtern. Sie können praktische Problemstellungen in wissenschaftliche Fragestellungen übersetzen und anhand der im Modul vermittelten Inhalte systematisch diskutieren.

Inhalt

Das Modul Gestaltung und Wirkung von Arbeit gibt einen Überblick über psychologische Methoden der Arbeitsanalyse, sowie über Merkmale einer humanen und motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung. Anhand spezifischer arbeits- und organisationspsychologischer Theorien vermittelt das Modul, wie sich Arbeit auf Individuen auswirkt und geht dabei auf die psychosozialen Funktionen von Arbeit ein. Schwerpunktmäßig werden Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, sowie Gesundheit und Stress als Wirkungen von Arbeit betrachtet. Praktische Implikationen für eine ressourcenorientierte Arbeitsgestaltung werden abgeleitet.

Literatur

Kauffeld, S. (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer.

<p>Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Aufl.). Heidelberg: Springer.</p> <p>Weitere Literaturhinweise werden im Verlauf der Lehrveranstaltung(en) gegeben.</p>
<p>Leistungsnachweis</p>
<p>sP-90, benotet</p>
<p>Verwendbarkeit</p>
<p>Das Modul bildet eine Grundlage für anwendungsorientierte Wahlpflichtmodule und Abschlussarbeiten im Bereich der Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Weitere Veranstaltungen zu den Themen Führung, Teamarbeit und Organisationsentwicklung bauen z.T. auf das Modul auf.</p>
<p>Dauer und Häufigkeit</p>
<p>Das Modul erstreckt sich über 2 Trimester. Es wird in jedem Studienjahr angeboten.</p>

Modulname	Modulnummer
1. Praktikumsabschnitt	1802

Konto	Praktika - HRM 2021
-------	---------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. nat. Dominik Bayer	Pflicht	3

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330			11

Qualifikationsziele
<p>Praktikum im Bereich Human Resources Management</p> <p>Die Studierenden verfügen über einen Überblick über grundlegende Arbeitsweisen im Human Resources Management. Die Studierenden verfügen über Kenntnisse zeitgemäßer Verfahren zur Lösung personalwirtschaftlicher Aufgaben in Organisationen. Die Studierenden sind befähigt, diese Verfahren eigenverantwortlich, kompetent und in einem konkreten Arbeitsumfeld anzuwenden. Sie haben rudimentäre Handlungskompetenzen im Human Resources Management.</p>
Inhalt
Der 1. Praktikumsabschnitt kann ausschließlich im Bereich Human Resources Management absolviert werden.
Leistungsnachweis
Der Nachweis über die Ableistung der praktischen Tätigkeit muss in Form eines Berichtsheftes, entsprechend den Formvorgaben des Praktikantenamtes, geführt und zusammen mit dem Praktikantenzugnis fristgerecht zur Anerkennung im Praktikantenamt vorgelegt werden. Zu einem vollständigen Berichtsheft gehören insbesondere Arbeits- und Wochenberichte, die vom Ausbildungsleiter zu unterzeichnen sind.
Dauer und Häufigkeit
Der zeitliche Umfang des 1. Praktikumsabschnitts beträgt mindestens 10 Wochen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit nach dem dritten Trimester.

Modulname	Modulnummer
2. Praktikumsabschnitt	1803

Konto	Praktika - HRM 2021
-------	---------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. nat. Dominik Bayer	Pflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
330			11

Qualifikationsziele
<p>Bereich Human Resources Management</p> <p>Die Studierenden verfügen über einen vertiefenden Einblick in spezifische Arbeitsweisen Human Resource Management. Die Studierenden verfügen über Kenntnisse zeitgemäßer Verfahren zur Lösung personalwirtschaftlicher Aufgaben in Organisationen. Die Studierenden sind befähigt, diese Verfahren eigenverantwortlich, kompetent und in einem konkreten Arbeitsumfeld anzuwenden. Sie verfügen damit über Handlungskompetenzen im Human Resource Management.</p> <p>Praktikum im kaufmännischen Bereich</p> <p>Die Studierenden sind zur selbständigen Bearbeitung von betriebsgestaltenden und prozessregelnden konkreten Aufgabenstellungen (konzeptionelle Arbeiten, organisatorische Tätigkeiten, Projektarbeiten, planende, überwachende, steuernde Tätigkeiten) in betriebswirtschaftlichen Handlungsfeldern befähigt. Die Studierenden verfügen über betriebswirtschaftliche Problemlösungskompetenz. Sie sind mit betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten, die dem Ausbildungsstand und dem späteren Berufsfeld angemessen sind, vertraut.</p>
Inhalt
Der 2. Praktikumsabschnitt kann wahlweise im Bereich Human Resources Management oder in einem kaufmännischen Bereich absolviert werden.
Leistungsnachweis
Der Nachweis über die Ableistung der praktischen Tätigkeit muss in Form eines Berichtsheftes, entsprechend den Formvorgaben des Praktikantenamtes, geführt und zusammen mit dem Praktikantenzugnis fristgerecht zur Anerkennung im Praktikantenamt vorgelegt werden. Zu einem vollständigen Berichtsheft gehören insbesondere Arbeits- und Wochenberichte, die vom Ausbildungsleiter zu unterzeichnen sind.
Dauer und Häufigkeit
Der zeitliche Umfang des 2. Praktikumsabschnitts beträgt mindestens 10 Wochen in der lehrveranstaltungsfreien Zeit nach dem sechsten Trimester.

Modulname	Modulnummer
Angewandtes Controlling	1184

Konto	WPFL - HRM 2021
-------	-----------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. rer. pol. Manfred Sargl	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
11840	Planspiel	Angewandtes Controlling	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Empfohlene Voraussetzungen

Der erfolgreiche Abschluß der Module "Mathematik" und "Grundlagen des Rechnungswesens" wird empfohlen.

Qualifikationsziele

Die Studierenden können selbständig einfache Jahresabschlüsse erstellen und diese analysieren. Sie sind in der Lage, einfache Finanzplanungen und Investitionsrechnung anwendungsbezogen durchzuführen. Sie können zielorientiert mit den klassischen Instrumenten des Controllings umgehen und diese auf eine konkrete unternehmerische Fragestellung anwenden. Sie sind in der Lage, Ihre Ergebnisse in Berichtsform darzustellen.

Die Studierenden verbessern ihre Teamfähigkeit durch Gruppenarbeit mit arbeitsteiliger Bearbeitung bei Unsicherheit und unter Zeitdruck.

Sie erleben unternehmerisches Denken, indem sie Führungsaufgaben in einem simulierten Unternehmen übernehmen.

Inhalt

In der Veranstaltung werden Anhand einer Simulation die grundlegenden Themen des Controlling, wie Produktionsplanung und Lagerhaltung, Plan- und Istkostenrechnung, Buchführung laufender Geschäftsvorfälle, Erstellen und Analyse von Bilanz, GuV und Cash-Flow Rechnung, Absatzplanung und Preisbildung, Finanzmanagement und Investitionsrechnung praktisch durchgeführt.

Literatur

P. Horváth/ R. Gleich/ M. Seiter: Controlling, in der aktuellen Auflage

H.-U. Küpper/ G. Friedl/ C. Hofmann u.a.: Controlling, in der aktuellen Auflage

J. Weber/ U. Schäffer: Einführung in das Controlling, in der aktuellen Auflage
Leistungsnachweis
Seminararbeit, benotet
Verwendbarkeit
Das Modul kann als Grundlage für eine Bachelor-Arbeit im Bereich Controlling genutzt werden.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Grundlagen Business Analytics	3856

Konto	WPFL - HRM 2021
-------	-----------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Uwe Messer	Wahlpflicht	6

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150	48	102	5

Zugehörige Lehrveranstaltungen:

Nr.	Art	Veranstaltungsname	Teilnahme	TWS
38560	SU	Grundlagen Business Analytics	Wahlpflicht	4
Summe (Pflicht und Wahlpflicht)				4

Qualifikationsziele
Die Studierenden verfügen über fundiertes Grundwissen im Hinblick auf den Einsatz und die Aufgaben von Business Analytics. Sie verstehen das Zusammenspiel von Daten, Informationstechnologie und statistischen Methoden zum Zweck der Entscheidungsunterstützung.
Inhalt
Die Veranstaltung befasst sich mit grundlegenden Themen von Business Analytics. In diesem Kontext werden die Studierenden mit einschlägigen Theorien, Ansätzen und Prozessen von Business Analytics vertraut gemacht. Die Veranstaltung widmet sich unter anderem den Datenquellen im Unternehmen, sowie Möglichkeiten der Datenhaltung- und Abfrage. Darüber hinaus werden Datenaufbereitungs- und Modellierungsansätze (deskriptiv, prädiktiv, und präskriptiv) sowie das Reporting (z.B. mittels Dashboards) thematisiert.
Literatur
Sherman, R. (2014). Business intelligence guidebook: From data integration to analytics. Newnes.
International Journal of Business Analytics (IJBAN)
Müller, R. M., & Lenz, H. J. (2013). Business intelligence. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
Seiter, M. (2017). Business Analytics: Effektive Nutzung fortschrittlicher Algorithmen in der Unternehmenssteuerung. Vahlen.
Weitere Lehrbücher, Praxisliteratur und ggf. englischsprachige Journalpublikationen werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

Leistungsnachweis
Portfolio
Verwendbarkeit
Dieses Modul vertieft die Kompetenz im Umgang mit Daten und kann als Grundlage für Abschlussarbeiten dienen.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul erstreckt sich über 1 Trimester. Das Modul wird im Rahmen des Wahlpflichtangebots regelmäßig angeboten.

Modulname	Modulnummer
Seminar studium plus 1	1002

Konto	Studium+ Bachelor
-------	-------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Ina Ulrike Paul	Pflicht	2

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
90 Stunden	36	54	3

Qualifikationsziele
<p>Die Studierenden erwerben personale, soziale oder methodische Kompetenzen, um das Studium als starke, mündige Persönlichkeit zu verlassen. Die <i>studium plus</i> -Seminare bereiten die Studierenden dadurch auf ihre Berufs- und Lebenswelt vor und ergänzen die im Studium erworbenen Fachkenntnisse.</p> <p>Durch die Vermittlung von Horizontwissen wird die eingeschränkte Perspektive des Fachstudiums erweitert. Dadurch lernen die Studierenden, das im Fachstudium erworbene Wissen in einem komplexen Zusammenhang einzuordnen und in Relation zu den anderen Wissenschaften zu sehen.</p> <p>Durch die exemplarische Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragen erwerben die Studierenden die Kompetenz, diese kritisch zu bewerten, sich eine eigene Meinung zu bilden und diese engagiert zu vertreten. Das dabei erworbene Wissen hilft, Antworten auch auf andere gesellschaftsrelevante Fragestellungen zu finden.</p> <p>Durch die Steigerung der Partizipationsfähigkeit wird die mündige Teilhabe an sozialen, kulturellen und politischen Prozessen der modernen Gesellschaft gefördert.</p>
Inhalt
<p>Die <i>studium plus</i> -Seminare bieten Lerninhalte, die Horizont- oder Orientierungswissen vermitteln bzw. die Partizipationsfähigkeit steigern. Sämtliche Inhalte sind auf den Erwerb personaler, sozialer oder methodischer Kompetenzen ausgerichtet. Sie bilden die Persönlichkeit und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit.</p> <p>Bei der Vermittlung von Horizontwissen werden die Studierenden beispielsweise mit den Grundlagen anderer, fachfremder Wissenschaften vertraut gemacht, sie lernen Denkweisen und "Kulturen" der fachfremden Disziplinen kennen. Bei der Vermittlung von Orientierungswissen steigern die Studierenden ihr Reflexionsniveau, indem sie sich exemplarisch mit gesellschaftsrelevanten Themen auseinandersetzen. Bei der Vermittlung von Partizipationswissen steht der Einblick in verschiedene soziale und politische Prozesse im Vordergrund.</p> <p>Einen detaillierten Überblick bietet das jeweils gültige Seminarangebot von <i>studium plus</i>, das von Trimester zu Trimester neu erstellt und den Erfordernissen der künftigen Berufswelt sowie der Interessenslage der Studierenden angepasst wird.</p>

Leistungsnachweis
<ul style="list-style-type: none">• In Seminaren werden Notenscheine erworben.• Die Leistungsnachweise, durch die der Notenschein erworben werden kann, legt der/die Dozent/in in Absprache mit dem Zentralinstitut studium plus vor Beginn des Einschreibeverfahrens für das Seminar fest. Hierbei sind folgende wie auch weitere Formen sowie Mischformen möglich: Klausur, mündliche Prüfung, Hausarbeit, Referat, Projektbericht, Gruppenarbeit, Mitarbeit in der Lehrveranstaltung etc. Bei Mischformen erhält der Studierende verbindliche Angaben darüber, mit welchem prozentualen Anteil die jeweilige Teilleistungen gewichtet werden.• Für den HAW-Bereich gelten abweichend folgende Leistungsnachweise: Seminararbeit, Referat oder Portfolio.• Der Erwerb des Scheins ist an die regelmäßige Anwesenheit im Seminar gekoppelt.• Bei der während des Einschreibeverfahrens stattfindenden Auswahl der Seminare durch die Studierenden erhalten diese verbindliche Informationen über die Modalitäten des Scheinerwerbs für jedes angebotene Seminar.
Verwendbarkeit
Das Modul ist für sämtliche Bachelorstudiengänge gleichermaßen geeignet.
Dauer und Häufigkeit
Das Modul dauert 1 Trimester. Als Startzeitpunkt ist das Wintertrimester im 1. Studienjahr vorgesehen.

Modulname	Modulnummer
Seminar studium plus 2, Training	1005

Konto	Studium+ Bachelor
-------	-------------------

Modulverantwortliche/r	Modultyp	Empf. Trimester
Prof. Dr. Ina Ulrike Paul	Pflicht	

Workload in (h)	Präsenzzeit in (h)	Selbststudium in (h)	ECTS-Punkte
150 Stunden	72 Stunden	78 Stunden	5

Qualifikationsziele
<p>studium plus- Seminare:</p> <p>Die Studierenden erwerben personale, soziale oder methodische Kompetenzen, um das Studium als starke, mündige Persönlichkeit zu verlassen. Die studium plus- Seminare bereiten die Studierenden dadurch auf ihre Berufs- und Lebenswelt vor und ergänzen die im Studium erworbenen Fachkenntnisse.</p> <p>Durch die Vermittlung von Horizontwissen wird die eingeschränkte Perspektive des Fachstudiums erweitert. Dadurch lernen die Studierenden, das im Fachstudium erworbene Wissen in einem komplexen Zusammenhang einzuordnen und in Relation zu den anderen Wissenschaften zu sehen.</p> <p>Durch die exemplarische Auseinandersetzung mit gesellschaftsrelevanten Fragen erwerben die Studierenden die Kompetenz, diese kritisch zu bewerten, sich eine eigene Meinung zu bilden und diese engagiert zu vertreten. Das dabei erworbene Wissen hilft, Antworten auch auf andere gesellschaftsrelevante Fragestellungen zu finden.</p> <p>Durch die Steigerung der Partizipationsfähigkeit wird die mündige Teilhabe an sozialen, kulturellen und politischen Prozessen der modernen Gesellschaft gefördert.</p> <p>studium plus- Trainings:</p> <p>Die Studierenden erwerben personale, soziale und methodische Kompetenzen, um als Führungskräfte auch unter komplexen und teils widersprüchlichen Anforderungen handlungsfähig zu bleiben bzw. um ihre Handlungskompetenz wiederzuerlangen.</p> <p>Damit ergänzt das Trainingsangebot die im Rahmen des Studiums erworbenen Fachkenntnisse insofern, als diese fachlichen Kenntnisse von den Studierenden in einen berufspraktischen Kontext eingebettet werden können und Möglichkeiten zur Reflexion des eigenen Handelns angeboten werden.</p>
Inhalt
<p>Die studium plus -Seminare bieten Lerninhalte, die Horizont- oder Orientierungswissen vermitteln bzw. die Partizipationsfähigkeit an Diskussionen über wichtige aktuelle Themen steigern. Sämtliche Inhalte sind auf den Erwerb personaler, sozialer oder</p>

methodischer Kompetenzen ausgerichtet. Sie bilden die Persönlichkeit und erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit. Bei der Vermittlung von Horizontwissen werden die Studierenden u.a. mit den Grundlagen anderer, fachfremder Wissenschaften vertraut gemacht, sie lernen Denkweisen und "Wissenskulturen" der fachfremden Disziplinen kennen.

Bei der Vermittlung von Orientierungswissen steigern die Studierenden ihr Reflexionsniveau, indem sie sich exemplarisch mit gesellschaftsrelevanten Themen auseinandersetzen. Bei der Vermittlung von Partizipationswissen steht der Einblick in verschiedene soziale und politische Prozesse im Vordergrund.

Die **studium plus- Trainings** entsprechen den Trainings für Führungskräfte in modernen Unternehmen und bieten berufsrelevante und an den Themen der aktuellen Führungskräfteentwicklung von Organisationen und Unternehmen orientierte Lerninhalte.

Leistungsnachweis

studium plus- Seminare:

In Seminaren werden Notenscheine erworben. Die Leistungsnachweise, durch die der Notenschein erworben werden kann, legt der/die Dozent/in in Absprache mit dem Zentralinstitut studium plus vor Beginn des Einschreibeverfahrens für das Seminar fest. Hierbei sind folgende wie auch weitere Formen sowie Mischformen möglich: Klausur, mündliche Prüfung, Hausarbeit, Referat, Projektbericht, Gruppenarbeit, Mitarbeit in der Lehrveranstaltung etc. Bei Mischformen erhält der/die Studierende verbindliche Angaben darüber, mit welchem prozentualen Anteil die jeweilige Teilleistungen gewichtet werden. Für den HAW-Bereich gelten abweichend folgende Leistungsnachweise: Seminararbeit oder Portfolio. Der Erwerb des Scheins ist an die regelmäßige Anwesenheit im Seminar gekoppelt. Bei der während des Einschreibeverfahrens stattfindenden Auswahl der Seminare durch die Studierenden erhalten diese verbindliche Informationen über die Modalitäten des Scheinerwerbs für jedes angebotene Seminar.

studium plus- Trainings:

Die Trainings sind unbenotet, die Zuerkennung der ECTS-Leistungspunkte ist aber an die Teilnahme an der gesamten Trainingszeit gekoppelt (Teilnahmeschein).

Dieses Modul geht nur mit 3 ECTS-Punkten in die Gesamtnotenberechnung ein!

Verwendbarkeit

Das Modul ist für sämtliche Bachelorstudiengänge gleichermaßen geeignet.

Dauer und Häufigkeit

Das Modul "Seminar studium plus 2, Training" des Bachelor-Studiengangs umfasst insgesamt 2 Semester. Jede/r Studierende des Bachelor-Studiengangs besucht im Rahmen des Moduls Seminar studium plus 2, Training in der Regel im Herbstsemester des zweiten Studienjahres ein studium plus -Seminar (3 ECTS) und in der Regel im Frühjahrsemester des zweiten Studienjahres ein studium plus -Training (2 ECTS).

Übersicht des Studiengangs: Konten und Module

Legende:

FT	= Fachtrimester des Moduls
PrFT	= frühestes Trimester, in dem die Modulprüfung erstmals abgelegt werden kann
Nr	= Konto- bzw. Modulnummer
Name	= Konto- bzw. Modulname
M-Verantw.	= Modulverantwortliche/r
ECTS	= Anzahl der Credit-Points

FT	PrFT	Nr	Name	M-Verantw.	ECTS
	6	1000	anrechenbare Sprachausbildung für HRM	N. N.	8
9		2478	Bachelorarbeit HRM	T. Wüstrich	11
		7	Pflichtmodule - HRM 2021		141
2	3	3176	Quantitative und qualitative Methoden	P. Rauschnabel	10
4	5	3593	Personalcontrolling & People Analytics	U. Messer	10
4	5	3594	Personalentwicklung	E. Schmid	10
4	5	3595	Arbeits- und Sozialrecht	N. N.	10
7	8	3596	Leadership & Interaktion im Team	J. Reif	10
7	8	3597	Innovation & Change	R. Kraus	10
7	8	3598	Organisationsentwicklung	E. Schmid	10
1	1	3600	Mathematik	D. Bayer	5
2	3	3601	Grundlagen des Rechnungswesens	M. Sargl	10
3	3	3602	Organisationskommunikation I	N. Zowislo-Grünwald	6
4	5	3603	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	T. Wüstrich	10
7	8	3607	Wirtschafts- und Medieninformatik	B. Hu	10
1	1	3608	Betriebliche Wertschöpfungsprozesse	F. Müller-Langer	10
2	3	3702	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung	R. Kraus	10
1	2	3862	Gestaltung und Wirkung von Arbeit	J. Reif	10
		8	Praktika - HRM 2021		22
3	0	1802	1. Praktikumsabschnitt	D. Bayer	11
6	0	1803	2. Praktikumsabschnitt	D. Bayer	11
		9	Wahlpflichtmodule - HRM 2021		10
6	6	1184	Angewandtes Controlling	M. Sargl	5
6	6	3856	Grundlagen Business Analytics	U. Messer	5
		99BA	Studium+ Bachelor		8
2	0	1002	Seminar studium plus 1	I. Paul	3
	2	1005	Seminar studium plus 2, Training	I. Paul	5

Übersicht des Studiengangs: Lehrveranstaltungen

Legende:

FT	= Fachtrimester der Veranstaltung
Nr	= Veranstaltungsnummer
Name	= Veranstaltungsname
Art	= Veranstaltungsart
P/Wp	= Pflicht / Wahlpflicht
TWS	= Trimesterwochenstunden

FT	Nr	Name	Art	P/Wp	TWS
1	36000	Einführung in die Wirtschaftsmathematik	Vorlesung/Übung	Pf	6
1	36081	Principles of Marketing (engl)	Vorlesung	Pf	2
1	36082	Prozessmanagement	Vorlesung	Pf	4
1	36083	Wirtschaftsrecht	Vorlesung	Pf	2
1	38621	Gestaltung und Wirkung von Arbeit	Vorlesung/Übung	Pf	4
2	31761	Wissenschaftstheorie	Vorlesung	Pf	2
2	31762	Statistik	Vorlesung/Übung	Pf	4
2	36011	Grundlagen des Rechnungswesens Vorlesung	Vorlesung	Pf	4
2	36012	Grundlagen des Rechnungswesens Übung	Übung	Pf	2
2	37021	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung I	Vorlesung/Übung	Pf	4
2	38622	Evidenzbasierte Praxis	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
3	31763	Quantitative Methoden	Vorlesung/Übung	Pf	6
3	31764	Qualitative Methoden	Vorlesung/Übung	Pf	4
3	36011	Grundlagen des Rechnungswesens Vorlesung	Vorlesung	Pf	4
3	36012	Grundlagen des Rechnungswesens Übung	Übung	Pf	2
3	36020	Organisationskommunikation I	Vorlesung/Übung	Pf	4
3	37022	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II Vorlesung	Vorlesung	Pf	2
3	37023	Strategisches Human Resources Management und Personalveränderung II Übung	Übung	Pf	2
4	1000 HT HRM	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Kurs	Pf	2
4	35931	Personalcontrolling	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
4	35941	Personalentwicklung I	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
4	35951	Arbeits- und Sozialrecht Vorlesung I	Vorlesung	Pf	2
4	35952	Arbeits- und Sozialrecht Übung I	Übung	Pf	2
4	36030	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	Vorlesung/Übung	Pf	4
5	1000 WT HRM	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Kurs	Pf	2
5	35932	People Analytics	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
5	35942	Personalentwicklung II	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
5	35951	Arbeits- und Sozialrecht Vorlesung II	Vorlesung	Pf	2

B. A. Human Resources Management 2021

5	35952	Arbeits- und Sozialrecht Übung II	Übung	Pf	2
5	36030	Grundlagen der Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik	Vorlesung/Übung	Pf	4
6	1000 FT HRM	Militärische Pflichtsprachausbildung Englisch	Kurs	Pf	2
6	11840	Angewandtes Controlling	Planspiel	WPf	4
6	38560	Grundlagen Business Analytics	Seminaristischer Unterricht	WPf	4
7	35961	Leadership	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
7	35971	HRM I	Vorlesung/Übung	Pf	4
7	35981	Organisationsdiagnose	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
7	36070	Wirtschafts- und Medieninformatik	Vorlesung/Übung	Pf	4
8	35962	Teamdiagnose	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
8	35972	HRM II	Vorlesung/Übung	Pf	4
8	35982	Organisationsentwicklung	Seminaristischer Unterricht	Pf	4
8	36070	Wirtschafts- und Medieninformatik	Vorlesung/Übung	Pf	4

