

Modulbezeichnung:	Organisations- und Personalentwicklung	
Modulnummer: DLMWOP	Semester: --	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modultyp: Wahlpflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 300 h		ECTS Punkte: 10
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01) • Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01) 		Workload: Selbststudium: 200 h Selbstüberprüfung: 50 h Tutorien: 50 h
Kurskoordinatoren/Tutoren:: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Nicole Richter
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master Personalmanagement, MPM-120 • Master Marketingmanagement, MMM-120 • Master Wirtschaftsinformatik, MWINF-120 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm: <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Employer Branding und Recruiting • Seminar Internationales HR Management • Compensation und Personalcontrolling
Qualifikations- und Lernziele des Moduls:		
<p>Talentmanagement und Personalentwicklung In diesem Modulkurs werden die Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung vermittelt und die Bedeutung der beiden eng miteinander verbundenen Aufgabenbereiche des Personalmanagements verdeutlicht. Das Modul baut auf dem Modul „Human Resource Management“ auf und vertieft die Grundlagen, Ziele, Methoden, Instrumente, Organisation und Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung.</p> <p>Change Management und Organisationsentwicklung In diesem Modulkurs werden die Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung vermittelt und die Bedeutung der beiden eng miteinander verbundenen Aufgabenbereiche verdeutlicht. Das Modul baut auf den Modulen „Human Resource Management“ und „Leadership“ auf und vertieft die Grundlagen, Ziele, Methoden, Instrumente, Organisation und Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung.</p>		
Lehrinhalt des Moduls:		

Talentmanagement und Personalentwicklung

- Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung
- Kompetenz- und Performance-Management
- E-Learning & Blended Learning
- Management-Development
- Talent-Relationship-Management
- Organisatorische Implementierung von Talentmanagement und Personalentwicklung
- Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung
- Besonderheiten von internationalem Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Talentmanagement und Personalentwicklung

Change Management und Organisationsentwicklung

- Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
- Theoretische (Prozess- und Phasen-)Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Instrumente und Methoden von Change Management und Organisationsentwicklung
- Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Change Management und Organisationsentwicklung

Lehrmethoden:	Siehe Kursbeschreibung(en)	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms: --	Prüfungszulassungsvoraussetzung:	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung(en)	DLMTUP01: Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50 %) DLMCMO01: Klausur, 90 Min. (50 %)

Kursnummer: DLMTUP01	Kursname: Talentmanagement und Personalentwicklung	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: Kursdauer: Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
Beschreibung des Kurses: Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungsaktivitäten zu vermitteln.		
Kursziele: Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Talentmanagement und Personalentwicklung. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung. • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung kennengelernt. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung. • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung. 		
Lehrmethoden: Die Lehrmaterialien enthalten einen kursabhängigen Mix aus Skripten, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-)Tutorien, Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.		
Inhalte des Kurses: 1 Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung 1.1 Begriffe und Definitionen 1.2 Rechtliche Grundlagen 1.3 Der Demographische Wandel		

1.4 Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen von Talent Management und Personalentwicklung

2 Kompetenz- und Performance-Management

2.1 Kompetenz- und Skillmanagement

2.2 Performance und Potential

3 E-Learning & Blended Learning

3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen

3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle

3.3 IT-Grundlagen

4 Management Development

4.1 Leadership Development

4.2 360 Grad Feedbacks

4.3 Coaching und Mentoring

5 Talent Relationship Management

5.1 Arbeitsgebersprechen

5.2 Zielgruppendefinition

5.4 Suchstrategien und Kandidatenbindung

6 Organisatorische Implementierung von Talentmanagement und Personalentwicklung

6.1 Verantwortlichkeiten und Struktur

6.2 Rolle der Führungskräfte

6.3 IT-Systeme für Talent Management und Personalentwicklung

6.4 Talent Management und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs

7 Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung

7.1 Kennzahlen und KPIs

7.2 Problematik der Erfolgskontrolle

8 Besonderheiten von internationalem Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung

9 Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Talentmanagement und Personalentwicklung

Literatur:**Bücher:**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791032436.
- Berger, L. A./Berger, D. A. (Hrsg.) (2010): The Talent Management Handbook. 2. Auflage, McGraw-Hill, New York et al. ISBN-13: 978-0071739054.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791020419.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029290.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029566.
- Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld. ISBN-13: 978-3763931415.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3642043994.
- Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834931740.
- Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al. ISBN-13: 978-0415871716.
- Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642170775.
- Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München. ISBN-13: 978-3472078784.

Handwörterbücher:

- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080499.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080284.

Zeitschriften:

- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Prüfungsleistung:

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 110
Selbstüberprüfung (in Std.): 20
Tutorien (in Std.): 20

Kursnummer: DLMCM001	Kursname: Change Management und Organisationsentwicklung	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: Kursdauer: Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
Beschreibung des Kurses: Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs – sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen ständig mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Organisation bzw. Struktur entsprechend anzupassen und zu verändern. Diese Transformationsprozesse werden insbesondere von den Mitarbeitern eines Unternehmens häufig als schmerzlich empfunden: Unsicherheiten, Widerstände und Ängste entstehen. Mithilfe von Konzepten und Methoden zu Change Management und Organisationsentwicklung lassen sich diese negativen Konsequenzen aus Veränderungsprozessen mildern. Im Rahmen des Kurses gilt es, dieses Verständnis den Studierenden zu präsentieren und ihnen das notwendige „Handwerkszeug“ zur Umsetzung von Aktivitäten im Hinblick auf Change Management und Organisationsentwicklung zu vermitteln.		
Kursziele: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung. • haben die Studierenden alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung kennengelernt und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen. • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Change Management und Organisationsentwicklung. 		
Lehrmethoden: Die Lehrmaterialien enthalten einen kursabhängigen Mix aus Skripten, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-)Tutorien, Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.		
Inhalte des Kurses: 1 Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung 1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen		

1.2 Grundlagen von Aufbau- und Prozessorganisation

1.3 Begriffe und Definitionen

2 Theoretische (Prozess- und Phasen-)Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung

2.1 Organisationstheoretische Ansätze: klassische, verhaltensorientierte, entscheidungsorientierte, situative und systemorientierte Ansätze

2.2 Phasenmodelle Change Managements (z.B. Kotter)

3 Instrumente und Methoden von Change Management und Organisationsentwicklung

3.1 Kick-off-Meetings

3.2 Workshops

3.3 Großgruppenverfahren: z. B. World Café, Zukunftswerkstatt, Open Space, Unternehmenstheater, Events

3.4 Konfliktmanagement

3.5 Personalführung in Change-Prozessen

4 Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung

4.1 Organisatorische Barrieren und Widerstände

4.2 Struktur und Verantwortlichkeiten

4.3 Rolle von HR als Change Agent

4.4 Projektorganisation für Change Management und Organisationsentwicklung

4.5 Entwicklung einer Change Management Kultur

4.6 Kommunikation in Transformationsprozessen

5 Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung

5.1 Kennzahlen und KPIs

5.2 Problematik der Erfolgskontrolle

6 Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen

7 Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Change Management und Organisationsentwicklung

Literatur:

Bücher:

- Bea, F. X./Göbel, E. (2010): Organisation. Theorie und Gestaltung. 4. Auflage, UTB, Stuttgart. ISBN-13: 978-3825220778.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L. (2012): Grundlagen der Organisation. Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung. 10. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834930293.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658015312.
- Kesler, G./Kates, A. (2011): Leading Organization Design. How to Make Organization Design Decisions to Drive the Results You Want. Jossey-Bass, San Francisco (CA). ISBN-13: 978-0470589595.
- Kotter, J. P. (2011): Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800637898.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. Droemer, München. ISBN-13: 978-3426274125.
- Mohr, N. et al. (Hrsg.) (2010): Herausforderung Transformation. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642025273.
- Rohm, A. (Hrsg.) (2012): Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. 5. Auflage, managerSeminare, Bonn. ISBN-13: 978-3936075397.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658034849.
- Schreyögg, G./Geiger, D. (2016): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834944849.
- Vahs, D. (2015): Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 8. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791034375.

Aufsätze:

- Braun, G./Höhmman, I. (2012): Die Ausnahmen und die Regel. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 38-43.
- Kotter, J. P. (2007): Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. In: Harvard Business Review, Heft 01/2007, S. 92-107.
- Kotter, J. P. (2012): Die Kraft der zwei Systeme. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 22-36.

Handwörterbücher:

- Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080499.
- Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791080284.

Zeitschriften:

- Human Resources Manager
- Human Resource Management Journal
- Human Resource Management Review
- International Journal of Applied HRM
- Organisationsentwicklung : Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management
- Personal Quarterly
- Personalmagazin
- Personalwirtschaft
- Personalführung
- Die Mitbestimmung
- The International Journal of Human Resource Management
- Zeitschrift für Personalforschung

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30

Durch die weitere Nutzung der Seite stimmst du der Verwendung von Cookies zu.