

Modulbezeichnung:	Personal- und Betriebspsychologie	
Modulnummer: DLBWPPUB	Semester: --	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modultyp: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 300 h		ECTS Punkte : 10
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Personalpsychologie (DLBWPPUB01) • Betriebspsychologie (DLBWPPUB02) 		Workload: Selbststudium: 180 h Selbstüberprüfung: 60 h Tutorien: 60 h
Kurskoordinatoren/Tutoren:: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Dr. Julia Pitters
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Bachelor Wirtschaftspsychologie 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm: <ul style="list-style-type: none"> • Personalwesen • Psychologische Diagnostik • Arbeits- und Organisationspsychologie • Leadership • Aktuelle Themen in der Wirtschaftspsychologie

Qualifikations- und Lernziele des Moduls :

Personalpsychologie:

Der Erfolg eines Unternehmens hängt im Wesentlichen von der Qualität und Kompetenz seiner Mitarbeiter ab. Erfolgreiche Unternehmen wissen daher um die Bedeutung des „People Managements“ und der damit verbundenen Personalpsychologie für ihren Fortbestand und ihre Marktposition.

Die Studierenden lernen in dem Modul die Grundlagen für die Personalbeschaffung, die Positionierung als attraktive Arbeitgebermarke, die Methoden und Möglichkeiten der Personalauswahl sowie die gezielte und strukturierte Einarbeitung von neuen Kollegen kennen. Darüber hinaus setzen sie sich mit der Bedeutung und den Inhalten des Kompetenzmanagements, der Personalentwicklung sowie der Leistungsbeurteilung und rechtlichen Aspekten des People Managements auseinander.

Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, die Instrumente einer modernen Personalpsychologie entsprechend den betrieblichen Anforderungen auszuwählen, anzuwenden, zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Betriebspsychologie:

Die Betriebspsychologie ist ein anwendungsbezogenes Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie widmet sich psychologischen Fragestellungen in Unternehmen. Sie setzt sich mit den Beziehungen der arbeitenden Menschen untereinander, Verhaltensauffälligkeiten im betrieblichen Kontext sowie psychisch bedingten Erkrankungen von Mitarbeitern auseinander, die diese beruflich und sozial einschränken. Dazu gehören Suchtprobleme, Depressionen und das Burn-out-Syndrom.

Bei der Betriebspsychologie handelt es sich um unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zu einem Fachgebiet, dessen Kerngebiet die Beschreibung, Analyse, Erklärung, Prognose und Gestaltung menschlicher Arbeit in betrieblichen Zusammenhängen ist.

Die Studierenden erwerben die Grundlagen, Anwendungsbereiche und ausgewählte Methoden der Betriebspsychologie. Sie wissen, welche Herausforderungen sich in Bezug auf das Erleben und Verhalten von Menschen im Kontext des Betriebs stellen und wie diese analysiert, bewertet und gestaltet werden können. Durch die erworbenen Kenntnisse beherrschen die Studierenden die lösungsorientierte Anwendung der erlernten Theorien und Methoden und können im Rahmen der behandelten Anwendungsbereiche Maßnahmen zur Gestaltung im Betrieb entwickeln.

Lehrinhalt des Moduls:

Personalpsychologie:

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

Betriebspsychologie:

- Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
- Diagnostik im Betrieb
- Unternehmensschädigendes Verhalten
- Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Lehrmethoden:

Siehe Kursbeschreibungen

Literatur:

Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen

Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms : --	Prüfungszulassungsvoraussetzung:	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibungen	Modulklausur, 180 Min. (100 %)

Kursnummer: DLBWPPUB01	Kursname: Personalpsychologie	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: Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen. Kursziele: Nach erfolgreichem Absolvieren des Kurses <ul style="list-style-type: none"> • verstehen die Studierenden die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie. • kennen die Studierenden die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung. • können die Studierenden je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie erläutern, reflektieren, auswählen und einsetzen. • entwickeln die Studierenden selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen 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 Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie

1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik

1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2 Anforderungsanalyse

2.1 Definition und Ziele

2.2 Methoden und Verfahren

2.3 Stellenprofile

3 Mitarbeiterrekrutierung

3.1 Definition und Methoden der Ansprache

3.2 Quellen und Wege der Ansprache

4 Personalmarketing und Employer Branding

4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix

4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding

4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke

4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie

5 Personalauswahl

5.1 Prozess der Personalauswahl

5.2 Gütekriterien

5.3 Arten von Personalauswahlverfahren

6 Onboarding - Integration neuer Mitarbeiter

6.1 Ziele und Nutzen

6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen

7 Kompetenzmanagement und Personalentwicklung

7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements

7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs

7.3 Entwicklungsmaßnahmen

7.4 Transfersicherung

8 Leistungsbeurteilung

8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur

8.2 Mitarbeitergespräch

9 Rechtliche Aspekte

9.1 AGG

9.2 Kündigung und Auflösung

9.3 Arbeitszeugnisse

Literatur:

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Haufe-Lexware, Freiburg. ISBN-13: 978-3648082058.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658148829.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658065270.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München. ISBN-13: 978-3868815870.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642420641.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen. ISBN-13: 978-3525403778.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658015480.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin. ISBN-13: 978-3642411298.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3409143165.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin. ISBN-13: 978-3832513817.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800636808.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen. ISBN-13: 978-3801718640.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen. ISBN-13: 978-3801723637.

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30

Kursnummer: DLBWPPUB02	Kursname: Betriebspsychologie	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: DLBWPPUB01
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
Beschreibung des Kurses: Beschreibung des Kurses: Betriebspsychologen beschäftigen sich mit einem breiten Handlungsfeld im betrieblichen Alltag. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, können Probleme und Belastungen für den Einzelnen und/oder den Betrieb entstehen. In diesem Kurs soll das breite Spannungs- und Handlungsfeld der Betriebspsychologie aufgezeigt werden. Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Möglichkeiten der betrieblichen Formen der Diagnostik, auf deren Basis Interventionen geplant und eingeführt werden können. Darüber hinaus werden auch spezielle Phänomene thematisiert, z. B. Diebstahl, Weitergabe von vertraulichen Informationen, Absentismus, Abwicklung von Privatangelegenheiten und sexueller Belästigung. Aufgrund der Veränderungsdynamik in den Betrieben fühlen sich mehr und mehr Mitarbeiter heute stark belastet. Dies äußert sich in psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Angststörungen oder Depressionen, aber auch oft in einem Burn-out-Syndrom. Den Studierenden wird vermittelt, wie sich diese Erkrankungen erkennen lassen und im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hierfür idealerweise präventiv Vorsorge getroffen werden kann. Kursziele: Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses <ul style="list-style-type: none"> • kennen die Studierenden die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie und können diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einordnen. • kennen die Studierenden Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik. • sind die Studierenden mit den Formen von unternehmensschädigendem Verhalten vertraut und können konkrete Handlungsempfehlungen geben. • verstehen die Studierenden die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext, wissen, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Wissen zur Intervention. • kennen die Studierenden die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. • können die Studierenden das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag nutzen. • können die Studierenden Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen entwickeln. 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 Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie

- 1.1 Aufgaben und Handlungsfelder der Betriebspsychologie
- 1.2 Die Hawthorne-Experimente als bedeutsame betriebspsychologische Basisexperimente
- 1.3 Der Betrieb als Sozialgefüge
- 1.4 Das Betriebsklima

2 Diagnostik im Betrieb

- 2.1 Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten
- 2.2 Diagnostische Rahmenbedingungen
- 2.3 Datenquellen und Methoden
- 2.4 Standardisierte Instrumente

3 Unternehmensschädigendes Verhalten

- 3.1 Modelle
- 3.2 Ausgewählte Phänomene unternehmensschädigenden Verhaltens
- 3.3 Analyse der Bedingungen und Maßnahmen
- 3.4 Vorgehen zur positiven Gestaltung der Rahmenbedingungen

4 Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag

- 4.1 Alkoholismus
- 4.2 Angst
- 4.3 Burnout und Depression
- 4.4 Suizid
- 4.5 Mobbing
- 4.6 Narzissmus

5 Betriebliches Gesundheitsmanagement

- 5.1 Ausgangslage und Eckpfeiler
- 5.2 Entwicklungen und Trends
- 5.3 Prävention und Resilienz
- 5.4 Konkrete Möglichkeiten der Unterstützung
- 5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 5.6 Gesundheitscontrolling

Literatur:

- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe. 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642362545.
- Davison, G. C./Neale, J. M./Hautzinger, M. (2007): Klinische Psychologie. 8. Auflage, Beltz, Weinheim. ISBN-13: 978-3621284419.
- Kernberg, O. F./Hartmann, H. P. (Hrsg.) (2008): Narzissmus. Grundlagen – Störungsbilder – Therapie. Schattauer, Stuttgart. ISBN-13: 978-3794526970.
- Nerdinger, F. W. (2008): Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern. Hogrefe, Göttingen. ISBN-13: 978-3801719715.
- Schiebeck, H. (2017): Gechillt und entspannt durchs Studium. UVK, Konstanz/München. ISBN-13: 978-3867647038.
- Schneck, C. (2017): Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3662539453.
- Stopp, U. (2008): Praktische Betriebspsychologie. Probleme und Lösungen. 14. Auflage, Expert, Renningen. ISBN-13: 978-3816928058.
- Treier, M. (2011): Personalpsychologie. Beltz, Weinheim. ISBN-13: 978-3621277921.

Prüfungsleistung:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30