

Modulhandbuch

Master:

**Master Personalmanagement M.A. (60
ECTS)**

im Fernstudium

Letzte Aktualisierung : 29.08.2019

Inhalte	
Modulhandbuch.....	
Master Personalmanagement M.A. (60 ECTS).....	
Inhalte.....	
Semester 1.....	
Human Resource Management (MWPM-01).....	
• Human Resource Management I (MWPM01-01).....	
• Human Resource Management II (MWPM02-01).....	
Leadership (DLMMAN-01).....	
• Leadership (MMAN02-02).....	
Employer Branding und Recruiting (DLMEBR).....	
• Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01).....	
Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP).....	
• Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01).....	
Compensation und Personalcontrolling (DLMCUP).....	
• Compensation und Personalcontrolling (DLMCUP01).....	
Semester 2.....	
Negotiation (DLMNEGE).....	
• Negotiation (DLMNEGE01).....	
Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO).....	
• Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01).....	
Seminar Internationales HR Management (DLMSIHRM).....	
• Seminar Internationales HR Management (DLMSIHRM01).....	
Masterarbeit (DLMMTH).....	
• Masterarbeit (DLMMTH01).....	
• Kolloquium (DLMMTH02).....	

Semester 1

Modul

**Human Resource Management
(MWPM-01)**

10 ECTS

Modulbezeichnung:	Human Resource Management	
Modulnummer: MWPM-01	Semester: 1 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 300 h		ECTS Punkte: 10 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management I (MWPM01-01) • Human Resource Management II (MWPM02-01) 		Dauer: Selbststudium: 180 h Selbstüberprüfung: 60 h Tutorien: 60 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Dr. Michaela Moser
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master General Management • Master of Business Administration 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls :		
Human Resource Management I		
Nach erfolgreichem Abschluss		
<ul style="list-style-type: none"> • können Studierende das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements erläutern. • verstehen Studierende die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements. • können Studierende Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung erklären. • können Studierende die Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung erläutern. • können Studierende die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings erklären. • verstehen Studierende Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der Personalentwicklung. 		
Human Resource Management II		
Nach erfolgreichem Abschluss		
<ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende das Verhalten aller Beteiligten in Unternehmen und zugrunde liegende Theorien dafür. • können Studierende die Grundlagen des individuellen Verhaltens erläutern. • können Studierende das Verhalten auf der Gruppenebene erklären. • verstehen Studierende die Auswirkungen von Organisationsstruktur und -kultur auf das Mitarbeiterverhalten sowie die Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen verstehen. • können Studierende Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation erläutern. 		
Lehrinhalt des Moduls:		

- HR-Strategie
- Strategisches und operatives Personalmanagement
- Personalplanung
- Personalanpassung
- Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal
- Organizational Behaviour
- Grundlagen individuellen Verhaltens
- Gruppenverhalten
- Verhaltensbeeinflussung auf der Organisationsebene durch Organisationsstruktur und -kultur
- Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen
- Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation

Lehrmethoden:	Studienhefte, Übungsaufgaben, Video-Vorlesungen, Online-Tutorien	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms: : 10 ECTS von 60 ECTS = 16.67%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibungen	Modulklausur 180 Min. (100 %)

Kursnummer: MWPM01-01	Kursname: Human Resource Management I	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : PflichtWahlpflicht, Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: WS, SS Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: Siehe Modulbeschreibung
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

Personal ist zu einem wesentlichen strategischen Erfolgsfaktor aller Unternehmen geworden. Der Studienschwerpunkt Human Resource Management erlaubt eine Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse in diesem für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens entscheidenden Bereich. In diesem Kurs werden Herausforderungen des modernen Personalmanagements in den Bereichen Personalstrategie, Personalplanung, Personalanpassung, Personalbeurteilung, Vergütung sowie Personalentwicklung vermittelt.

Kursziele:

Nach erfolgreichem Abschluss

- können Studierende das DGFP-Referenzmodell eines professionellen Personalmanagements erläutern.
- verstehen Studierende die Herausforderungen des strategischen Personalmanagements.
- können Studierende Grundfragen und Teilbereiche der Personalplanung erklären.
- können Studierende die Personalanpassung mit den Unterfällen Personalbeschaffung, -auswahl und -freisetzung erläutern.
- können Studierende die Bedeutung des Employer Brandings und des Personalmarketings erklären.
- verstehen Studierende Anlässe und Verfahren der Personalbeurteilung, Vergütungsfragen sowie Gegenstand und Prozess der 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 Personalmanagement und Human Resource Management

- 1.1 Abgrenzung der verwendeten Begriffe
- 1.2 Einflussfaktoren und Perspektiven des HRM
- 1.3 Entwicklungslinien des HRM

2 Strategisches Personalmanagement

- 2.1 Strategische Aspekte des HRM
- 2.2 Theoriemodelle des strategischen HRM
- 2.3 Strategisches HRM in der Unternehmenspraxis

3 Personalplanung

- 3.1 Grundfragen der Personalplanung
- 3.2 Personalbedarfsplanung
- 3.3 Personaleinsatzplanung
- 3.4 Personalkostenplanung

4 Personalanpassung

- 4.1 Personalbeschaffung
- 4.2 Personalauswahl
- 4.3 Personalfreisetzung

5 Beurteilung, Entlohnung und Entwicklung von Personal

- 5.1 Personalbeurteilung
- 5.2 Anreiz und Vergütung
- 5.3 Personalentwicklung

Literatur:

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791037370.
- Brox, H./Rüthers, B./Henssler, M. (2016): Arbeitsrecht. 19. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart. ISBN-13: 978-3170294028.
- Festing, M. et al. (2011): Internationales Personalmanagement. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834903792.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Gabler, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3662481097.
- Kanning, U. P. (2017): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3662503744.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800648610.
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien - Konzepte - Instrumente. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658029081.
- Stock-Homburg, R. (Hrsg.) (2013): Handbuch Strategisches Personalmanagement. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658004309.
- Trost, A. (2010): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. Luchterhand, München. ISBN-13: 978-3472074854.

Prüfungsleistungen:

- Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90
Selbstüberprüfung (in Std.): 30
Tutorien (in Std.): 30

Kursnummer: MWPM02-01	Kursname: Human Resource Management II	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : PflichtWahlpflicht, Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: WS, SS Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

In diesem Kurs werden relevante Themen des Organizational Behaviour, also des Verhaltens in Organisationen, vertieft. Im angelsächsischen Raum gehört das Organizational Behaviour ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition in zunehmendem Maße angeknüpft. Demzufolge werden Grundmodell und Entwicklungslinien des Organizational Behaviour zunächst im Überblick behandelt. Ferner wird das Verhalten auf der Ebene des Individuums, der Gruppe und der Organisation untersucht. Dabei wird auch auf die Rolle des Personalmanagements beim organisatorischen Wandel eingegangen. Schließlich werden auch die motivationalen Grundlagen in Form von Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation betrachtet.

Kursziele:

Nach erfolgreichem Abschluss

- kennen Studierende das Verhalten aller Beteiligten in Unternehmen und zugrunde liegende Theorien dafür.
- können Studierende die Grundlagen des individuellen Verhaltens erläutern.
- können Studierende das Verhalten auf der Gruppenebene erklären.
- verstehen Studierende die Auswirkungen von Organisationsstruktur und -kultur auf das Mitarbeiterverhalten sowie die Rolle des Personalmanagements bei Change-Prozessen verstehen.
- können Studierende Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation erläutern.

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 Organizational Behaviour

- 1.1 Grundmodell des Organizational Behaviour
- 1.2 Entwicklungslinien des Organizational Behaviour
- 1.3 Grundannahmen des Organizational Behaviour

2 Grundlagen individuellen Verhaltens

- 2.1 Biografische Merkmale und Persönlichkeit
- 2.2 Emotionen
- 2.3 Werte und Einstellungen

3 Gruppe und Team

- 3.1 Gruppen und Teams
- 3.2 Gruppenprozesse
- 3.3 Erklärungsansätze für Verhalten in Gruppen

4 Die Organisation

- 4.1 Gestaltungsvariablen der Organisation
- 4.2 Organisationskultur und Organisationsklima
- 4.3 Die Rolle des Personalmanagements beim organisationalen Wandel

5 Motive, Motivation und Motivationstheorien

- 5.1 Motive, Motivation und Motivierung
- 5.2 Inhaltstheorien
- 5.3 Prozesstheorien

Literatur:

- Buchanan, D. A./Huczynski, A. A. (2016): Organizational Behaviour. 9. Auflage, Pearson, Harlow (UK). ISBN-13: 978-1292092881.
- King, D./Lawley, S. (2016): Organizational Behaviour. 2. Auflage, Oxford University Press, Oxford. ISBN-13: 978-0198724025.
- Martin, A. (Hrsg.) (2017): Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart. ISBN-13: 978-3170299245.
- Mayrhofer, W./Furtmüller, G./Kasper, H. (Hrsg.) (2015): Personalmanagement – Führung – Organisation. 5. Auflage, Linde, Wien. ISBN-13: 978-3714302837.
- Nerdinger, F. W. (2012): Grundlagen des Verhaltens in Organisationen. 3. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart. ISBN-13: 978-3170224483.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642411298.
- Robbins, S. P./Judge, T. A./Campbell, T. T. (2017): Organizational Behaviour. 2. Auflage, Pearson, Harlow (UK). ISBN-13: 978-1292016559.
- Scholz, C. (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800648610.
- Stolzenberg, K./Heberle, K. (2013): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. 3. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg. ISBN-13: 978-3642301056.

Prüfungsleistungen:

- Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90
Selbstüberprüfung (in Std.): 30
Tutorien (in Std.): 30

Modul

Leadership (DLMMAN-01)

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Leadership	
Modulnummer: DLMMAN-01	Semester: 1 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht	Regulär angeboten im: WS, SS	
Workload: 150 h	ECTS Punkte: 5 ECTS	
Zugangsvoraussetzungen: keine	Unterrichtssprache: Deutsch	
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none">• Leadership (MMAN02-02)	Dauer: Selbststudium: 90 h Selbstüberprüfung: 30h Tutorien: 30 h	
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: s. aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System	Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Georg Berkel	
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none">• Master General Management• Master Personalmanagement	Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none">• Human Resource Management• Talent Management und Personalentwicklung• Employer Branding und Recruiting• Compensation und Personalentwicklung• Chance Management und Organisationsentwicklung• Seminar Internationales HR Management	
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : <ul style="list-style-type: none">• die Frage, was gute Führung ist, unter Rückgriff auf die wichtigsten Führungstheorien und ihre empirische Validierung zu beantworten.• Führung als Wertebalance zwischen den Anforderungen von Organisation, Mensch und Leistung zu strukturieren• aktuelle Erkenntnisse zu den Kernpunkten dieser Balance zu verstehen (Leistung: Selbstmanagement und Work/Life Balance der Führungskraft; Mensch: Motivation, Kommunikation und Beurteilung von Mitarbeitern und Teams; Organisation: Organisationskultur und Veränderungsmanagement)• das erworbene anwendungs- und problemlösungsorientierte Verständnis des Führungsgeschehens sowie des Führungsverhaltens in der Unternehmenspraxis anzuwenden.		
Lehrinhalt des Moduls:		

- Grundlagen und Kriterien des Führungserfolges
- Führungstheorien im Wandel der Zeit
- Belastungen, Work-Life-Balance und Selbstmanagement
- Motivation, Kommunikation und Beurteilung
- Teams und Organisation
- Aktuelle Trends und Debatten
- Teams und Organisation
- Aktuelle Trends und Debatten

Lehrmethoden:		
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung	MMAN02-02: Klausur (100 %)

Kursnummer: MMAN02-02	Kursname: Leadership	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : Pflicht Kursangebot: WS, SS Kursdauer :		Zugangsvoraussetzungen: Keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

In der Wissensgesellschaft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens zu einer der wichtigsten Ressourcen geworden. Es gehört zu den grundlegenden Kompetenzen von Führungskräften, das Wissen und die Fähigkeiten von Individuen in der Organisation durch Leadership/Führung zu fordern und zu fördern. Die professionelle und systematische Führung von Mitarbeitern ist kritisch für den Erfolg eines Unternehmens im Wettbewerb. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Kurs mit den notwendigen Kompetenzen einer Führungskraft in Unternehmen mit modernen, wissensbasierten Arbeitsorganisationen auseinander. Es werden zentrale Fragestellungen der modernen Führungstheorie und -praxis diskutiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Grundlagen der professionellen Führung, Führungs- und Motivationsinstrumente, Aspekte der situativen Führung sowie die Führungskommunikation und -interaktion im Rahmen der strategischen Führung und in Veränderungsprozessen. Sowohl methodisch-konzeptionelle Grundlagen der Führung als auch empirische Beispiele und Diskussionen zum Führungsverhalten in Organisationen bereiten die Teilnehmer auf die Herausforderungen der Führung, den Umgang mit Change sowie Teamentwicklung und Konfliktmanagement im Unternehmen vor.

Kursziele:

Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage,

- die Frage, was gute Führung ist, unter Rückgriff auf die wichtigsten Führungstheorien und ihre empirische Validierung zu beantworten.
- Führung als Wertebalance zwischen den Anforderungen von Organisation, Mensch und Leistung zu strukturieren
- aktuelle Erkenntnisse zu den Kernpunkten dieser Balance zu verstehen (Leistung: Selbstmanagement und Work/Life Balance der Führungskraft; Mensch: Motivation, Kommunikation und Beurteilung von Mitarbeitern und Teams; Organisation: Organisationskultur und Veränderungsmanagement)
- das erworbene anwendungs- und problemlösungsorientierte Verständnis des Führungsgeschehens sowie des Führungsverhaltens in der Unternehmenspraxis anzuwenden.

Lehrmethoden:

Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.

Inhalte des Kurses:

1. **Führung im Überblick**
 1. Die Bedeutung „guter“ Führung
 2. Führung und Leadership – Begriffsdefinitionen
 3. Kriterien des Führungserfolges
2. **Führungstheorien im Wandel der Zeit**
 1. Die Eigenschaftstheorie
 2. Führungsstil und -person
 3. Berücksichtigung der Situation

4. Systemische Führung
5. Symbolische Führung
6. Transaktionale und transformationale Führung
7. Empirische Befunde und Fazit: Führung im Spannungsfeld
- 3. Neue Leadership Ansätze**
 1. VUCA und Leadership
 2. Empowering Leadership
 3. Soziokratie und Holakratie
- 4. Belastungen, Work-Life-Balance und Selbstmanagement**
 1. Belastungen
 2. Work-Life-Balance
 3. Selbstmanagement
- 5. Motivation, Kommunikation und Beurteilung**
 1. Motivation
 2. Kommunikation
 3. Beurteilung
- 6. Teams und Organisation**
 1. Führung von Teams
 2. Organisationskultur
 3. Shared Leadership
 4. Veränderungsmanagement
- 7. Aktuelle Trends und Debatten**

Literatur:

Literatur:

- Bass, B. M. (2008): The Bass Handbook of Leadership. 4. Auflage, Free Press, New York.
- Berkel, K. (2007): Integrativ Führen – Führung als Wertebalance. In: Westermann, F. (Hrsg.): Entwicklungsquadrat. Theoretische Fundierung und praktische Anwendungen. Reihe: Psychologie für das Personalmanagement, Hogrefe, Göttingen.
- Felfe, J. (Hrsg.) (2014): Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse. Reihe: Psychologie für das Personalmanagement, Hogrefe, Göttingen.
- Kals, E. (2006): Arbeits- und Organisationspsychologie. Workbook. Belz, Weinheim.
- Lang, R. / Rybnikova, I. (2014): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte. Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W. (2000): Erfolgreich führen. Grundwissen, Strategien, Praxisbeispiele. Bertz Taschenbuch, Weinheim.
- Northouse, P. G. (2018): Leadership. Theory and Practice. 8. Auflage, Sage, Thousand Oaks.
- Rosenstiel, L. von/ Regnet, E./ Domsch, M. E. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäfer Pöschel, Stuttgart.
- Schuler Heinz (Hrsg.) (2006): Lehrbuch der Personalpsychologie. 2. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Stippler, M. et al. (Hrsg.) (2017): Führung. Überblick über Ansätze, Entwicklungen, Trends. 5. Auflage, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Yukl, G. (2013): Leadership in Organizations. 8. Auflage, Pearson, Edinburgh Gate.

Eine aktuelle Liste mit kursspezifischer Pflichtlektüre sowie Hinweisen zu weiterführender Literatur ist im Learning Management System hinterlegt.

Prüfungsleistungen:

- Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierende (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30

Modul

**Employer Branding und Recruiting
(DLMEBR)**

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Employer Branding und Recruiting	
Modulnummer: DLMEBR	Semester: 1 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte: 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Employer Branding und Recruiting (DLMEBR01) 		Dauer: Selbststudium: 90 h Selbstüberprüfung: 30 h Tutorien: 30 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: 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-60 / MPM-120 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Talent Management und Personalentwicklung • Seminar Internationales HR Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls :		
<p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls Employer Branding und Recruiting</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting • wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting • kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting 		
Lehrinhalt des Moduls:		

- Grundlagen des Employer Branding
- Ziele und Funktionen von Employer Branding
- Entwicklung einer Employer Branding Strategie und -Kampagne
- Grundlagen des Recruiting
- Recruiting 2.0
- Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
- Headhunter Management
- Organisatorische Implementierung von Employer Branding und Recruiting
- Erfolgskontrolle von Employer Branding und Recruiting
- Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Employer Branding und Recruiting

Lehrmethoden:	Studienhefte, Übungsaufgaben, Video-Vorlesungen, Online-Tutorien	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung	Klausur, 90 Min. (100 %)

Kursnummer: DLMEBR01	Kursname: Employer Branding und Recruiting	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : Pflicht Kursangebot: WS, SS Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruiting-Aktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potentiellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding- und Recruiting-Aktivitäten zu vermitteln.

Kursziele:

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses Employer Branding und Recruiting

- können die Studierenden die Bereiche Employer Branding und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen
- kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding und Recruiting
- verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding und Recruiting
- haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding und Recruiting kennengelernt
- wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding und Recruiting
- wissen die Studierenden um die Besonderheiten des internationalen Employer Branding und Recruiting
- kennen die Studierenden aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice Employer Branding und Recruiting

Lehrmethoden:

Die Kursunterlagen (Studienhefte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, Web-based Trainings, Online-Tutorien) sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können. Ergänzt werden die Kursunterlagen durch Tutorien.

Inhalte des Kurses

1. Personalmarketing im HR-Management

1.1 Veränderung in der Personalarbeit

1.2 Definition und Grundvoraussetzungen erfolgreichen Personalmarketings

1.3 Employer Branding – die Arbeitgebermarke als Zentrum des Personalmarketings

2. Entwicklung einer Employer Brand

2.1 Der Employer Branding-Kreislauf

2.2 Zielgruppendefinition

2.3 Die Employer Branding-Strategie

3. Kommunikation im Employer Branding

3.1 Employer Branding und Talent Attraction

3.2 Die Kommunikationsstrategie

4. Recruiting

4.1 Der Recruiting-Prozess

4.2 Methoden der Personalauswahl

4.3 Zusammenarbeit mit Personalberatern

5. Recruiting- und Kommunikationskanäle

5.1 Candidate Experience und Bewerbermanagement

5.2 Recruiting-Kanäle online

5.3 Recruiting-Kanäle offline

6. Internationales Recruiting und Employer Branding

6.1 Recruiting und Employer Branding aus globaler Perspektive

7. Messbarkeit von Employer Branding & Recruiting

7.1 Messbare Erfolgsfaktoren im Employer Branding und Recruiting

Literatur:

Bücher:

- Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834921406.
- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472071976.
- Buckesfeld, Y. (2012): Employer Branding. Strategie für die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in KMU. 2. Auflage, Diplomica, Hamburg. ISBN-13: 978-3842873971.
- Dannhäuser, R. (2015): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658065720.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld. ISBN-13: 978-3763938698.
- Rosethorn, H./Bernard Hodes Group (2009): The Employer Brand. Keeping Faith with the Deal. Routledge, New York. 978-0566088995.
- Rath, B. H./Salmen, S. (Hrsg.) (2012): Recruiting im Social Web. Talentmanagement 2.0 – So begeistern Sie Netzwerker für Ihr Mitmach-Unternehmen! BusinessVillage, Göttingen. ISBN-13: 978-3869801704.
- Rump, J./Eilers, S. (2012): Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt. Baby Boomer versus Generation Y. Verlag Wissenschaft und Praxis, Sternenfels. ISBN-13: 978-3896736307.
- Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin et al. ISBN-13: 978-3642416644.
- Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München. ISBN-13: 978-3486735833.
- Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472074854.

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

Prüfungsleistungen:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90
Selbstüberprüfung (in Std.): 30
Tutorien (in Std.): 30

Modul

**Talentmanagement und
Personalentwicklung (DLMTUP)**

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Talentmanagement und Personalentwicklung	
Modulnummer: DLMTUP	Semester: 1 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte: 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01) 		Dauer: Selbststudium: 110 h Selbstüberprüfung: 20 h Tutorien: 20 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: 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-60 / MPM-120 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Employer Branding und Recruiting • Seminar Internationales HR Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : Nach erfolgreichem Abschluss <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. 		
Lehrinhalt des Moduls:		

- Theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
- Theoretische Modelle des Changemanagements
- Instrumente und Methoden
- Organisatorische Implementierung
- Erfolgskontrolle
- Besonderheiten in internationalen Unternehmen

Lehrmethoden:	Studienhefte, Übungsaufgaben, Video-Vorlesungen, Online-Tutorien	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung	DLMTUP01: Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (100%)

Kursnummer: DLMTUP01	Kursname: Talentmanagement und Personalentwicklung	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : PflichtWahlpflicht, Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs Kursangebot: WS, SS Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste 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 Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.nnen. Inhalte des Kurses: 1. Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Begriffe und Definitionen 1.2 Rechtliche Grundlagen 1.3 Der demographische Wandel 1.4 Ethische Rahmenbedingungen 		

2. Kompetenz- und Performance-Management

2.1 Kompetenz- und Skill-Management

2.2 Performance und Potenzial

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 °-Feedback

4.3 Coaching und Mentoring

5. Talent Relationship Management

5.1 Zielgruppendefinition

5.2 Arbeitgeberversprechen

5.3 Suchstrategien

5.4 Kandidatenbindung

6. Organisatorische Implementierung

6.1 Verantwortlichkeiten und Struktur

6.2 Rolle der Führungskräfte

6.3 IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung

6.4 Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken

7. Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung

7.1 Kennzahlen und KPIs

7.2 Problematik der Erfolgskontrolle

8. Internationales Talentmanagement und Personalentwicklung

8.1 Internationale Personalentwicklung

9. Ein Anwendungsbeispiel: ABB

9.1 Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB

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

Prüfungsleistungen:

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 110

Selbstüberprüfung (in Std.): 20

Tutorien (in Std.): 20

Modul

**Compensation und
Personalcontrolling (DLMCUP)**

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Compensation und Personalcontrolling	
Modulnummer: DLMCUP	Semester: 1 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte: 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Compensation und Personalcontrolling (DLMCUP01) 		Dauer: Selbststudium: 90 h Selbstüberprüfung: 30 h Tutorien: 30 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Dr. Michaela Moser
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master Personalmanagement, MPM-60 / MPM-120 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Seminar Internationales HR Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Compensation und Personalcontrolling in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Compensation und Personalcontrolling. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Compensation und Personalcontrolling. • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Compensation und Personalcontrolling kennengelernt. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Compensation und Personalcontrolling. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten von internationalen Vergütungsmodellen und Personalcontrolling in internationalen Unternehmen. 		
Lehrinhalt des Moduls:		
<ul style="list-style-type: none"> • Compensation and Benefits • Rechtliche Aspekte der Vergütung • Grundformen fixer und variabler Vergütungsmodelle • Grundformen flexibler und individueller Zusatzleistungen • Grundlagen des Personalcontrollings • Personalcontrolling in der Praxis 		
Lehrmethoden:	Studienhefte, Übungsaufgaben, Video-Vorlesungen, Online-Tutorien	

Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabschlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung	Klausur, 90 Min. (100 %)

Kursnummer: DLMCUP01	Kursname: Compensation und Personalcontrolling	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : Pflicht Kursangebot: WS, SS Kursdauer : Minimaldauer 1 Semester		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Vergütungs- bzw. Entgeltmodelle für sämtliche Zielgruppen im Unternehmen sind ein wichtiges Instrument der Mitarbeitermotivation und -bindung. Sie dienen aber in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels auch schon zur Anwerbung von potenziellen Mitarbeitern. Zahlreiche Optionen der Ausgestaltung und Organisation stehen hierbei zur Verfügung, sodass die Implementierung eine professionelle Unterstützung im Personalmanagement benötigt.</p> <p>Das Personalcontrolling ist eng mit dem Thema der Vergütungsmodelle verbunden. So geht es hier auch schwerpunktmäßig um Budgets und Personalkosten. Die zunehmende Ökonomisierung und der zunehmende Kostendruck nicht zuletzt durch internationale Konkurrenz und einen verschärften Wettbewerb, zwingen Unternehmen dazu, sämtliche Aktivitäten des Personalmanagements durch ein effektives und effizientes Personalcontrolling zu begleiten und zu steuern.</p> <p>Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Vergütungsmodellen und Personalcontrolling-Aktivitäten zu vermitteln.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Kurses</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Compensation und Personalcontrolling in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen. • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Compensation und Personalcontrolling. • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Compensation und Personalcontrolling. • haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Compensation und Personalcontrolling kennengelernt. • wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Compensation und Personalcontrolling. • wissen die Studierenden um die Besonderheiten von internationalen Vergütungsmodellen und Personalcontrolling in internationalen Unternehmen. <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Lehrmaterialien enthalten Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und Fallstudien. Sie sind so strukturiert, dass Studierende sie in freier Ortswahl und zeitlich unabhängig bearbeiten können.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>1. Compensation and Benefits</p> <p>1.1 Definitionen, Abgrenzungen und Einordnungen</p> <p>1.2 Strategische Aspekte von Compensation and Benefits (C&B)</p> <p>1.3 Ansätze und Organisation von Compensation and Benefits (C&B)</p> <p>2. Rechtliche Aspekte der Vergütung</p>		

2.1 Individualarbeitsrecht

2.3 Kollektivarbeitsrecht

2.4 Die Sicherung des Arbeitsentgelts

3. Grundformen fixer und variabler Vergütungsmodelle

3.1 Anforderungsabhängige Vergütung

3.2 Leistungsabhängige Vergütung

3.3 Vergütung von Führungskräften

4. Grundformen flexibler und individueller Zusatzleistungen

4.1 Zielvereinbarung

4.2 Bestandteile der Zusatzvergütung

4.3 Betriebliche Altersversorgung

4.4 Weiterentwicklung: Cafeteria-System und immaterielle Anreize

5. Grundlagen des Personalcontrollings

5.1 Einordnung des Personalcontrollings in die Controlling-Systematik

5.2 Ebenen des Personalcontrollings

5.3 Grenzen des Personalcontrollings

6. Personalcontrolling in der Praxis

6.1 Kennzahlen und Kennzahlensysteme

6.2 Strategisches Personalcontrolling

6.3 Operatives Personalcontrolling

6.4 Grundmodelle organisatorischer Einbindung des Personalcontrollings

Literatur:

Bücher:

- Armstrong, M./Taylor, S. (2014): Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Auflage, Kogan Page, London et al. ISBN-13: 978-0749469641.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791029092.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- DGFP e. V. (Hrsg.) (2009): Personalcontrolling für die Praxis: Konzept – Kennzahlen – Unternehmensbeispiele. Bertelsmann, Bielefeld.
- Dilcher, B./Emminghaus, C. (Hrsg.) (2010): Leistungsorientierte Vergütung. Herausforderung für die Organisations- und Personalentwicklung. Umsetzung und Wirkung von Leistungsentgeltsystemen in der betrieblichen Praxis. Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834913555.
- Eyer, E./Hausmann, T. (2011): Zielvereinbarung und variable Vergütung. Ein praktischer Leitfaden – nicht nur für Führungskräfte. 5. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834924896.
- Hafner, R./Polanski, A. (2009): Kennzahlen-Handbuch für das Personalwesen. Praxium, Zürich. ISBN-13: 978-3952324653.
- Horváth, P. (2011): Controlling. 12. Auflage, Vahlen, München. ISBN-13: 978-3800638789.
- Hummel, T. R. (2001): Erfolgreiches Bildungscontrolling. Praxis und Perspektiven. 2. Auflage, Sauer-Verlag, Heidelberg. ISBN-13: 978-3793872689.
- Klein, A. (2012): Controlling-Instrumente für modernes Human Resource Management. Haufe, Freiburg et al. ISBN-13: 978-3648025598.
- Schmeisser, W./Sobierajczyk, P./Zinn, A. (2014): Personalcontrolling. UTB, Konstanz et al. ISBN-13: 978-3825241162.
- Schneider, H. J./Fritz, S./Beyer, H. (2013): Erfolgs- und Kapitalbeteiligung. Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer. 7. Auflage, Symposium, Düsseldorf. ISBN-13: 978-3863294519.
- Scholz, C./Stein, V./Bechtel, R. (2005): Human Capital Management. Wege aus der Unverbindlichkeit. 2. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472064084.
- Wucknitz, U. D. (2009): Handbuch Personalbewertung. Messgrößen, Anwendungsfelder, Fallstudien für das Human Capital Management. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart. ISBN-13: 978-3791028460.
- Wunderer, R./Jaritz, A. (2007): Unternehmerisches Personalcontrolling. Evaluation der Wertschöpfung für das Personalmanagement. 4. Auflage, Luchterhand, Köln. ISBN-13: 978-3472069454.
- Zdwomyslaw, N. (Hrsg.) (2007): Personalcontrolling. Der Mensch im Mittelpunkt. Erfahrungsberichte, Funktionen und Instrumente. Deutscher Betriebswirte-Verlag, Gernsbach. ISBN-13: 978-3886401253.

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

Prüfungsleistungen:

Klausur, 90 Min.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 90

Selbstüberprüfung (in Std.): 30

Tutorien (in Std.): 30

Semester 2

Modul
Negotiation (DLMNEGE)

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Negotiation	
Modulnummer: DLMNEGE	Semester: 2 Semester	Dauer: 1 Semester
Modul Typ: Wahlpflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte : 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: None		Unterrichtssprache: Englisch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none">Negotiation (DLMNEGE01)		Dauer: Self-study: 110 h Self-examination: 20 h Tutorials: 20 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Please see the current list of tutors in the Learning Management System.		Modulverantwortliche(r): Dr. Alexandra Wuttig
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none">Master General Management (GM-120)Master Leadership & Management (MLM-60)Master Personalmanagement (MPM-60)		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none">LeadershipChange Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : On successful completion of this module, students will be able to: <ul style="list-style-type: none">Describe the process of negotiation and the interconnected but opposing processes of value distribution and value creation.Recognize common myths and misconceptions regarding negotiation and negotiators and take measures to avoid common pitfalls.Apply empirical insights about the process of negotiation to negotiation scenarios.Negotiate with various other parties using value distribution and value creation tactics.Engage in a process of self-reflection and utilize a variety of tools to improve performance as a novice negotiator.		
Lehrinhalt des Moduls: <ul style="list-style-type: none">The significance and nature of negotiationThe distribution of valueDistributive negotiation tacticsThe creation of valueValue creation negotiation tacticsThe negotiator's dilemmaLearning to negotiate		
Lehrmethoden:	Studienhefte, Übungsaufgaben, Video-Vorlesungen, Online-Tutorien	
Literatur:	See the contributing course outline(s)	

<p>Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: :</p> <p>5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%</p>	<p>Prüfungszulassungsvoraussetzung :</p> <p>See course outline(s)</p>	<p>Abschlussprüfungen:</p> <p>Written assessment: Written assignment (100%)</p> <p>Oral assessment: Online presentation (pass / not pass)</p>
---	--	--

Kursnummer: DLMNEGE01	Kursname: Negotiation	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : Wahlpflicht Kursangebot : WS, SS Kursdauer :		Zugangsvoraussetzungen: None
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

The course enables students to learn about both the negotiation process and actually how to negotiate. In order to understand the rules that govern the interpersonal decision-making process that is negotiation, it is essential to have an in-depth understanding of the two sides of negotiation: the distribution of value and the creation of value.

This course begins by introducing students to the pervasive nature of negotiation and some of the common myths and misconceptions that limit the potential benefits that can be gained through effective negotiation. It then delves into the concept of distribution value and the specific tactics that can be employed in order to arrive at the most favorable outcome. Students will then explore value creation and how to implement tactics to move from a win-lose scenario to a win-win. The course will then offer insights drawn from game theory (including the prisoner's dilemma, the "stag hunt game," the "tit-for-tat" strategy) before concluding with a focused exploration of how to manage the process of implementing negotiation theory in practice, avoiding pitfalls and allowing for effective negotiation learning.

Course Objectives and Outcome:

On successful completion of this course, students will be able to:

- Describe the process of negotiation and the interconnected but opposing processes of value distribution and value creation.
- Recognize common myths and misconceptions regarding negotiation and negotiators and take measures to avoid common pitfalls.
- Apply empirical insights about the process of negotiation to negotiation scenarios.
- Negotiate with various other parties using value distribution and value creation tactics.
- Engage in a process of self-reflection and utilize a variety of tools to improve performance as a novice negotiator.

Teaching Methods:

The learning materials include printed and online course books, vodcasts, online knowledge tests, podcasts, online tutorials, and case studies. This range of learning materials is offered to students so they can study at a time, place, and pace that best suits their circumstances and individual learning style.

Course Content:

1. The Significance and Nature of Negotiation

1.1 The Nature and Types of Negotiation

1.2 Misconceptions About Negotiation and Myths About Negotiators

2. The Distribution of Value

2.1 The Pie: Zone of Possible Agreement

2.2 Slicing the Pie: Maximizing Distributive Outcomes

3. Distributive Negotiation Tactics

3.1 Distributive Negotiation To-Dos

3.2 Learning Transfer

4. The Creation of Value

4.1 Value Creation: From Win-Lose to Win-Win

4.2 The Four Steps and the Three Types of Value Creation

5. Value Creation Negotiation Tactics

5.1 Framing

5.2 Value Creation Negotiation To-Dos

6. The Negotiator's Dilemma

6.1 The Dilemma Between Creating and Distributing Value

6.2 The Prisoner's Dilemma as a Metaphor for the Negotiator's Dilemma

6.3 Coping Strategies: Tit-for-Tat Strategy and Changing Payoffs

7. Learning to Negotiate

7.1 From Theory to Practice

7.2 Three Challenges to Learning to Negotiate

7.3 A Model for Negotiation Learning

Literatur:

- Bazerman, M. H., & Neale, M. A. (1993). *Negotiating rationally*. New York: The Free Press.
- Berkel, G. (2013). Contract management. In M. Kleinaltenkamp, W. Plinke, & I. Geiger (Eds.), *Business project management and marketing: Mastering business markets*. Heidelberg: Springer.
- Berkel, G. (2015). Deal Mediation: Erfolgsfaktoren professioneller Vertragsverhandlungen. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 18(1), 4-7.
- Berkel, G. (2013). *Vertragsmanagement*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Berkel, K. (2014). *Konflikttraining: Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen*. Hamburg: Windmühle.
- Brett, J. M. (2014). *Negotiating globally: How to negotiate deals, resolve dispute, and make decisions across cultural boundaries*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Berkel, G. (2015). Global Negotiations: Professor Jeanne Brett im Gespräch mit Georg Berkel. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*, 18(4), 125-126.
- Bühring-Uhle, C., Eidenmüller, H., & Nelle, A. (2009). *Verhandlungsmanagement: Analyse, Werkzeuge, Strategien*. Munich: C. H. Beck.
- De Cremer, D., & Pillutla, M. (2013). *Making negotiations predictable: What science tells us*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Der Foo, M., Anger Elfenbein, H., Hoon Tan, H., & Chuan Aik, V. (2004). Emotional intelligence and negotiation: The tension between creating and claiming value. *International Journal of Conflict Management*, 15(4), 411-429.
- Diekmann, K., & Galinsky, A. D. (2006). Overconfident, underprepared: Why you may not be ready to negotiate. *Negotiation*, 9(10), 6-9.
- Dunning, D., Johnson, K., Ehrlinger, J., & Kruger, J. (2003). Why people fail to recognize their own incompetence. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 83-87.
- Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (3rd ed.). London: Penguin Books.
- Galinsky, A. D., & Mussweiler, T. (2001). First offers as anchors: The role of perspective-taking and negotiator focus. *Journal of Personality & Social Psychology*, 81(4), 657-669.
- Gigerenzer, G. (2005). I think, therefore I err. *Social Research*, 72(1), 195-218.
- Gigerenzer, G. (2008). *Bauchentscheidungen: Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition*. München: Goldmann.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. London: Penguin Books.
- Katz, G. (2011). *Intercultural negotiations: The unique case of Germany and Israel*. Berlin: Books on Demand.
- Lax, D. A., & Sebenius, J. K. (1986). *The manager as negotiator: Bargaining for cooperation and competitive gain*. New York, NY: Free Press.
- Liberman, V., Samuels, S. M., & Ross, L. (2004). The name of the game: Predictive power of reputations versus situational labels in determining prisoner's dilemma game moves. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(9), 1175-1185.

- Lügger, K., Geiger, I., Neun, H., & Backhaus, K. (2015). When East meets West at the bargaining table: Adaptation, behavior and outcomes in intra- and intercultural German-Chinese business negotiations. *Journal of Business Economics*, 85(1), 15-43.
- Lytle, A. L., Brett, J. M., & Shapiro, D. L. (1999). The strategic use of interests, rights, and power to resolve disputes. *Negotiation Journal*, 15(1), 31-51.
- Mason, M. F., Lee, A. J., Wiley, E. A., & Ames, D. R. (2013). Precise offers are potent anchors: Conciliatory counteroffers and attributions of knowledge in negotiations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 759-763.
- Murnighan, J. K. (1991). *The dynamics of bargaining games*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- O'Connor, K. M., Arnold, J. A., & Maurizio, A. M. (2010). The prospect of negotiating: Stress, cognitive appraisal, and performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(5), 729-735.
- Poitras, J., & Le Tareau, A. (2008). Dispute resolution patterns and organizational dispute states. *International Journal of Conflict Management*, 19(1), 72-87.
- Schneider, A. K. (2002). Shattering negotiation myths: Empirical evidence on the effectiveness of negotiation style. *Harvard Negotiation Law Review*, 7, 143.
- Schroth, H. A. (2015). *Negotiations & influence workshop*. Berkeley, CA: University of California at Berkeley, Haas School of Business: Center for Executive Education UC Berkeley.
- Skyrms, B. (2001). The stag hunt. *Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association*, 75(2), 31-41.
- Subramanian, G. (2010). *Negotiauctions: New dealmaking strategies for a competitive marketplace*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2009). *Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness*. London: Penguin Books.
- Thibodeau, P. H., & Boroditsky, L. (2011). Metaphors we think with: The role of metaphor in reasoning. *PLoS ONE*, 6(2), e16782.
- Thompson, L. (2014). *The mind and heart of the negotiator* (6th ed.). London: Pearson Prentice Hall.
- Thompson, L., & Hrebec, D. (1996). Lose-lose agreements in interdependent decision making. *Psychological Bulletin*, 120(3), 396-409.
- Ury, W. L., Brett, J. M., & Goldberg, S. B. (1993). *Getting disputes resolved: Designing systems to cut the costs of conflict*. Cambridge: PON Books.
- Van Swol, L. M., Braun, M. T., & Malhotra, D. (2011). Evidence for the Pinocchio Effect: Linguistic differences between lies, deception by omissions, and truths. *Discourse Processes*, 49(2), 79-106.
- Weingart, L. R., Brett, J. M., Olekalns, M., & Smith, P. L. (2007). Conflicting social motives in negotiating groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 994-1010.

Prüfungsleistungen:

- Written assessment: Written assignment (100%)
- Oral assessment: Online-presentation (pass / not pass)

Student Workload (in hours): 150

Self-study: 110
 Self-testing: 20
 Tutorials: 20

Modul

**Change Management und
Organisationsentwicklung
(DLMCMO)**

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Change Management und Organisationsentwicklung	
Modulnummer: DLMCMO	Semester: 2 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht, Wahlpflicht Zu Details beachte bitte das Curriculum des jeweiligen Studiengangs		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte : 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01) 		Dauer: Selbststudium: 100 h Selbstüberprüfung: 25 h Tutorien: 25 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Susanne Haenel
Bezüge zu anderen Programmen: Master Personalmanagement, MPM-60 / MPM-120		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Talent Management und Personalentwicklung • Employer Branding und Recruiting • Compensation und Personalcontrolling • Seminar Internationales HR Management
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls <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. 		
Lehrinhalt des Moduls:		

- 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

Lehrmethoden:		
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung	DLMCM001: Klausur, 90 Min. (100%) oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit (100%)

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 : WS, SS Kursdauer :		Zugangsvoraussetzungen: keine
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste 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 dem erfolgreichen Abschluss des Kurses Change Management und Organisationsentwicklung <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 Skripte, Video-Vorlesungen, Übungen, Podcasts, (Online-) Tutorien und 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 Klassische Organisationsansätze

2.2 Moderne Organisationsansätze

2.3 Aktuelle Themen der Organisationsstrukturen

3. Theoretische Modelle des Changemanagements

3.1 Vier Typen des organisatorischen Wandels

3.2 Phasenmodell zum Changemanagement nach Lewin

3.3 Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin

3.4 Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel

4. Instrumente und Methoden

4.1 Vorgehensweise zur Implementierung von Change

4.2 Kommunikation von Change

4.3 Weitere Instrumente zur Implementierung von Change

5. Organisatorische Implementierung

5.1 Organisatorische Barrieren und Widerstände

5.2 Struktur und Verantwortlichkeiten

5.3 Konfliktmanagement: Kommunikation in Transformationsprozessen

6. Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung

6.1 Kennzahlen und KPIs

6.2 Expansion und Kontraktion im Changemanagement / Kennzahlen im St. Galler Management-Modell nach Bleicher

6.3 Weitere Themen bei der Erfolgskontrolle

7. Besonderheiten in internationalen Unternehmen

7.1 Kulturelle Dimensionen nach Hofstede

7.2 Kommunikation in internationalen Changeprojekten

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./Höhm, 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

Prüfungsleistungen:

Klausur, 90 Minuten **oder** Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 100

Selbstüberprüfung (in Std.): 25

Tutorien (in Std.): 25

Modul

**Seminar Internationales HR
Management (DLMSIHRM)**

5 ECTS

Modulbezeichnung:	Seminar Internationales HR Management	
Modulnummer: DLMSIHRM	Semester: 2 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht		Regulär angeboten im: WS, SS
Workload: 150 h		ECTS Punkte : 5 ECTS
Zugangsvoraussetzungen: keine		Unterrichtssprache: Deutsch
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Seminar Internationales HR Management (DLMSIHRM01) 		Dauer: Selbststudium: 120 h Selbstüberprüfung: - Tutorien: 30 h
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System		Modulverantwortliche(r): Dr. Katharina Rehfeld
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master Personalmanagement, MPM-60 / MPM-120 		Bezüge zu anderen Modulen im Programm : <ul style="list-style-type: none"> • Human Resource Management • Employer Branding und Recruiting • Talent Management und Personalentwicklung • Compensation und Personalcontrolling
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : <p>In diesem Modul werden aktuelle und besonders praxisrelevante Themen aus dem internationalen HR Management thematisiert und bearbeitet. Das Modul baut auf den Modulen Human Resource Management, Employer Branding und Recruiting, Talent Management und Personalentwicklung, Compensation und Personalcontrolling auf und vertieft die Grundlagen, Ziele, Methoden, Instrumente, Organisation und Erfolgsmessung des internationalen HR Managements.</p> <p>Das Seminar dient insbesondere der Thematisierung aktueller und besonders praxisrelevanter Themengebiete (wie z. B. die ethischen Aspekte des internationalen HR Managements).</p> <p>Es bereitet die Studierenden in besonderer Weise auf die abschließende Masterarbeit vor, da hier eine schriftliche Seminararbeit als Abschlussprüfung erstellt wird.</p>		
Lehrinhalt des Moduls:		
Aktuelle und besonders praxisrelevante Themen aus dem internationalen HR Management		
Lehrmethoden:	Online-Tutorien	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibung	

Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 5 ECTS von 60 ECTS = 8.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Siehe Kursbeschreibung(en)	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (100%)

Kursnummer: DLMSIHRM01	Kursname: Seminar Internationales HR Management	Gesamtstunden: 150 h
		ECTS Punkte: 5 ECTS
Kurstyp : Pflicht	Kursangebot : WS, SS Kursdauer :	Zugangsvoraussetzungen: Siehe Modulbeschreibung
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung

Beschreibung des Kurses:

Das HR Management unterscheidet sich von allen weiteren betriebswirtschaftlichen Disziplinen insoweit, dass es hier um das Management der Ressource Mensch geht. Dies ist durch besondere Anforderungen und Herausforderungen gekennzeichnet. So verändern sich nicht nur die externen Rahmenbedingungen des Personalmanagements, wie beispielsweise die politisch-rechtlichen, wirtschaftlichen und auch sozio-demographischen Bedingungen. Auch die internen Rahmenbedingungen unterliegen einem kontinuierlichen Wandel, wie z. B. die veränderten Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter, neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, moderne Formen der Personalführung etc. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung wird das HR Management immer stärker mit internationalen Aspekten konfrontiert und muss sich entsprechend aufstellen. Vor allem in internationalen Konzernen, aber auch mittelständischen Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeit internationalisieren, ist das HR Management dementsprechend zu organisieren und auf diese veränderte Rahmenbedingung auszurichten. Im Rahmen des Seminars geht es um die Anwendung der HR Grundlagen auf aktuelle internationale Themengebiete, die einen hohen Anwendungs- bzw. Praxisbezug aufweisen.

Kursziele:

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Seminars Internationales HR Management

- kennen sie Studierenden die wichtigsten aktuellen Fragestellungen des internationalen HR Managements.
- können die Studierenden ein aktuelles Thema aus dem internationalen HR Management selbstständig unter Verwendung der aktuellen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) bearbeiten und Lösungsansätze entwickeln.
- sind die Studierenden methodisch auf die Erstellung der abschließenden Master-Arbeit vorbereitet und beherrschen die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens zur Erstellung einer Seminararbeit.

Lehrmethoden:

Die Studierenden haben zu einem der vorgegebenen Themen eine 7-10-seitige Seminararbeit zu erstellen. Die Basisliste kann vom Tutor um weitere Themen ergänzt bzw. aktualisiert werden. Zur fachlichen und methodischen Betreuung der Seminararbeiten bietet der Tutor Online-Tutorien an, um den Erstellungsprozess bei Bedarf zu begleiten.

Inhalte des Kurses:

Aktuelle Themen aus dem internationalen HR Management. Folgender Themenkatalog bietet die inhaltliche Basis des Moduls und kann vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.

- Internationale Personalentwicklung
- Internationales Recruiting
- Chancen und Risiken der Versendung in Führungskräften in Auslandsgesellschaften
- Problematik der Reintegration von Expats nach einem Auslandseinsatz
- Globales Talent Management
- Internationale Standardisierung von HR Prozessen: zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung
- Interkulturelle Kompetenz in der Personalentwicklung
- Internationale Entgeltpolitik
- Ethische Aspekte des internationalen HR Managements

Literatur:

Bücher:

- Armstrong, M./Taylor, S. (2014): Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Auflage, Kogan Page, London et al. ISBN-13: 978-0749469641.
- Briscoe, D. R./Schuler, R. S./Claus, L. M. (2009): International Human Resource Management. Policies and Practices for Multinational Enterprises. 3. Auflage, Routledge, London. ISBN-13: 978-0415773515.
- Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al. ISBN-13: 978-0132668217.
- DGFP (Hrsg.) (2012): Internationales Personalmanagement gestalten. Perspektiven, Strukturen, Erfolgsfaktoren, Praxisbeispiele. Bertelsmann, Bielefeld. ISBN-13: 978-3763938711.
- Festing, M. et al. (2011): Internationales Personalmanagement. 3. Auflage, Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3834903792.
- Schmeisser, W./Krimphove, D. (2010): Internationale Personalwirtschaft und internationales Arbeitsrecht. Oldenbourg, München. ISBN-13: 978-3486592184.
- Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al. ISBN-13: 978-0415871716.
- Sparrow, P./Brewster, C./Harris, H. (2004): Globalizing Human Resource Management. Routledge, London et al. ISBN-13: 978-0415305532.

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

Prüfungsleistungen:

Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 150

Selbststudium (in Std.): 120
Selbstüberprüfung (in Std.): -
Tutorien (in Std.): 30

Modul

Masterarbeit (DLMMTH)

20 ECTS

Modulbezeichnung:	Masterarbeit	
Modulnummer: DLMMTH	Semester: 2 Semester	Dauer: Minimaldauer 1 Semester
Modul Typ: Pflicht	Regulär angeboten im: WS, SS	
Workload: 600 h	ECTS Punkte : 20 ECTS	
Zugangsvoraussetzungen: Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Unterrichtssprache: Deutsch	
Kurse im Modul: <ul style="list-style-type: none"> • Masterarbeit (DLMMTH01) • Kolloquium (DLMMTH02) 	Dauer: Forschung / Erstellung Masterarbeit: 540 h Mündliche Prüfung inkl. Vorbereitung: 60 h	
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren: Siehe aktuelle Liste der Tutoren im Learning Management System	Modulverantwortliche(r): Prof. Dr. Holger Sommerfeldt	
Bezüge zu anderen Programmen: <ul style="list-style-type: none"> • Master Marketingmanagement, MMM-60 • Master Personalmanagement, MPM-60 • Master Wirtschaftsinformatik, MWINF-60 	Bezüge zu anderen Modulen im Programm : Alle Module im Masterprogramm	
Qualifikations- und Lernziele des Moduls : Das Modul Masterarbeit setzt sich aus dem Kurs Masterarbeit sowie dem Kurs Kolloquium zur Masterarbeit zusammen. Die Masterarbeit ist eine umfangreiche schriftliche Ausarbeitung, in der die Studierenden eine Problemstellung mithilfe wissenschaftlicher Methoden eigenständig bearbeiten und ihr Vorgehen und die gefundene Lösung dann dokumentieren. Das Kolloquium wird nach Einreichung der Masterarbeit durchgeführt und umfasst eine Präsentation der Ergebnisse der Masterarbeit durch den Studierenden und die Beantwortung von Fragen der Gutachter.		
Lehrinhalt des Moduls:		
<ul style="list-style-type: none"> • Masterarbeit • Kolloquium zur Masterarbeit 		
Lehrmethoden:	Online-Tutorien	
Literatur:	Siehe Literaturliste der vorliegenden Kursbeschreibungen	
Anteil der Modulnote an der Gesamtabchlussnote des Programms: : 20 ECTS von 60 ECTS = 33.33%	Prüfungszulassungsvoraussetzung :	Abschlussprüfungen:
	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Masterarbeit (90 %) (ca. 60 DIN A4-Seiten) • Kolloquium (10 %) (ca. 45 Minuten)

Kursnummer: DLMMTH01	Kursname: Masterarbeit	Gesamtstunden: 540 h
		ECTS Punkte: 18 ECTS
Kurstyp : Pflicht Kursangebot : WS, SS Kursdauer :	Zugangsvoraussetzungen: Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System	Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung	
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Ziel und Zweck der Masterarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Masterarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von dem Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen des Studierenden vertiefen und abrunden, um seine Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnisse des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Das Ziel dieses Moduls ist die Erstellung einer schriftlichen Ausarbeitung im Umfang von ca. 60 Seiten, mit denen Studierende ihre Fähigkeit demonstrieren, eine Problemstellung aus dem Studienschwerpunkt mit wissenschaftlichen Methoden eigenständig zu bearbeiten.</p> <p>Lehrmethoden:</p> <p>Die Studierenden schreiben ihre Masterarbeit eigenständig unter der methodischen und wissenschaftlicher Anleitung eines akademischen Betreuers.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>Im Rahmen der Masterarbeit muss die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden. Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des zu untersuchenden Themas widerspiegeln. Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.</p>		
<p>Literatur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hunziker, A. W. (2010): Spass am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, SKV, Zürich. ISBN-13: 978-3286512245. • Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München. ISBN-13: 978-3863066680. • Themenabhängige Literaturlauswahl 		

Prüfungsleistungen:

Schriftliche Ausarbeitung: Masterarbeit

(Umfang ca. 60 Seiten DIN A4)

Zwei interne Gutachter bewerten die Masterarbeit auf Basis festgelegter Beurteilungskriterien und Kriteriengewichtungen und erstellen ein Gutachten.

Die Kriterien zur Beurteilung der Prüfungsleistung sind:

- Umfang, Struktur und Zielsetzung der Problemdefinition
- Struktur und Verlauf der Untersuchung
- Literaturanalyse und Wahl des theoretisch-konzeptionellen Rahmens
- Begründung, Darstellung und Anwendung der wissenschaftlichen Vorgehensweise und ausgewählten Methodik
- Darstellung, Interpretation und Diskussion theoretischer und / oder empirischer Untersuchungsergebnisse
- Eigenständigkeit, Kreativität und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Arbeitens
- Dokumentation und Anwendung wissenschaftlicher Quellen
- Einhaltung aktueller Standards des wissenschaftlichen Arbeitens (Zitierweise, Quellenangabe, Literaturverzeichnis, Abbildungs- / Abkürzungsverzeichnis etc.

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 540

Forschung / Erstellung Masterarbeit (in Std.): 540 h

Kursnummer: DLMMTH02	Kursname: Kolloquium	Gesamtstunden: 60 h ECTS Punkte: 2 ECTS
Kurstyp : Pflicht Kursangebot : WS, SS Kursdauer :		Zugangsvoraussetzungen: Gemäß Studien- und Prüfungsordnung
Kurskoordinator(en) / Dozenten / Lektoren : Siehe aktuelle Liste im Learning Management System		Bezüge zu anderen Modulen: Siehe Modulbeschreibung
<p>Beschreibung des Kurses:</p> <p>Das Kolloquium wird nach Einreichung der Masterarbeit durchgeführt. Es erfolgt auf Einladung der Gutachter. Im Rahmen des Kolloquiums müssen die Studierenden unter Beweis stellen, dass sie den Inhalt und die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit in vollem Umfang eigenständig erbracht haben.</p> <p>Inhalt des Kolloquiums ist eine Präsentation der wichtigsten Arbeitsinhalte und Untersuchungsergebnisse durch den Studierenden, gefolgt von einer Frage- und Antwort-Runde unter Anleitung der Gutachter.</p> <p>Kursziele:</p> <p>Im Mittelpunkt des Kolloquiums steht das Ziel, die in der Masterarbeit demonstrierte Fach- und Methodenkompetenz durch den Studierenden unter Beweis stellen zu lassen. Darüber hinaus soll der Studierende demonstrieren, dass er an einer themenbezogenen Diskussion mit Fachexperten aktiv teilnehmen kann. Nicht zuletzt dient das Kolloquium dem Ziel, die Fähigkeit des Studierenden zu einem zielorientierten akademischen Umgang mit Präsentations- und Kommunikationstechniken zu überprüfen.</p> <p>Lehrmethoden:</p> <p>Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung.</p> <p>Inhalte des Kurses:</p> <p>Das Kolloquium umfasst eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Masterarbeit, gefolgt von der Beantwortung von Fachfragen der Gutachter durch den Studierenden.</p>		
<p>Literatur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renz, Karl-Christof (2016): Das 1 x 1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden. ISBN-13: 978-3658102104. 		
<p>Prüfungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation (15 Minuten) • Mündliche Prüfung (30 Minuten) <p>Präsentation: Kolloquium</p> <p>Die das Kolloquium abhaltenden Gutachter bewerten die Qualität der Prüfungsleistung anhand der nachfolgend gelisteten Bewertungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis und Anwendung wissenschaftlicher Analyseverfahren • Struktur und Inhalt der Präsentation • Fähigkeit zur akademischen Verteidigung der Masterarbeit • Inhalt und logische Konsistenz der Antworten auf Prüfungsfragen 		

Zeitaufwand Studierenden (in Std.): 60

Vorbereitung (in Std.): 59,25

Durchführung (in Std.): 0,75

