

**Berufsbegleitender weiterbildender
Masterstudiengang
Human Resource Management**

Modulhandbuch

Herausgeber

AKADEMIE ■ ■ ■ ■
DER RUHR-UNIVERSITÄT

Akademie der Ruhr-Universität gGmbH
Universitätsstr. 142
44799 Bochum

Fon: +49 234 32 26735
Fax: +49 234 32 14255
info@akademie.ruhr-uni-bochum.de
www.akademie.ruhr-uni-bochum.de

© Akademie der Ruhr-Universität gGmbH, Bochum
Stand: Juni 2020

Kooperationspartner

Fakultät für Psychologie (Trägerfakultät)
Arbeitsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB



Der Studiengang ist akkreditiert



Inhalt

Profil, Ziele und Träger des Studiengangs	2
Voraussetzungen und Auswahl der Studierenden	3
Dauer und Aufbau des Studiengangs	3
Lernzielkontrollen	4
Übersicht über das Studium	4
Module (thematisch geordnet)	5
Ausführliche Beschreibung der Module (thematisch geordnet)	6

Profil des Studiengangs

In unserer zunehmend wissensorientierten Wirtschaft und Gesellschaft sind Mitarbeiter die wichtigste Ressource und der zentrale Wertschöpfungsfaktor. Dem Human Resource Management kommt daher ein hoher Stellenwert zu. Als Experte für den Menschen beraten HR-Manager die Unternehmensführung in den unterschiedlichsten Fragestellungen.

Dabei werden die Aufgaben für HR-Manager immer anspruchsvoller: Themen wie internationales Personalmanagement, Personalmarketing und -rekrutierung, Talent Management, alternde Belegschaften und effiziente Gestaltung der Personalarbeit sind die großen Herausforderungen der nächsten Zeit, denen Personaler mit wirkungsvollen Konzepten begegnen müssen. Die neuen strategischen Schlüsselrollen für Personalmanager sind „Business Partner“ und „Change Agent“ und ergänzen die Rollen „administrativer Experte“ und „Helfer der Mitarbeiter“.

Um diese Rollen kompetent ausfüllen zu können, benötigen Personaler psychologisch fundiertes Wissen über den Menschen, über Strategien und Prozesse im Unternehmen, über Möglichkeiten der Organisations- und Personalentwicklung und ein Repertoire an persönlichen Kompetenzen, um die Lösungsideen und Konzepte im Unternehmen auch umsetzen zu können.

Ziele des Studiengangs

Mit diesem berufsbegleitenden Studium erwerben die Studierenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um mit den komplexen Anforderungen des modernen HR-Managements im nationalen und internationalen Kontext kompetent umgehen zu können und somit zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Das Angebot richtet sich an alle interessierten Personen, die sich auf leitende Positionen im Bereich Personalwesen vorbereiten möchten oder bereits in einer leitenden Position Verantwortung tragen. Insbesondere ist der Studiengang für Absolventen anderer Studiengänge gedacht, die sich im Bereich des HR-Managements spezialisieren möchten und dies auf einem wissenschaftlich hohen Niveau und mit enger Verzahnung zur beruflichen Praxis realisieren wollen. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst erlangen mit dem Masterabschluss die formalen Voraussetzungen für den Höheren Dienst.

Träger des Studiengangs

Die Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum ist federführend für die Qualität der Lehre im Rahmen dieses Masterstudiengangs verantwortlich und stellt den Prüfungsausschuss. Bei der Durchführung kooperieren die Anbieter mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen; dadurch können im Rahmen einzelner Module spezielle Vertiefungsangebote für Teilnehmer aus dem öffentlichen Sektor angeboten werden.

Die Organisation und Abwicklung des Studiengangs erfolgt durch die Akademie der Ruhr-Universität gGmbH. Aufgrund des Formates eines weiterbildenden Studiengangs

für eine spezielle Teilnehmergruppe wird der Masterstudiengang kostendeckend aus den Studienentgelt der Teilnehmer finanziert. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Akademie der Ruhr-Universität gGmbH sind Bestandteil des Formulars Studienanmeldung (siehe Homepage der Akademie).

Voraussetzungen und Auswahl der Studierenden

Die Voraussetzungen für eine Teilnahme an dem Studiengang Master of Human Resource Management sind:

- ein erfolgreicher Abschluss eines mindestens sechssemestrigen Studiums (210 CPs) und
- eine mindestens zweijährige Berufserfahrung (im Bereich Personal, Aus- und Weiterbildung, Beratung, selbständige Personalberater und Trainer)

Die beruflichen Erfahrungen können in der Wirtschaft, in Organisationen der öffentlichen Verwaltung oder in Beratungsunternehmen erworben worden sein. Englische Sprachkenntnisse sind wünschenswert, um mit der teilweise englisch-sprachigen Literatur arbeiten zu können.

Die Auswahl der Studierenden erfolgt auf Basis der schriftlichen Bewerbungsunterlagen und nach einem Beratungsgespräch. Sollte die Anzahl der Interessenten das Angebot an Studienplätzen weit überschreiten, können weitere Auswahlverfahren (z.B. Testverfahren) zum Einsatz kommen.

Dauer und Aufbau des Studiengangs

Die Regelstudienzeit beträgt gemäß § 61 HG beträgt bis zum Erreichen des Mastergrades 2 Semester. Da das Studium berufsbegleitend in Teilzeitform organisiert ist, wird das Studienziel plangemäß nach drei Halbjahren zuzüglich der Bearbeitung der Masterarbeit erreicht. Die Inhalte werden den Studierenden in modularer Form vermittelt, wobei jedes Modul in sich inhaltlich geschlossen ist, die Module aber aufeinander aufbauen.

Um die zeitliche Belastung für die Studierenden in einem vernünftigen Rahmen zu halten, werden die Präsenzzeiten auf ein bis fünf Module pro Semester mit jeweils zwei bis vier Unterrichtstagen beschränkt, die Veranstaltungen finden jeweils am Ende der Woche von Mittwoch oder Donnerstag bis Samstag statt. Hinzu kommen ein Prüfungstag und ein Tag für aktuelle Themen, welche jeweils vor dem Start eines dreitägigen Moduls stattfinden.

Beginn der Veranstaltungen ist jeweils morgens um 09.00 Uhr (Anreisetag 10.00 Uhr), Ende der Veranstaltungen ist - bis auf den Abreisetag - um ca. 17.30 Uhr. In den Abendstunden ist Zeit gegeben für die Vorbereitung von Projektarbeiten und Fallstudien. Außerdem sind in das Studium verschiedene Abendveranstaltungen mit Kaminabendgästen, Vorträgen und Diskussionen integriert.

Neben den Präsenzveranstaltungen werden die Studierenden im Rahmen ihres Selbststudiums Inhalte vertiefen und in der beruflichen Praxis erproben können. Zur Unterstützung des Selbststudiums werden die Studienunterlagen und die Fotodokumentation der

erarbeiteten Ergebnisse in elektronischer Form auf der E-Learning-Plattform Moodle zur Verfügung gestellt.

Lernzielkontrollen

Lernzielkontrollen finden kontinuierlich im Verlauf des Studiums statt. Jedes Modul schließt mit einer Lernzielkontrolle ab. Folgende grundlegende Formen werden unterschieden:

- Schriftliche Hausarbeit (Einzel- oder Gruppenarbeit) – Bearbeitungszeit zwischen 4 und 6 Wochen, Umfang höchstens 20 Seiten
- Prüfungsgespräch (Einzelprüfung) – Dauer 30 Minuten
- Klausur (Einzelprüfung) – Dauer 90 bis 120 Minuten
- Präsentation (Posterpräsentation) – Dauer 15 bis 30 Minuten

Darüber hinaus bearbeiten die Studierenden im vierten Semester eine Masterarbeit, in der sie darlegen sollen, dass sie eine anspruchsvolle Aufgabe aus dem Bereich des Human Resource Managements unter Nutzung der im Studium erworbenen Kenntnisse und mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden bearbeiten können. Die Masterarbeit soll eine Grundlage zur Optimierung einer realen Herausforderung in der Praxis darstellen. Die Ergebnisse der Arbeit werden im Rahmen eines Abschlusskolloquiums präsentiert.

Übersicht über das Studium

Insgesamt absolvieren die Studierenden im Rahmen des Studiums zum Master of Human Resource Management 2700 h mit 90 Credit Points (CP). Die zeitliche Verteilung sieht folgendermaßen aus:

Baustein	Zeit	CP
Präsenz-Veranstaltungen im modularen Aufbau mit 1-5 Modulen pro Semester	540 h (55 Tage) ¹	18
Studienbegleitende Projektarbeit	240 h	8
Prüfungen und Selbststudium (Projektarbeiten, Fallstudien, Hausarbeiten, Klausuren, E-Learning, individuelles Literaturstudium ...)	1080 h	36
Master-Thesis	840 h	28

¹ Hinzu kommen 1 Tag Einführung und Abschluss sowie 1 Tag für aktuelle Themen

**Studienverlaufsplan Masterstudiengang Human Resource Management (HRM)
(thematisch geordnet)² Stand: Juni 2020**

	1. FS	2. FS	3. FS	4. FS	Credits
Betriebswirtschaftliche Aspekte des HRM					
Betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie HRM in der Privatwirtschaft	180 h	120 h			10 CP
Empirische Personal- und Organisationsforschung					
Empirie und Evaluation der Personal- und Organisationsforschung	120 h	90 h			7 CP
Personal- und Organisationspsychologie					
Psychologische und gesundheitliche Grundlagen des HRM in Organisationen	90 h	60 h			5 CP
Organisationsentwicklung & Change Management			150 h		5 CP
Recruiting			150 h		5 CP
Personalentwicklung					
Grundlagen der Personalentwicklung		150 h			5 CP
Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen			150 h		5 CP
Übergreifende Module					
Fachübergreifende Kompetenzentwicklung und Projektmanagement	150 h	60 h			7 CP
Arbeitsrecht für Personaler			150 h		5 CP
Studienbegleitende Projektarbeit		120 h	120 h		8 CP
Masterarbeit und wissenschaftliches Kolloquium			30 h	810 h	28 CP
Summe	540 h	600 h	750 h	810 h	90 CP

² Hinzu kommen 1 Tag Einführung und Abschluss sowie 1 Tag für aktuelle Themen

Bereich: Betriebswirtschaftliche Aspekte des HRM					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
1	10 CP	300 h	1. & 2. Sem.	WiSe & SoSe	2 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
a) Seminar: Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM			a) 30 h	a) 30 h	ca. 20
b) Seminar: Privatwirtschaft I – Organisation und HR-Strategien			b) 40 h	b) 80 h	
c) Seminar: Privatwirtschaft II – Humankapital und Anreizsysteme			c) 40 h	c) 80 h	
Modul: Betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie HRM in der Privatwirtschaft					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • können Studierende personalwirtschaftliche Fragestellungen aus einer ganzheitlichen Unternehmensperspektive heraus analysieren und beurteilen • verstehen Studierende die Rolle der Personalwirtschaft innerhalb der Unternehmensführung und können betriebliche Personalfunktion als entscheidenden Erfolgsfaktor vertreten. • sind in der Lage dazu, Grundlagen sowie Auswirkungen von Organisationsstrukturen und –prozessen auf die Personalstrategie zu beschreiben • können Studierende Stärken und Schwächen von Organisationsstrukturen und –prozessen erkennen • kennen Studierende einen Überblick über die verschiedenen Ansätze und Instrumente des modernen Personalcontrolling und haben fundierte Kenntnisse zum Human Capital Management erworben • verstehen Studierende unterschiedliche Anreizsysteme von Unternehmen und deren Stärken bzw. Schwächen 					
Inhalt					
<p>In dieser Veranstaltung lernen die Studierenden jene Grundlagen der Unternehmensführung kennen, die für die Arbeit im Personalbereich relevant sind. Es geht um die Schaffung einer unternehmerischen Perspektive, um Personalarbeit im Kontext des Unternehmens erfolgreich positionieren zu können. Es werden Rahmenbedingungen, Problemfelder und Handlungsalternativen von Unternehmen im Wettbewerbsumfeld vorgestellt. Basierend auf zentralen allgemeinbetriebswirtschaftlichen Quellen werden diese Inhalte systematisch aufgearbeitet und fallbezogen vermittelt. Dieses grundlegende Modul trägt der Tatsache Rechnung, dass HRM einen unmittelbaren Bezug zu übergreifenden Unternehmenszielen und den Belangen der typischen betrieblichen Funktionalbereiche besitzt.</p> <p>Zusätzlich lernen die Studierenden die Grundlagen der betrieblichen Organisation kennen. Hierbei stehen vor allem die Varianten der organisatorischen Differenzierung und Integration sowie die Kontingenzen von Organisationsstrukturen im Zentrum. Auf Basis von Standardquellen werden diese Themen diskutiert und mit Hilfe aktueller internationaler Fallstudien illustriert. Weitere Themenschwerpunkte sind Inhalte von HR-Strategien sowie Verfahren der HR-Strategieentwicklung, zentrale HR-Prozesse und Organisationsstrukturen der Personalarbeit.</p> <p>Vertiefend dazu werden theoretische und empirische Grundlagen über Gestaltungskonzepte des HR-Managements erarbeitet. Eine wesentliche Rolle spielt die Evaluierung von Kosten und Nutzen. Nach einer Einführung in das Personalcontrolling und relevante Controlling-Instrumente steht die übergreifende Steuerung von Humankapital (Human Capital Management) im Zentrum. Darüber hinaus werden ausgehend von theoretischen Überlegungen zum</p>					

Anreiz- und Vergütungsmanagement (u.a. Turnierentlohnung, Lohnpfandtheorie, horizontale und vertikale Lohndifferenzierung) Möglichkeiten der betrieblichen Lohngestaltung erarbeitet.
<p>Lehrformen</p> <p>Das Modul „Betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie HRM in der Privatwirtschaft“ umfasst insgesamt drei Themenkomplexe. Die Themenkomplexe a) Betriebswirtschaftliche Grundlagen des HRM, b) Privatwirtschaft I - Organisation und HR-Strategien und c) Privatwirtschaft II – Humankapital und Anreizsysteme sind in Seminaren gestaltet, in denen durch Impulsvorträge die Themen im Überblick und durch demonstrative Ausschnitte im Detail vorgestellt werden. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen zu den jeweiligen Themenschwerpunkten vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Grundlagen der Unternehmensführung, die für die Arbeit im Personalbereich relevant sind, vertieft und ein Zugang zum betriebswirtschaftlichen Denken entwickelt. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.</p>
<p>Prüfungsformen</p> <p>Die Modulprüfung ist eine 120-minütige Klausur über das Modul „Betriebswirtschaftliche Grundlagen sowie HRM in der Privatwirtschaft“.</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen</p>
<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>/</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Michael Fallgatter</p>
<p>Sonstige Informationen /</p>

Bereich: Empirische Personal- und Organisationsforschung					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
2	7 CP	210 h	1. & 2. Sem.	WiSe & SoSe	2 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
a) Seminar: Empirische Personal- und Organisationsforschung b) Seminar: Evaluation der Personalarbeit			a) 50 h b) 20 h	a) 100 h b) 40 h	ca. 20
Modul: Empirie und Evaluation der Personal- und Organisationsforschung					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • können Studierende die Qualität und den Nutzen empirischer Sozialforschungsmethoden selbstständig einschätzen • können Studierende sozialwissenschaftliche Erhebungsmethoden selbstständig entwickeln • können Studierende Fragestellungen im HRM-Bereich empirisch untersuchen • können Studierende selbstständig Evaluationsmethoden entwickeln • können Studierende selbstständig Evaluationsstudien konzipieren 					
Inhalte					
<p>Die Studierenden verknüpfen empirische Sozialforschungsmethoden mit dem Entscheiden und Handeln in der HR-Arbeit. Die zukünftigen HR-Manager werden befähigt, sich kritisch mit relevanten Daten für Entscheidungen auseinanderzusetzen. Im Fokus steht die Entwicklung einer selbständigen Beurteilungsfähigkeit im Sinne des evidenzbasierten Handelns. Dementsprechend gehören zu dem Modul die Aneignung empirischer Sozialforschungsmethoden (sowohl Erhebungsverfahren: Interview und Fragebogen, wie Auswertungsmethoden: statistische Verfahren). Weiter wird der kritische Umgang mit wissenschaftlichen bzw. Evaluationsstudien vermittelt. Darüber hinaus werden die Studierenden in die Lage versetzt, eigenständig mittels empirischen Sozialforschungsmethoden eigene Fragestellungen ihrer HR-Arbeit zu beantworten. Einen besonderen Schwerpunkt hierbei nimmt die Vereinbarkeit der Ansprüche von Wissenschaft und Praxis ein und wie diese durch den HR-Manager gefördert werden kann. Die Studierenden lernen Evaluationsmethoden im Kontext der Personalarbeit kennen und diese durchzuführen.</p>					
Lehrformen					
Das Modul „Empirie und Evaluation der Personal- und Organisationsforschung“ umfasst insgesamt zwei Themenkomplexe. Es handelt sich dabei um Seminare mit Vortragelementen sowie Einzel- und Gruppenübungen.					
Prüfungsformen					
Die Modulprüfung besteht aus einer Klausur zu den Seminaren a) und b).					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der Klausur und Erstellung einer Hausarbeit von maximal 20 Seiten					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
/					
Stellenwert der Note für die Endnote					
Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.					
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende					
Dr. Andreas Utsch					
Sonstige Informationen /					

Bereich: Personal- und Organisationspsychologie					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
3	5	150 h	1. & 2. Sem.	WiSe & SoSe	2 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
a) Seminar: Psychologische Grundlagen des HRM b) Seminar: Gesundheitsförderung in Organisationen			a) 30 h b) 30 h	a) 60 h b) 30 h	ca. 20
Modul: Psychologische und gesundheitliche Grundlagen des HRM in Organisationen					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende die grundlegenden theoretischen Ansätze der Arbeitsmotivation, des individuellen Leistungsverhaltens und der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen und können diese einordnen • können Studierende mit Hilfe wissenschaftlicher Theorien und Methoden, Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die berufliche Praxis arbeiten. • sind Studierende dazu in der Lage, konzeptionelle Wissen zur Lösung von konkreten Motivations- und Arbeitsgestaltungsproblemen anzuwenden und kreativ nutzen. • kennen ein breites Spektrum von Ansätzen, Maßnahmen und Instrumenten der Verhaltens- und Verhältnisprävention und sind in der Lage, unternehmensspezifische Gesundheitsprogramme und Konzepte für die Einführung eines Gesundheitsmanagementsystems zu entwickeln und können ihren Nutzen für das Unternehmen aufzeigen. • erwerben Studierende Fähigkeiten und Fertigkeiten, die verschiedenen Instrumente und Maßnahmen zur Analyse und Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten und einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung zur Lösung exemplarischer Praxisprobleme, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen, auszuwählen und einzusetzen • sind Studierende für den Umgang mit Fragen der Gesundheit sensibilisiert und lernen, Mitarbeiter und Führungskräfte individuell und kompetent im Hinblick auf die Auswahl und Umsetzung von angemessenen Maßnahmen zu beraten und zu unterstützen 					
Inhalt					
Die Themen im Einzelnen sind:					
<ul style="list-style-type: none"> • Konzepte der Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation und des Commitments • Grundlagen, Ansätze und Maßnahmen einer motivationsförderlichen Arbeitsgestaltung (Funktions-/Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation, ergonomische und soziale Arbeitsgestaltung) • Das Handlungsphasenmodell und die entsprechenden Ansätze der Verhaltenssteuerung u.a. Erwartungs-x-Wert - Ansätze, Konzept des geplanten Verhaltens, Zielsetzungstheorie, Selbstregulationsansätze, Gerechtigkeitstheorien, Kausalattribution • Ansätze der Verhaltensänderung (Lernen, Verstärkung, Anreize) • Neue Lebens- und Arbeitszyklen und ihre Herausforderungen für den Einzelnen und die Unternehmen • Gesundheitsbelastungen und Ressourcen • Individuelles Gesundheitsverhalten • Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der Gesundheit • Gesundheitsprogramme • Förderung von Gesundheitsbewusstsein und einer betrieblichen Gesundheitskultur 					

<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsmanagementsystem (GMS): Gestaltungsfelder und Kernprozesse, Einführung einer nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung, eines GMS
<p>Lehrformen</p> <p>Das Modul „Psychologische und gesundheitliche Grundlagen des HRM in Organisationen“ umfasst zwei Themenkomplexe. Die Themenkomplexe a) Psychologische Grundlagen des HRM und b) Gesundheitsförderung in Organisationen sind in Seminaren gestaltet, in denen durch Impulsvorträge die Themen im Überblick und durch demonstrative Ausschnitte im Detail vorgestellt werden. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen zu den jeweiligen Themenschwerpunkten vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Grundlagen der Unternehmensführung, die für die Arbeit im Personalbereich relevant sind, vertieft und ein Zugang zum betriebswirtschaftlichen Denken entwickelt. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.</p>
<p>Prüfungsformen</p> <p>Die Modulprüfung ist eine Hausarbeit von maximal 20 Seiten im Anschluss an Seminar b).</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen, Abgabe einer Hausarbeit von maximal 20 Seiten im Anschluss an Seminar a).</p>
<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>/</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Gabriele Elke</p>
<p>Sonstige Informationen /</p>

Bereich: Personal-und Organisationspsychologie					
Modul-Nr.: 7	Credits 5 CP	Workload 150 h	Semester 3. Sem.	Turnus Nur WiSe	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Seminar			Kontaktzeit 40 h	Selbststudium 110 h	Gruppengröße ca. 20
Modul: Organisationsentwicklung & Change Management					
Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende die psychologischen Grundlagen des Erlebens von und des Umgangs mit Veränderungen im Arbeitskontext, sie wissen um die Herausforderungen und Prinzipien der organisationalen Gestaltung von Veränderungsprozessen, sie verfügen über ein Basiswissen „Change Management“, d. h. sie kennen Ansätze und das Vorgehen zur Analyse, Gestaltung und Entwicklung von Organisationen • können Studierende die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anhand von praktischen Problemstellungen anwenden • sind Studierende für Schwierigkeiten, die in Unternehmen bei Veränderungen auftreten können, sensibilisiert 					
Inhalt Den inhaltlichen Schwerpunkt des Moduls bilden die psychologischen Grundlagen, Prinzipien und Methoden der Organisationsentwicklung (OE) und des Managements von Veränderungen, speziell im Kontext von Fusionen oder Übernahmen von und durch Unternehmen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen. Bearbeitet werden folgende Themen:					
<ul style="list-style-type: none"> • Reaktionen auf Veränderungen auf individueller Ebene, • Umgang mit Unsicherheit, • Herausforderung „Diversity“ • Rolle des Managements und Führungsverhaltens • Systematisches Vorgehen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen • Herausforderungen Passung und Nachhaltigkeit • Herstellung von Transparenz und Glaubwürdigkeit durch Information und Kommunikation, • Förderung von Commitment und Empowerment, Entwicklung einer lernförderlichen Unternehmenskultur • Fusionen: Formen, Integrationschancen, Fallbeispiele 					
Lehrformen Das Modul ist als Seminar gestaltet, sodass durch Impulsvorträge das Thema im Überblick und demonstrativen Ausschnitten vorgestellt wird. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Themen entsprechend vertieft. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.					
Prüfungsformen Die Modulprüfung ist eine Hausarbeit von maximal 20 Seiten im Anschluss an das Seminar.					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /					
Stellenwert der Note für die Endnote					

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Prof. Dr. Annette Kluge

Sonstige Informationen /

Bereich: Personal-und Organisationspsychologie					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
6	5 CP	150 h	3. Sem.	Nur WiSe	1 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
Seminar			40 h	110 h	ca. 20
Modul: Recruiting					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende die psychologischen Grundlagen von Aspekten der Wahrnehmung und Urteilsbildung, Konstrukte der Persönlichkeitsdiagnostik, spezielle Aspekte der Managementdiagnostik, Grundlagen der Testtheorie, Aussagekraft von Auswahlverfahren, effiziente Prozessabläufe der Personalauswahl (vom Marketing bis zur Einstellung) und die dafür erforderlichen Methoden und Instrumente (Erstellung von Anforderungsprofilen, Kompetenzmodelle, psychologische Testverfahren, Assessment-Center, Auswahlinterviews) • können Studierende Methoden und Instrumente der Personalauswahl an Beispielen selbst anwenden, Anforderungsanalysen durchführen, Auswahlinterviews sowie Elemente des Assessment-Centers anforderungsbezogen und strukturiert vorbereiten, durchführen und auswerten • nutzen Studierende Grundlagen, um Auswahlgespräche und Rückmeldungen selbstwertverträglich und diagnostisch aussagekräftig durchzuführen 					
Inhalte					
<p>Im Rahmen dieses Moduls lernen die Studierenden Grundlagen der Personalauswahl kennen. Dazu gehören psychologische Aspekte der Eignungsdiagnostik, Arbeits- und Anforderungsanalyse, Methoden und Instrumente der Personalauswahl, Kosten-Nutzenvergleiche, Interpretation der Ergebnisse, Urteilsbildung und die Erstellung von Gutachten. Außerdem beschäftigen sich die Studierenden mit dem Thema Personalmarketing.</p> <p>Ein zunehmend wichtiger werdender Aspekt dabei sind Fragen des landes- bzw. kulturübergreifenden Recruiting. Besonders relevant ist dabei der sachgerechte Umgang mit Bewerbern aus der EU, die vor allem bezüglich der in der Vorselektion verwendeten Auswahlkriterien erhebliche, von der jeweiligen nationalen Herkunft abhängige Unterschiede zeigen. Gerade bei diesen Bewerbern ist auch die europäische Rechtslage bezüglich des fairen Umgangs mit Bewerbern aus Mitgliedsländern der EU zu beachten.</p> <p>Dieses Modul wird in Form von Vorlesungen, Workshops und Trainings durchgeführt. Im Rahmen der Vorlesungen werden die notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt, welche anschließend in den entsprechenden Workshops vertieft und in Trainings angewendet werden. Dazu werden insbesondere konkrete Auswahlbeispiele und Probleme besprochen und verschiedene Sequenzen der Personalauswahl geplant, durchgeführt und ausgewertet.</p> <p>Die Workshops finden in einer offenen Lernform statt, wobei hier das konkrete Üben und Tun in Form von Vorbereitung und Durchführung von Auswahlinterviews und Assessment-Center-Übungen im Vordergrund steht. Diese werden in Simulationen trainiert. Anschließend werden die Übungen im kollegialen Feedback ausgewertet und durch erfahrene Dozenten supervidiert.</p> <p>Darüber hinaus werden die Studierenden die entsprechende Literatur im Selbststudium vor- und nachbereiten und für ein bestimmtes „Auswahlproblem“ im eigenen Unternehmen einen Prozessablauf (schriftliche Hausarbeit) erarbeiten und bewerten. Die einzelnen Hausarbeiten</p>					

<p>werden dann im Rahmen eines Workshops den anderen Teilnehmern vorgestellt und mit diesen und dem Dozenten diskutiert. Dadurch soll auch der Horizont der Teilnehmer bezüglich der Vielfalt der in den einzelnen Unternehmen und Verwaltungen realisierten Recruitingprozesse erweitert und ihre Kompetenz zum Erkennen und Konzipieren von Optimierungsansätzen weiter fundiert werden.</p>
<p>Lehrformen Das Modul ist als Seminar gestaltet, sodass durch Impulsvorträge das Thema im Überblick und demonstrativen Ausschnitten vorgestellt wird. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Themen entsprechend vertieft. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.</p>
<p>Prüfungsformen Die Modulprüfung ist eine 90-minütige Klausur nach dem Seminar.</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen</p>
<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Dr. Rüdiger Hossiep</p>
<p>Sonstige Informationen /</p>

Bereich: Personalentwicklung					
Modul-Nr.: 5	Credits 5 CP	Workload 150 h	Semester 2. Sem.	Turnus Nur SoSe	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Seminar			Kontaktzeit 40 h	Selbststudium 110 h	Gruppengröße ca. 20
Modul: Grundlagen der Personalentwicklung					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen Studierende über grundlegende Kenntnisse zu den Aufgaben, Instrumenten, Konzepten, Prozessen und Methoden der Personalentwicklung (u.a. Bedarfsanalyse; instruktionspsychologische Leitmodelle für trainingsorientierte, beratungsorientierte sowie arbeits- und aufgabenintegrierte PE-Ansätze, Konzipierung und Durchführung multidimensionaler Kompetenzentwicklungsprogramme; Maßnahmen zur Sicherung von Lerntransfer; Evaluation von Personalentwicklung) • entwickeln Studierende grundlegende Fertigkeiten zur Durchführung von Bedarfsanalysen (Unternehmensstrategieanalyse und -entwicklung, Kompetenzmodellierung, Leistungsbeurteilung, Potenzialanalyse), zur Konzipierung und Durchführung (Basistechniken der Trainingsgestaltung, affektive Rahmung etc.) sowie zur Evaluation von Trainingsmaßnahmen (ausgewählte Instrumente zur Konzept- und Prozessevaluation sowie zur Wirksamkeits- und Effizienzanalyse) • kennen Studierende ihre Fertigkeit, Leistungsbeurteilungs- und Potenzialanalysegespräche durchzuführen und in diesem Rahmen konstruktiv Feedback zu geben; sie erwerben die Fertigkeit, den Nutzen von Personalentwicklung zielgruppenorientiert darzustellen, um die unterschiedlichen Anspruchsgruppen in den Prozess zu involvieren 					
Inhalte					
<p>In diesem Modul werden sich die Studierenden mit den Grundlagen der Personalentwicklung beschäftigen. Dazu gehören neben den psychologischen Aspekten auch die Methoden und Instrumente der Personalentwicklung, wie z. B. Potenzialanalyse und Lern-Assessment-Center, Personalbeurteilungssysteme, strukturierte Mitarbeitergespräche, Förderprogramme, Karriere- und Nachfolgeplanung, interne und externe Personalentwicklung und die Förderung von High-Potentials.</p> <p>Der Schwerpunkt liegt auf dem Prozess der Personalentwicklung, also der Förderung beruflicher Handlungskompetenz von Menschen, die in einer Organisation arbeitstätig sind.</p> <p>Im Mittelpunkt stehen die vier Gestaltungsfelder strategischer Personalentwicklung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bedarfsanalyse: Kompetenzmodellierung und Kompetenzbeurteilung 2. Gestaltung von Lernumgebungen 3. Sicherung von Lern- bzw. Trainingstransfer 4. Evaluation von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen. <p>In mehreren Gruppenaufgaben werden die gelernten theoretischen Inhalte auf echte Fälle aus der Personalarbeit in Betrieben und Verwaltungen angewendet und in den Diskussionen dazu der Nutzen verschiedener Ansätze verdeutlicht. Darüber hinaus werden die Studierenden ihre Kenntnisse zum Themenbereich Personalentwicklung mit entsprechender Literatur im Selbststudium vertiefen und für ein bestimmtes Personalentwicklungsproblem im eigenen Unternehmen eine mögliche Lösung in Form einer schriftlichen Hausarbeit erarbeiten.</p>					
Lehrformen					

<p>Das Modul ist als Seminar gestaltet, sodass durch Impulsvorträge das Thema im Überblick und demonstrativen Ausschnitten vorgestellt wird. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Themen entsprechend vertieft. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.</p>
<p>Prüfungsformen Die Modulprüfung ist eine Hausarbeit von maximal 20 Seiten im Anschluss an das Seminar.</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen</p>
<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Annette Kluge</p>
<p>Sonstige Informationen /</p>

Bereich: Personalentwicklung					
Modul-Nr.: 9	Credits 5 CP	Workload 150 h	Semester 3. Sem.	Turnus Nur WiSe	Dauer 1 Semester
Lehrveranstaltungen Seminar			Kontaktzeit 40 h	Selbststudium 110 h	Gruppengröße ca. 20
Modul: Systemische Beratung von Einzelpersonen und Organisationen					
Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen Studierende über grundlegende Kenntnisse bezüglich wissenschaftlich fundierter, systemischer und konstruktivistisch orientierter Beratungsansätze für Einzelpersonen und Organisationen (systemische Ansätze in Coaching und Supervision; lösungsorientierte Beratung; psychologisch fundierte Mediation; systemische Paradigmen und Techniken der Organisationsberatung, z.B. Storytelling und Appreciative Inquiry) • kennen Studierende die Instrumente und Techniken aus den Bereichen Diagnose, Intervention und Prozesssteuerung (Fragetechniken, Reframing, Visualisierungstechniken, Reflecting Team, Sounding Boards, Open Space etc.) anzuwenden. Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, Beratungsprozesse zu steuern, Selbstreflexionsprozesse anzustoßen und Klienten bzw. Klientensysteme bei der Entwicklung problemlösender Handlungsalternativen zu unterstützen • verfügen über soziale Kompetenzen, die für die Beratungspraxis erfolgsentscheidend sind. Hierzu zählen z. B. der Beziehungsaufbau, die affektive Rahmung von Beratungsprozessen, die Gesprächssteuerung und der Umgang mit schwierigen Problemen und anspruchsvollen Klienten 					
Inhalte Gegenstand des Moduls sind systemisch orientierte Ansätze zur Beratung von Einzelpersonen und Organisationen, nämlich Coaching, Supervision, kollegiale Beratung (Intervision), Mediation sowie Formen systemischer Organisationsberatung. Während fachlich orientierte Beratungsansätze der Idee folgen, Klienten oder Klientensysteme instruktiv – nämlich durch die Vorgabe und Implementierung konkreter Lösungen – zu unterstützen, wollen systemisch orientierte Ansätze eher Hilfe zur Selbsthilfe geben. Ihr Ziel ist es, konstruktive Selbstreflexions- und Problemlöseprozesse zu stimulieren, ohne konkrete Lösungen vorzugeben. Handlungsleitend ist die Idee der ‚Verstörung‘ - d.h. der behutsamen Infragestellung von Wirklichkeitskonstruktionen – mit dem Ziel, neue Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu eröffnen.					
Lehrformen Das Modul ist als Seminar gestaltet, sodass durch Impulsvorträge das Thema im Überblick und demonstrativen Ausschnitten vorgestellt wird. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und Trainings werden die Themen entsprechend vertieft. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.					
Prüfungsformen Die Modulprüfung ist eine 90-minütige Klausur nach dem Seminar.					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /					

Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Marc Solga
Sonstige Informationen /

Bereich: Übergreifende Module					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
4	7 CP	210 h	1. & 2. Sem.	WiSe & SoSe	2 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
a) Seminar: Entwicklung persönlicher Skills			a) 30 h	a) 60 h	ca. 20
b) Seminar: Führung und Projektmanagement			b) 30 h	b) 30 h	
c) Seminar: Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung			c) 30 h	c) 30 h	
Modul: Fachübergreifende Kompetenzentwicklung und Projektmanagement					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen Studierende über Kenntnisse grundlegender Mechanismen zielorientierter Kommunikation • beherrschen Studierende in besonderem Maße die Techniken zielorientierter Argumentation und Verhandlungsführung • kennen Studierende grundlegende Ansätze und Konzepte der Personalführung und können diese einordnen und zur Lösung von Herausforderungen im Praxisalltag nutzen • verfügen Studierende über Basiswissen zum Konzept des Projektmanagement und seiner Anwendung. Sie wissen um die typischen Probleme interkultureller Projekte im Rahmen der Globalisierung und kennen entsprechende Lösungsansätze • verfügen Studierende über Fähigkeiten zur Diagnose und Gestaltung von interkulturellen Kompetenzen und ihrer Anwendung auf die Entwicklung von Trainings. • kennen Studierende Ansätze und Methoden der Teamentwicklung 					
Inhalte					
Es werden folgende Themen bearbeitet:					
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterjahresgespräche • Kritik- und Anerkennungsgespräche • Theorien und Instrumente interaktiver Personalführung • Strukturelle Führung und Strategien impliziter Verhaltenssteuerung • Führung im globalen Kontext (Globe Study) • Grundlagen der Prozess- und Projektplanung • Methoden und Instrumente für ein erfolgreiches Projektmanagement • Rollen in der Projektgruppe und Führung im Projektmanagement • Herausforderungen in der Projektarbeit: Umgang mit Krisensituationen, interkulturelle Projektteams • Berufs- und Karriereplanung über Projektmanagement • Psychologischen Grundlagen der interkulturellen Kompetenzentwicklung • Interkulturelle Teamarbeit • Diagnoseinstrumente für die Erhebung von interkulturellen Kompetenzprofilen • Konzepte und Instrumente des Diversity Managements • Teamsteuerung und Teamentwicklung mit Blick auf die Leistungsoptimierung, die Zufriedenheit und das Commitment 					
Lehrformen					
Das Modul „Fachübergreifende Kompetenzentwicklung und Projektmanagement“ umfasst insgesamt drei Themenkomplexe. Die Themenkomplexe a) Entwicklung persönlicher Skills,					

<p>b) Seminar: Führung und Projektmanagement und c) Interkulturelle Kompetenz- und Teamentwicklung sind in Seminaren gestaltet, in denen durch Impulsvorträge die Themen im Überblick und durch intensive Trainings im Hinblick auf Kommunikationsstrategien und interkulturelle Kompetenzentwicklung im Detail vorgestellt werden.</p> <p>Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen zu den jeweiligen Themenschwerpunkten vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und interaktive studentische Präsentationen werden die Grundlagen der Unternehmensführung, die für die Arbeit im Personalbereich relevant sind, vertieft und ein Zugang zum betriebswirtschaftlichen Denken entwickelt. Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.</p>
<p>Prüfungsformen Eine 60-minütige mündliche Simulation der gelernten kommunikativen Skills im Anschluss an Seminar a).</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen sowie die Erstellung von je einer Hausarbeit von maximal 20 Seiten zu Seminar b) und Seminar c).</p>
<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /</p>
<p>Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p>
<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Christine Syrek, Dr. Rüdiger Hossiep</p>
<p>Sonstige Informationen /</p>

Bereich: Übergreifende Module					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
8	5	150 h	3. Sem.	Nur WiSe	1 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
Seminar			40 h	110 h	ca. 20
Modul: Arbeitsrecht für Personal					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • verfügen Studierende über die rechtlichen Kenntnisse, die erforderlich sind, um notwendige Personalentscheidungen treffen zu können • sind Studierende dazu in der Lage, die möglichen einseitigen Rechtsakte rechtsfehlerfrei vorzunehmen • können Studierende Belange des Personalmanagements auch vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen besser vertreten und sind für Diskussionen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie dem Betriebsrat gut vorbereitet. 					
Inhalte					
In diesem Seminar werden die Inhalte der beiden Themenkomplexe Individualarbeitsrecht und Kollektivarbeitsrecht vermittelt.					
<u>Individualarbeitsrecht:</u>					
<ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminierung • Befristung von Arbeitsverhältnissen • Probezeit und Kündigungsfristen • Vertragsausgestaltung (nationale und grenzüberschreitende Versetzungsvorbehalte, Erweiterbarkeit des Weisungsrechts) • Ausübung des Weisungsrechts • Arbeitszeit • Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer • Vergütung im Krankheitsfall • Aufhebungsvertrag 					
<u>Kollektivarbeitsrecht:</u>					
<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände • Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien • Tarifverträge und deren Geltung kraft normativer Wirkung oder vertraglicher Bezugnahme, sowie das Betriebsverfassungsgesetz und die daraus entspringenden Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats 					
Lehrformen					
Das Modul ist als Seminar gestaltet, sodass durch Impulsvorträge das Thema im Überblick vermittelt wird. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jedem Seminar über das E-Learning-System der Ruhr-Universität Bochum. Durch Gruppenarbeiten und Diskussionsrunden werden die Themen vertieft.					
Mithilfe einer abschließenden Zusammenfassung werden die Arbeitsergebnisse gesichert.					
Prüfungsformen					
Die Modulprüfung ist eine Hausarbeit von maximal 20 Seiten im Anschluss an das Seminar.					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
/					
Stellenwert der Note für die Endnote					

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Prof. Dr. Martin Maties

Sonstige Informationen /

Bereich: Studienbegleitende Projektarbeit					
Modul-Nr.: 11	Credits 8 CP	Workload 240 h	Semester 2. & 3. Sem.	Turnus SoSe & WiSe	Dauer 2 Semester
Lehrveranstaltungen Seminar			Kontaktzeit 20 h	Selbststudium 220 h	Gruppengröße ca. 20
Modul: Studienbegleitende Projektarbeit					
Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • können Studierende sozialwissenschaftliche Methoden auf eine eigenständige Fragestellung transferieren • können Studierende eine praxisrelevante Fragestellung mit einer eigenen empirischen Arbeit beantworten 					
Inhalte Die Studierenden durchlaufen den gesamten Prozess der Durchführung einer empirischen Untersuchung.					
Lehrformen Das Modul „Studienbegleitende Projektarbeit“ umfasst Vortragelemente. Im Wesentlichen werden die Studierenden während der Projektarbeit gecoacht.					
Prüfungsformen Die Modulprüfung ist eine Projektarbeit.					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der definierten Prüfungsleistungen					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) /					
Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.					
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Dr. Andreas Utsch					
Sonstige Informationen /					

Bereich: Masterarbeit					
Modul-Nr.:	Credits	Workload	Semester	Turnus	Dauer
10	28 CP	840 h	3. & 4. Sem.	WiSe & SoSe	2 Semester
Lehrveranstaltungen			Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
a) Masterarbeit b) Kolloquium			a) 20 h b) 20 h	a) 780 h b) 20 h	ca. 20
Modul: Masterarbeit und wissenschaftliches Kolloquium					
Lernziele (learning outcomes)					
Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls					
<ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion und der relevanten Fakten in dem von ihnen gewählten HRM-Schwerpunkt • nutzen Studierende spezifische methodische Kompetenzen zur Bearbeitung ausgewählter HRM Themen und sind dazu in der Lage, Fragestellungen zu wissenschaftlichen Themen zu stellen, die über die aktuelle Literatur hinausgehen • besitzen Studierende vertiefte Kenntnisse in der Planung, Durchführung und Auswertung psychologisch-empirischer Untersuchungen und können eine wissenschaftliche Überblicksarbeit von hoher Qualität erstellen • haben Studierende eigenständige Planungs- und Organisationskompetenz entwickelt und können neu erworbenes Wissen selbst strukturieren sowie kritisch reflektieren 					
Inhalt					
Die Studierenden nehmen an sowohl an einem Zwischen- als auch einem Abschlusskolloquium teil und präsentieren jeweils die Ergebnisse ihrer Masterarbeit. Das Kolloquium ist ein strukturiertes Präsentations- und Diskussionsforum für bearbeitende Fragestellungen. Die Masterarbeit hat die selbstständige Bearbeitung eines Themas mit empirischen Methoden aus dem gesamten Gebiet des HRM zum Thema.					
Lehrformen					
Die wesentliche Lehr-Lernform während der Masterarbeit sind das selbstständige wissenschaftliche Arbeiten sowie Feedbackgespräche mit dem/der Betreuer*in sowie die Präsentation der Ergebnisse für ein interessiertes Publikum aus Forschung und Praxis. Das Kolloquium ist ein strukturiertes Präsentations- und Diskussionsforum.					
Prüfungsformen					
Schriftliche Masterarbeit und Präsentation der Ergebnisse im Rahmen eines Kolloquiums.					
Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten					
Teilnahme am Kolloquium sowie mündliche Präsentation der Masterarbeitsergebnisse; erfolgreicher Abschluss der Masterarbeit.					
Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
/					
Stellenwert der Note für die Endnote					
Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.					
Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende					
Dr. Andreas Utsch					
Sonstige Informationen /					