

Modulhandbuch

NORDAKADEMIE
HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT

M.Sc.
HR-Management &
Wirtschaftspsychologie

ab Oktober 2026

NORDAKADEMIE
HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT 

MPSY1211: Arbeits- und Organisationspsychologie

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Die Absolvent:innen sind in der Lage:

- evidenzbasierte Modelle und Theorien der Arbeits- und Organisationspsychologie zu erklären, miteinander zu verbinden und eigenständig auf praktische Probleme anzuwenden,
- grundlegende Modelle der Organisation von Arbeitsprozessen in verschiedenen Kontexten und unter diversen Anforderungen zu wählen,
- Fragestellungen modelltheoretisch zu untersuchen und ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet darzustellen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Die Absolvent:innen kennen, klassifizieren und analysieren ausgewählte arbeits- und organisationspsychologische Grundlagen des menschlichen Verhaltens und Erlebens.
- Sie betten diese Erkenntnisse auch in das Wissen um ausgewählte systemtheoretische Überlegungen ein, die besonders in der Gestaltung von Veränderungen bedeutsam sind.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wis-

sensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Die Absolvent:innen können:

- Maßnahmen konzipieren und planen, um positive Veränderungen bzgl. Arbeitszufriedenheit, Führung, Motivation, Person-Job- und Person-Organisationspassung anzustoßen,
- Problemstellungen in der betrieblichen Praxis erkennen und mit Hilfe arbeits- und organisationspsychologischer Ansätze einordnen, um erste Lösungsansätze zu entwickeln.

Absolvent:innen können die Einführung und Implementierung von effektiven Maßnahmen zur Steigerung von Gesundheit, Resilienz und Stressbewältigung gezielt unterstützen und begleiten. Dabei können sie Persönlichkeitsmerkmale in ihrer Interaktion mit Umweltfaktoren erfassen und berücksichtigen.

- Sie sind in der Lage, auf Basis arbeitspsychologischer Verfahren und Ansätze, Tätigkeiten zu bewerten und Kompetenz- und Qualifikationsprofile zu entwickeln. Dies geschieht auf der Grundlage o.g. evidenzbasierter Modelle.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenzbasiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

- Absolvent:innen sind in der Lage, organisationale und arbeitspsychologisch bedeutsame Veränderungen zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenzbasierte (Selbst-) Führung initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den anderer Personen und Abteilungen und/oder Gruppen.
 - Sie können am Beispiel der Evaluation von Führungskräfte-Entwicklung den Nutzen von Maßnahmen einschätzen.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

- Absolvent:innen kennen beispielsweise §§ 5 und 6 des ArbSchG und können diese mit Hilfe der psychologischen Gefährdungsbeurteilung fallgerichtet umsetzen.

- Absolvent:innen zeigen Kompetenzen in der Mitgestaltung leistungs- und gesundheitsförderlicher Organisationskultur. Sie erarbeiten Schnittstellenkompetenzen beispielsweise im Bereich Human-Resource-Management, Compliance-Management sowie Gesundheitspsychologie durch die Verhinderung dolosen Handelns und die Entwicklung gesundheitsförderlichen Miteinanders. Sie sind in der Lage, Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Fokus auf die Gefährdungsbeurteilung Psyche zu implementieren und in den Kontext der Entwicklung von Sozialkapital und psychologischem Kapital zu stellen.
- Durch die Verbindung von in vivo oft getrennten Bereichen und Zuständigkeiten (HR/Compliance) lernen Studierende eine ganzheitliche Sicht auf das Sozialkapital von Organisationen kennen und einschätzen. Anhand eigener Beispiele können sie praktische Hürden und Chancen der Umsetzung einschätzen und ggf. eine Implementierung vorbereiten.
- Sie kennen Verfahren zur Erfassung gesundheitsbezogener Einflussvariablen sowie solcher, die potenzielle Wirkungen erfassen. Dazu zählen beispielsweise arbeitsanalytische Verfahren ebenso wie Instrumente zur Erfassung von Befindensbeeinträchtigungen (stress and strain). Studierende lernen hier besonders auch, ihre testtheoretischen Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen.
- Sie planen ferner Maßnahmen auf der Basis o.g. arbeitswissenschaftlicher und systemischer Erkenntnisse.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Die Absolvent:innen wenden valide Methoden zur Messung von Arbeitszufriedenheit, Motivation sowie Person-Job- und Person-Organisationspassung an und können die Ergebnisse zielgerichtet analysieren.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

- Im Zuge einer Übung zur kollegialen Beratung lernen Absolvent:innen eine wirkungsvolle Methode der Selbst-Entwicklung kennen und können aktiv kommunikativen Herausforderungen in der Lösung eigener Themen begegnen.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Absolvent:innen verstehen den Einsatz und Nutzen auch digitaler HR-Systeme zur Abbildung wesentlicher Teile des „Employee-Lifecycles“. Sie sind außerdem in der Lage, den Einsatz künstlicher Intelligenz kritisch zu reflektieren und auf dessen Chancen und Risiken einzugehen.
 - Durch Reflexion von Beispielen valider und invalider, KI-gestützter Eignungsdiagnostik können Absolvent:innen selbstständig Entscheidungen über den (Nicht-)Einsatz und Nutzen analoger Verfahren einschätzen.
 - Sie verstehen den Einsatz digitaler Technologien insbesondere durch Re-kursnahme auf systemische Ansätze wie beispielsweise des Ansatzes der Lernenden Organisation sensu Schein.

Lerninhalte

- Change-Management: Organisationen als soziotechnische Systeme
- Einfluss von Tätigkeit auf die Persönlichkeits-Entwicklung (historische Vorläufer der New-Work-Ansätze)
- Handlungstheorie in der Arbeits- und Organisationspsychologie und Kernmerkmale motivierender Tätigkeit
- Kernmerkmale vollständiger Arbeit und arbeitspsychologisch fundierte Tätigkeitsanalyse
- PSI-, Motivations- und Handlungstheorie: Synthese ausgewählter Aspekte
- Exkurs zu Talentmanagement
- Gesundheit - Salutogenese und Pathogenese: Prävalenz und aktuelle Modelle zur Entwicklung von Burn-out
- Gefährdungsbeurteilung Psyche/Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Klassische und neuere Führungsstile und -methoden und evidenzbasierte Korrelate: Commitment, Leistung und Gesundheit: Transformationale Führung / Servant L. / „E-Leadership“ /Shared L.
- Destruktive/toxische Führung
- evidenzbasierte Team-Entwicklung sowie arbeitspsychologische Grundlagen von New Work: Shared Leadership, hybride Teams, Selbstorganisation und Agilität
- Kommunikation und Konflikte in Organisationen: Entwicklung durch kollegiale Beratung
- Die Erfassung von Sozialkapital: (Selbst-)Führungsqualität/Werte/Netzwerkkapital

sowie Psychologisches Kapital und evaluierte Führungskräfte-Entwicklung (Skizze)

- Methodik / Interpretation von Studien-Ergebnissen (MW-Unterschiede; ANOVA; Korrelationen; MLR) am Beispiel von Masterprojekten

MPSY1501: Persönlichkeit und Gesundheit

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- Persönlichkeitsdimensionen und -modelle zu kennen und über deren Einsatz (z. B. in Form von Persönlichkeitstests) in Personalauswahl und -entwicklung, in Team- und Organisationsentwicklung (Change-Management) oder auch im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zu entscheiden,
- gesundheitsrelevante Aspekte der Arbeitswelt zu erkennen und als verantwortliche Psychologen/-innen bzw. HR'ler/-innen Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement zu planen und mit weiteren Experten/-innen einzuführen sowie Gesundheitsschädliches abzumildern oder ganz zu vermeiden,
- Fragen der Arbeitgeberattraktivität und des Employer Branding mittels Lösungen aus der Personalpsychologie zu beantworten und entsprechende Maßnahmen einzuleiten und umzusetzen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- den Zusammenhang von Persönlichkeit, Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität in praxisrelevanten Forschungsfragen zu untersuchen und Transferleistungen in das angestrebte Arbeitsfeld zu erbringen.
- ein eigenes Authenticity Mapping für Healthy Self-Leadership zu erstellen, um das Thema der gesunden Selbstführung am eigenen Beispiel konzipieren und erleben zu

können.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- Persönlichkeitsmodelle grob zu unterscheiden und im Besonderen auf Basis der PSI-Theorie, der Dynamic Skill Theory und des Healthy Self-Leadership Anwendungen für die Praxis zu erörtern,
- um Herausforderungen bspw. der digitalen Transformation mittels notwendiger Maßnahmen des Change- und Wissensmanagements und fundierter psychologischer Kenntnisse angehen zu können.

Absolvent:innen können die Einführung und Implementierung von effektiven Maßnahmen zur Steigerung von Gesundheit, Resilienz und Stressbewältigung gezielt unterstützen und begleiten. Dabei können sie Persönlichkeitsmerkmale in ihrer Interaktion mit Umweltfaktoren erfassen und berücksichtigen.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- gesundheitsrelevante Aspekte aus der PSI-Theorie, der Dynamic Skill Theory und des Healthy Self-Leadership anzuwenden, daraus
- Lösungen zur Ressourcenaktivierung (Achtsamkeit/MBSR, spezifische Vigilanz, Embodiment u.a.m.) mit Experten/-innen entwickeln und anzuwenden zu können und
- psychologische Belastungen aus der Arbeitssituation sowie Konflikte oder den Einsatz von Macht zu erkennen und regulieren zu können.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenzbasiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- mittels des Gelernten eine psychologisch fundierte Personalstrategie mit zu formulieren, die auch internationale bzw. überkulturelle Elemente berücksichtigt und
- auf den Ebenen Individuum, Team/Gruppe sowie Organisation wirkt sowie

- den Nutzen der Maßnahmen zu belegen.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- die erlernten Kenntnisse auf sich selbst anzuwenden und konstruktiv im Dialog zu diskutieren,
- sich in den Kontext der Gruppe zu stellen und gegenseitig Stärken und Potenziale zu erörtern.

Lerninhalte

PERSÖNLICHKEIT

- PSI-Theorie, psychologische Dimensionen, Affekte und implizite Motive
- Entscheidungssystem/Wahrnehmungssystem
- Rubikon-Modell
- System 1/System 2 - schnelles und langsames Denken nach Kahneman
- emotionale Regulation und Selbststeuerung

GESUNDHEIT

- Dynamic Skill Theory
- Healthy Self-Leadership
- Urlaub von System 2 (Rumination)
- Ressourcenaktivierung
- Stress & Resilienz, Arbeiten im Flow
- Achtsamkeit/MBSR, ZRM, Embodiment, Positive Psychologie u.a.m.
- Macht und Machtspiele
- Konflikte, Konfliktkosten und Mediation

MVM1100: Wissenschaftliches Arbeiten und Ethik

ECTS Credits:	5
Workload:	150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Absolvent:innen beherrschen die Konzeption empirischer Designs und können qualitative und/oder quantitative Daten auswerten und ihre Ergebnisse zielführend interpretieren und nutzen.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Absolvent:innen beherrschen die wissenschaftliche Methode und können eine wissenschaftliche Arbeit auf einer fundierten Problemanalyse aufbauen.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

- Absolvent:innen sind in der Lage, relevante Literatur zu finden, strukturiert und inhaltlich richtig zusammenzufassen und zu aktuellen Themen des HR-Managements zu diskutieren.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Absolvent:innen können wissenschaftlich fundierte Hypothesen aus dem Feld der Psychologie und des HR-Managements so formulieren, dass diese verifizierbar bzw. falsifizierbar sind und können ihre Ergebnisse anwendungsorientiert diskutieren.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

- Absolvent:innen dieses Moduls berücksichtigen moralische und ethische Werte in ihren Handlungen, kennen und verstehen die Grundlagen der Ethik und sind in der Lage, die Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Lehrmeinungen dieses Gebiets in Ihrem Arbeitsgebiet darzulegen und zu interpretieren. Zudem können sie sich mit Experten und Laien über ethische Fragen auf wissenschaftlichem Niveau austauschen und eigene ethische Standpunkte argumentativ eindeutig und verständlich vertreten.

Lerninhalte

Wissenschaftliches Arbeiten:

- Aufteilung der Wissenschaften in Sciences und Arts - Erklären von Kausalbeziehungen vs. Verstehen, Diskutieren und Einordnen von Sinnzusammenhängen am Beispiel der Ethik.
- Klassifikation bzw. Einordnen erfasster Phänomene anhand von Vergleichskriterien in Kategoriensystemen
- Bezug zwischen Korrelation und Kausalität, Vermeiden diesbezüglicher Fehlschlüsse
- Wissenserschließung über Hypothesen, Theorien und Modelle
- Bezüge zwischen Deduktion, Induktion und Abduktion, Falsifikation gemäß Popper
- Aufstellen und Überprüfen eigener Hypothesen
- Formulieren und Beantworten eigener Forschungsfragen
- Definieren von Fachbegriffen
- Methoden der Informationsbeschaffung, Literaturrecherche und des Lesens
- Umgang mit Literaturverwaltungsprogrammen am Beispiel von Citavi (Zitationsmanager)
- Grundlagen und formale Anforderungen für Gliederungen und wissenschaftliches Schreiben

- Inhaltliche Ansprüche an wissenschaftliche Evidenz, insb. Objektivität, Validität, Reliabilität
- Einordnen empirischer Methoden nach Eignung für den jeweiligen Forschungszweck
- Durchführen, Auswerten und Interpretieren qualitativer und quantitativer Erhebungen, insb. Experteninterviews, Online-Befragungen und Experimente
- wissenschaftliche Gestaltung eigener Artefakte, Prototype und Konzepte

Umgang mit Wertungen, insb. ethisch-normativen Ansprüchen in wissenschaftlichen Arbeiten

Ethik:

- Abgrenzung von Moral, Recht und Ethik
- Interpretation und Reflexion zentraler ethischer Begrifflichkeiten wie Verantwortung, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung im beruflichen Kontext unternehmerischer Tätigkeiten
- Potenziale und Grenzen von Pflichtethik, Folgenethik und Tugendethik
- Grundformen ethischer Argumentation (Dambruchargument etc.)
- Umgang mit Interessen- und Zielkonflikten sowie Dilemmata der Führung
- Mesotes-Lehre nach Aristoteles und deren Weiterentwicklung zum Wertequadrat nach Hartmann
- Abgrenzung von Individual-, Unternehmens- und Wirtschaftssystemethik
- Inhalte und Voraussetzungen der Individualethik (insb. Arbeits-, Führungs- und Geschäftsethik) an Fallbeispielen (Wie würden Sie entscheiden?)
- Methoden und Instrumente des Compliance-Managements
- Übersicht über weitere Management- und Führungskonzepte mit ethisch-normativen Bezügen wie z.B. Diversity-Management, Stakeholder-Ansatz, Corporate Citizenship, CSR, Nachhaltigkeitsmanagement, Corporate Governance, Transformationale Führung, Purpose-Management, Shared-Value-Ansatz u.a.
- Einblick in spezielle ethische Fragestellungen unterschiedlicher Fachrichtungen und Studiengänge in den Wahlangeboten der Präsenzphase (z.B. zu Themen wie KI, Data-Science, Robotik etc.)

MVM1200: Strategische Unternehmensführung

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen dieses Moduls sind in der Lage:

- unterschiedliche Managementstile zu differenzieren und in ihren Entscheidungen zu argumentieren.
- Diskussionen und Diskussionsergebnisse zwischen den Perspektiven Top-Management und anderer betrieblicher Funktion zu verstehen und im weitesten Maß zu beurteilen und analysieren.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand im Kontext eines nachhaltigen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenz-basiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie vor dem Hintergrund eines

auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Managements zu verstehen und zu diskutieren.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerüst für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht und können zwischen den Perspektiven Top-Management und anderer betrieblicher Funktionen differenzieren. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Nachhaltigkeits-Managements zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen verschiedene Managementstile und verstehen sich als Rahmengerüst für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Lerninhalte

Unternehmensführung und strategisches Management

- Rolle und Bedeutung der Unternehmensführung
- St. Galler Managementmodell
- Ethische Ansprüche an das Führungsverhalten
- Unternehmensvision, -mission und -kultur
- Agiles Management in der VUCA-Welt
- Methoden und Instrumente des strategischen Managements

Strategische Integration und Implementierung nachhaltigkeitsbezogener Unternehmensziele:

- Verständnis zentraler Begriffe und Konzepte im Nachhaltigkeitskontext
- Analyse der doppelten Wesentlichkeit hinsichtlich Impact und nachhaltigkeitsbezogener Unternehmenschancen und -Risiken
- Integration von Nachhaltigkeitszielen in strategische Planungs- und Implementierungsprozesse

MVM1300: Evidenzbasiertes Management

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Absolvent:innen können qualitative und quantitative Forschungsansätze (von der Stichprobenentwicklung bis zur Datenauswertung und Interpretation) detailliert erläutern, diskutieren und präsentieren (Fachwissen).
- Absolvent:innen erkennen, experimentieren und messen die Erkenntnisse des Personalmarketings als Wissenschaft der erlebnis- und verhaltensmäßigen Reaktionen von Mitarbeitenden und Bewerber/-innen auf personalbezogene Maßnahmen von Unternehmen.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teambzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Absolvent:innen gewinnen methodische Kenntnisse über systematische Sammlung, Aufarbeitung, Analyse und Interpretation von Daten über Mitarbeitende und Bewerber/-innen. Zudem stellen sie ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet dar.
- Absolvent:innen lernen, die erhobenen Daten mit den gängigen Analyseverfahren (Deskriptive Statistik, Varianz- und Regressionsanalyse) und gängiger Standardsoftware (R) auszuwerten.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Absolvent:innen entwickeln ein marktanalytisches Verständnis auf Basis psychologischer Hintergründe.

Lerninhalte

Das Modul führt in die wesentlichen Arbeitsweisen und Methoden des evidenzbasierten Managements und der damit verbundenen empirischen Arbeit ein. Es greift dabei grundlegende Aspekte statistischer Methoden auf und bezieht sie auf spezifische Fragestellungen aus unterschiedlichen Bereichen des Managements.

- Einführung
 - Warum Evidenzbasiertes Management wichtig ist
 - Was zählt als Evidenz?
 - Welche Managemententscheidungen lassen sich evidenzbasiert treffen?
 - Welche Rolle spielt Technologie, insbesondere KI, für evidenzbasierte Entscheidungen
- Daten und Sampling
 - Datenformen (Primär- und Sekundärdaten), Datenniveaus, Datenqualität: Reliabilität und Validität, Sampling
- Datenerhebung
 - Sekundärdaten, Primärdaten (Befragungen, Experimente, Qualitative Verfahren)
- Datenaufbereitung
 - Visuelle Datenanalyse, Deskriptive Statistik, Behandlung fehlender Werte, Behandlung von Influentials und Ausreißern, Anwendungsvoraussetzungen für Analyseverfahren
- Datenanalyse
 - Varianzanalyse (ANOVA), Lineare Regression, Analyse Qualitativer Daten, Überblick über ausgewählte fortgeschrittene Verfahren der Datenanalyse

- Datenbasierte Entscheidungen umsetzen
 - Warum scheitert Datenarbeit an der Umsetzung?
 - Anwendungsszenarien und Erfolgsfaktoren evidenzbasierten Entscheidens
 - Chancen und Risiken algorithmenbasierter Entscheidungen
 - Herausforderungen und Lösungsansätze

MVM1600: Psychologie im Management

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- zwischen allgemeiner und differentieller Psychologie zu unterscheiden und die Modelle und Effekte beider Herangehensweisen zielgerichtet einzusetzen,
- grundlegende allgemeinspsychologische Effekte wie die Verfügbarkeitsheuristik, den Anker-Effekt, Halo-Effekt, Endowment-Effekt, Regression zur Mitte etc. auf das menschliche Erleben und Verhalten zu isolieren und zuzuordnen,
- statistische, biologische, entwicklungs- und evolutionspsychologische Grundlagen des menschlichen Verhaltens und Erlebens in HR-Kontexten zu kennen und für Problemlösungen zu nutzen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

Absolvent:innen sind befähigt,

- wichtige Modelle und Theorien der Psychologie miteinander zu verbinden und eigenständig auf praktische Probleme anzuwenden,
- für die praktischen Problemlösungen fundierte Hypothesen abzuleiten und empirisch zu evaluieren.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

Die Absolvent:innen sind in der Lage,

- die Abhängigkeit menschlicher Entscheidungen von Unsicherheit und Zufall zu analysieren und daraus bestmögliche Entscheidungen abzuleiten.
- auf der Basis der PSI-Theorie grundlegende Modelle der sozialen Motivation und deren Zusammenhang mit Affekten, Emotionen und Gefühlen gegenüberzustellen und auf sich selbst anzuwenden.

Lerninhalte

- Entwicklungs- und Evolutionspsychologie basierend auf z. B. stammesgeschichtlichen Untersuchungen und ökonomischen Modellen
- Biologische Psychologie basierend auf biologischen Prozessen, z. B. Wirkung von (körpereigenen) Hormonen, Strukturen des Gehirns wie Hirnstamm, limbisches System, Gehirnlateralisierung und Effekten des schnellen Denkens (System 1) und des langsamen Denkens (System 2)
- Motivationspsychologie basierend auf Konzepten und Modellen aus der Motivations- und Volitionsforschung, z. B. intrinsische vs. extrinsische Motivation, Macht-, Leistungs- und Bindungsmotiv
- Emotionspsychologie basierend auf Zusammenhängen mit Affekten, Gefühlen und Stimmungen und deren Auslöser sowie Persönlichkeitsunterschieden
- Angewandte Psychologie basierend auf Fällen aus der Praxis des Managements, in denen die Psychologie nutzbringend angewendet werden kann, z. B. aus den Bereichen Personalauswahl, Aufbau starker Arbeitgebermarken, digitales Marketing
- Kognitive Verzerrungen (Cognitive Biases) und Heuristiken: Bestätigungsfehler, Verfügbarkeitsheuristik, Ankereffekte, Overconfidence und ihre Bedeutung für Management- und Marketingentscheidungen
- Verhaltensökonomie (Behavioral Economics): Kernkonzepte wie Prospect Theory, Loss Aversion und Zeitinkonsistenz; Experimente zur Messung von Irrationalitäten in ökonomischen Entscheidungen
- Entscheidungspsychologie im HR-Kontext: Biases bei Recruiting- und Auswahlverfahren, Performance-Burteilungen sowie Strategien zur Reduktion von Urteilsfehlern (z. B. strukturierte Interviews, Blind Hiring)
- Entscheidungspsychologie im Marketing: Einfluss von Preisanker, Framing-Effekten und Social Proof auf Konsumentenverhalten; Anwendung von Nudging-Strategien im Produktdesign und zur Steigerung von Conversion Rates

- Choice Architecture und Nudging: Gestaltung von Entscheidungssituationen (z. B. Default-Optionen, Salienz-Effekte) zur Förderung gewünschter Verhaltensänderungen in Organisation und Konsum

MPSY2111: Interkulturelle Führung und Diversity-Management

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

Absolvent:innen können

- digitale Lernmöglichkeiten zur (Weiter-)Entwicklung interkultureller Kompetenz konzeptionieren und implementieren.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Absolvent:innen können die Exklusion von Individuen oder Gruppen und die daraus resultierenden Konsequenzen für das Wohlbefinden der Betroffenen erkennen, ihre Ursachen analysieren und Lösungsansätze entwickeln.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

- Absolvent:innen können strategisches Diversity-Management als Change-Prozess konzeptionieren und implementieren.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Absolvent:innen können Fragestellungen zu den Themen Diversität, Inklusion und interkulturelle Führung wissenschaftlich untersuchen und beantworten.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

Absolvent:innen können

- die eigene Einstellung zu Diversität und Inklusion sowie das eigene Verhalten gegenüber unterschiedlichen Gruppen im Unternehmen verstehen, regelmäßig reflektieren und als Vorbild für andere agieren.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenz-basiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

Absolvent:innen können

- den Nutzen von Diversität verstehen und für den Unternehmenserfolg, insbesondere die internationale Wettbewerbsfähigkeit, einsetzen.
- interkulturelle Kompetenz in ihrer Komplexität begreifen, als Schlüsselqualifikation von Führungskräften und Mitarbeitenden verstehen, messen und durch gezielte Maßnahmen fördern.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Absolvent:innen sind in der Lage,

- strategisches Diversity-Management in der externen Kommunikation für das Employer Branding zu nutzen.
- interkulturelle Kompetenz entlang des Employee Lifecycles zu verstehen und zu fördern.

Lerninhalte

Teil I: Employee Lifecycle (1. Halbtage)

- Attraction, Selection, Attrition: ASA-Theorie by Benjamin Schneider
- Deep Level Diversity im Employee Lifecycle
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Teil II: Diversität und Inklusion (2. + 3. Halbtage)

- Multikulturalismus: Einführung und kurzer Ländervergleich
- Von der Chancengleichheit zu strategischem Diversity-Management und Inklusion
- Nutzen von strategischem Diversity-Management und Inklusion im Unternehmen
- Diversity-Kompetenz: Ein Zusammenspiel von individueller und organisationaler Ebene
- Beispielhafte Maßnahmen zu strategischem Diversity- und Inklusionsmanagement

Teil III: Interkulturelle Führung (4. + 5. Halbtage)

- Kulturtheoretische Grundlagen
- Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation in Personalführung und Kollaboration
- Reflexion und Reflexivität als Treiber von interkulturellem Lernen
- Verknüpfung von Employee Lifecycle und interkultureller Kompetenz
- Messung von Interkultureller Kompetenz: Möglichkeiten und Limitationen

MPSY2311: Datenanalyse für Wirtschaftspsychologen

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Absolvent:innen entwickeln psychologische Fragestellungen im Hinblick auf große Datenmengen und generieren Hypothesen aus vorhandenen Datensätzen. Zudem stellen sie ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet dar.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Absolvent:innen erarbeiten die Auswertungsansätze zur Überprüfung von Hypothesen.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Absolvent:innen erkennen die Chancen der Digitalisierung für ein datengetriebenes und integriertes Personalmanagement. Sie verstehen, wann einfache Algorithmen aus der Statistik HR-Management-Prozesse optimieren können, und wann Künstliche Intelligenz einen Zusatznutzen bieten würde.

Absolvent:innen kennen die Wirkung von maschinellen und organisatorischen Einflüssen auf die menschliche Wahrnehmung, Entscheidungsfindung und Gesundheit und können Maßnahmen zur Verbesserung entwerfen.

- Absolvent:innen können Implikationen für die Praxis von Datenanalyse ableiten und Ansätze weiterentwickeln.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und

interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Absolvent:innen dieses Moduls können Daten aufbereiten, um damit selbstständig eigenes Wissen und Können zu generieren und dieses zielgruppenorientiert zusammenstellen und weitervermitteln.
- Absolvent:innen interpretieren Daten, entwickeln Ansätze für die weiterführende Implikation in der Praxis und vereinbaren anhand von Daten wirtschaftlich rationales Handeln mit sozialen und ethischen Aspekten.

Lerninhalte

- Trends und Entwicklungen aus psychologischer Sicht
- methodische Vorgehensweisen bei der Datenanalyse
- Hypothesenbildung und -prüfung (psychologische Fragestellungen)
- kritische Analyse der Einsatzmöglichkeiten von Big Data
- Datenanalyse großer Datensätze (z. B. Facebook, CAPTA)
- rechtlicher Rahmen, Datenschutz

MPSY2411: Mensch-Computer-Interaktion und Künstliche Intelligenz am Beispiel Employee Lifecycle

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Absolvent:innen des Moduls erkennen, bearbeiten und untersuchen grundlegende psychologische Herausforderungen im Bereich der Mensch-Computer-Interaktion und sie stellen ihre Ergebnisse zielgruppengerichtet dar.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Absolvent:innen verstehen und kommunizieren die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf verschiedene Akteure, Ebenen und Handlungsfelder in Unternehmen.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

- Absolvent:innen entwickeln für die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf verschiedenen Ebenen in Unternehmen neue Ansätze.
- Absolvent:innen beurteilen und analysieren die Digitalisierungsstrategien von Unternehmen und die daraus entstehenden Folgen für menschliche Arbeitsprozesse anhand praktischer Beispiele.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und

interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Absolvent:innen sind sensibilisiert für den verantwortungsvollen Umgang mit den heutigen technischen Möglichkeiten. Sie vereinbaren rationales Handeln mit sozialen und ethischen Aspekten.

Absolvent:innen kennen die Wirkung von maschinellen und organisatorischen Einflüssen auf die menschliche Wahrnehmung, Entscheidungsfindung und Gesundheit und können Maßnahmen zur Verbesserung entwerfen.

- Absolvent:innen kennen um die allgemeinen Wahrnehmungsgesetze, DIN- und ISO-Normen des Interaktionsdesigns, sowie des Technologie-Akzeptanz-Modells und können sowohl Problemstellungen des Maschineneinsatzes, sowie gestalterische Lösungsansätze identifizieren und entwickeln.
- Absolvent:innen entwickeln Lösungsansätze zur mitarbeiterorientierten Gestaltung von Mensch-Computer-Schnittstellen und digitalisierten Arbeitsprozessen auf der Basis von Grundlagen, Vorgehensmodellen und Methoden der Psychologie, z. B. aus dem Bereich der Wahrnehmungspsychologie, der Kognitionspsychologie oder der Organisationspsychologie.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Absolvent:innen beurteilen und analysieren Methoden und Techniken der Künstlichen Intelligenz für den Einsatz im Employee Lifecycle und empfehlen technologische Lösungswege für Phasen-Konfliktfelder und zur Unterstützung menschlicher Arbeitsprozesse.

Lerninhalte

- Grundlagen der Digitalisierung, des maschinellen Lernens und neuronaler Netze
- Change-Management und unternehmerische Veränderungsprozesse
- Wahrnehmungspsychologische Grundlagen und Wahrnehmungsgesetze
- Vorgehensmodelle im Bereich Usability und Interaktionsdesign
- Methoden zur Evaluation von Nutzerschnittstellen mit Fokus auf Künstlicher Intelligenz
- Überblick über den Einsatz von Digitalisierungsstrategien im Unternehmen mit den Schwerpunkten:
 - Digitalisierung im Personalmanagement (z. B. in der Personalauswahl und -entwicklung)
 - Führung und Kommunikation in virtuellen Teams
 - Aufbau digitaler Kompetenzen im Unternehmen
 - ethische und datenschutzrechtliche Aspekte der Digitalisierung

MPSY2701: Arbeitsrecht und Personalarbeit in der Praxis

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

- Die Absolvent:innen kennen die Struktur einer juristischen Vorgehensweise in arbeitsrechtlichen Sachverhalten. Sie können unterscheiden zwischen kollektiven und individual rechtlichen Sachverhalten. Sie erkennen die Vor- und Nachteile sowie Chancen und Risiken von rechtlichen Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Mitarbeitenden.
- Die Absolvent:innen kennen die einzelnen Phasen von Verhandlungen. Sie sind sich derer bewusst, können Strategien und Taktiken entwickeln sowie in Verhandlungen flexibel reagieren.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

- Absolvent:innen verstehen die Implikationen ihrer vorgeschlagenen Maßnahmen hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gesichtspunkte.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenz-basiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

- Absolvent:innen verfügen über fundiertes Wissen und Schlüsselqualifikationen zur Konzeptionierung, Planung und Steuerung von strategischen Prozessen innerhalb einer Unternehmung, die durch HR vertreten werden.

Absolvent:innen besitzen die Qualifikation,

- die unterschiedlichen theoretischen Ansätze der Personalarbeit zu differenzieren und nach einer Analyse diese eigenständig in der jeweilig besten Kombination auf praktische Probleme anzuwenden.
- grundsätzliche unterschiedlichste juristische Sachverhalte zu strukturieren, um dann auf der Basis von allgemeinen Annahmen effiziente und unternehmensorientierte Lösungsansätze zu generieren.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Die Absolvent:innen erkennen die Chancen und Risiken einer strukturierten langfristigen Fehlzeitenarbeit. Sie erkennen die strategischen Aspekte, können Auswirkungen auf Unternehmenskosten einschätzen sowie Datenschutzaspekte berücksichtigen und in die Praxis unter der Nutzung von digitalen Aspekten lückenlos integrieren.
- Die Absolvent:innen kennen die unterschiedlichen Methoden der Vergütung in Unternehmen sowie mögliche Leistungsbeurteilungssysteme und deren mögliche positive oder negative Motivationsaspekte und nutzen in der Praxis die sich bietenden digitalen Möglichkeiten.

Lerninhalte

Das Arbeitsrecht umfasst alle Gesetze und sonstigen rechtsverbindlichen Bestimmungen zur unselbständigen, abhängigen Erwerbstätigkeit. Es wird zwischen dem Individualarbeitsrecht (die Rechtsbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern) und dem kollektiven Arbeitsrecht (Koalitionen und Vertretungsorganen der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber) unterschieden. Beide Bereiche werden in diesem Modul gelehrt, wobei im Bereich des individuellen Arbeitsrechts insbesondere auf den Arbeitsvertrag eingegangen wird. Im Kollektivarbeitsrecht geht es hingegen im Wesentlichen um Tarifvertragsrecht, Unternehmensmitbestimmung, Mitbestimmung im Aufsichtsrat und den Betriebsrat sowie vergleichbare Gremien.

Grundlagen des Arbeitsrechts

- Struktur des Arbeitsrechtes
- Begriffe und Definitionen

Individual-Arbeitsrecht

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Abmahnung
- Fristgemäße Kündigung
- Fristlose Kündigung
- Fälle aus der Praxis:
 - Krankheitsbedingte Kündigung
 - Kündigung wegen sexueller Belästigung
 - Kündigung wegen Alkoholmissbrauchs

Kollektives Arbeitsrecht

- Rechte und Pflichten des Unternehmers
- Rechte und Pflichten des Betriebsrates
- Betriebsvereinbarungen
 - Inhalt und Gestaltung

Konzeptionelle Personalarbeit

- Vergütung
- Konstruktiver Umgang mit Fehlzeiten
- Arbeit mit dem Sozialpartner (Betriebsrat)
- Verhandlungen

Entwicklung einer positiven objektiven Haltung

- Mediative Inhalte
- Gewaltfreie Kommunikation nach Marshal Rosenberg

Grundlagen der Kommunikation

MPSY2901: Masterprojekt

ECTS Credits: 10

Workload: 300

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Die Absolvent:innen sind in der Lage, theoretische bzw. konzeptionelle Inhalte in einen praxisorientierten Kontext zu stellen und quantitative psychologische Methoden zum Lösen von Problemen anzuwenden.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- Die Absolvent:innen des Moduls können konkrete Projekte auf Basis des aktuellen Forschungsstandes aufbereiten, den Projektablauf praxisrelevant organisieren und wissenschaftlich fundiert dokumentieren und evaluieren.
- Die Absolvent:innen berücksichtigen in Projektarbeiten den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie, die Zielsetzungen der Unternehmensstrategie und können diese psychologisch auf das Projektziel zuordnen.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenz-basiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

- Die Absolvent:innen des Moduls können Strukturen und Prozesse dem Projektziel gemäß analysieren, Schwachstellen bestimmen und diesen durch neue oder optimierte Strukturen und Prozesse entgegenwirken.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitali-

sierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Die Absolvent:innen des Moduls können sich in den interdisziplinären Projektteams mit Informatiker:innen, Data Scientists und/oder Studierenden anderer Studiengänge wie bspw. Digital Marketing kompetent einbringen, in dem sie Aufgaben im Bereich der Datenerhebung und -auswertung, u. a. auch mit Hilfe von Machine Learning und unter Nutzung digitaler Prozesse für die Erarbeitung der Abschlusspräsentation und dem Projektbericht übernehmen.
- Die Absolvent:innen des Moduls können digitale Projektmanagement-Tools nutzen, um eine von der Verteilung des Workloads faire und wirkungsvolle Zusammenarbeit der Teammitglieder zu organisieren.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Die Absolvent:innen können anhand von quantitativen psychologischen Methoden Strukturen und Prozesse der Unternehmen analysieren, Schwachstellen bestimmen und diese durch neue oder optimierte Strukturen und Prozesse ersetzen, indem die Beteiligten für die Veränderung durch geeignete Kommunikation, ein professionelles Projektmanagement und eine vollständige und verständliche Projektdokumentation gewonnen werden.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

- Absolvent:innen können auf hohem Niveau und wirkungsvoll den Auftraggebern ihre Ergebnisse präsentieren, diese kritisch einordnen und reflektieren.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengeber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

- Absolvent:innen arbeiten professionell mit Studierenden unterschiedlicher Fachbereiche zusammen und wenden grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts und des HR-Managements an, um den Ansprüchen der Auftraggeber zu genügen, sie nutzen ihr Wissen bspw. für das Projektmanagement und die bestmögliche Nutzung der Kompetenzen und Qualifikationen ihrer Teammitglieder.

Lerninhalte

In der Regel wird eine praxisrelevante, durch einen externen Projektpartner gestellte Aufgabe bearbeitet, für die eine Lösung erarbeitet und nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten aufbereitet werden muss. Die maximale Teamgröße beträgt ca. 10 Personen.

- Projektorganisation
 - Die Studierenden eignen sich selbstständig Projektmanagement-Wissen an, verwenden eine Projektmanagement-Software und dokumentieren ihr Projektmanagement.
- Umgang mit Kunden und Kundenanforderungen
- Recherche und wissenschaftliche Aufbereitung
- Methodenanwendung

MPSY3001: Wahlpflichtmodul 1

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie mit dem aktuellen Forschungsstand angrenzender Wissenschaften wie bspw. BWL, Data Science oder Aspekten aus der Informatik (z. B. Large Language Models) beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

Absolvent:innen können sich selbst regulieren, ethisch und kritisch reflektieren sowie

positiv wirkungsvoll schreiben, vortragen und kommunizieren.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Absolvent:innen zeigen interdisziplinäre Schnittstellenkompetenzen. Sie erkennen die Verbindung von Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Lerninhalte

Jedem Jahrgang wird ein Katalog von Wahlpflichtmodulen zur Wahl gestellt. Falls eine ausreichende Teilnehmerinnenzahl für ein Fach Interesse zeigt, wird dies angeboten.

Für den Fall, dass sich zu viele Teilnehmer:innen für ein Wahlpflichtmodul interessieren, kann eine maximale Teilnehmer:innenzahl festgelegt sein.

Mögliche Wahlpflichtfächer mit Themen aus dem Bereich des HR-Managements und der Wirtschaftspsychologie sind beispielsweise:

- Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung
- Personalentwicklung/Coaching
- Strategie, Führung und Change Management

MPSY3002: Wahlpflichtmodul 2

ECTS Credits: 5

Workload: 150

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements Problemlösungen entwickeln.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

Absolvent:innen können sich selbst regulieren, ethisch und kritisch reflektieren sowie positiv wirkungsvoll schreiben, vortragen und kommunizieren.

Absolvent:innen zeigen Schnittstellenkompetenzen in den Bereichen Digitalisierung, (Personal-)Marketing und Arbeitsrecht. Sie sind bspw. in der Lage, grundlegende Aspekte des Arbeitsrechts zu verstehen, zu diskutieren und anzuwenden. Sie erkennen die Verbindung von internationaler Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Absolvent:innen zeigen interdisziplinäre Schnittstellenkompetenzen. Sie erkennen die Verbindung von Führung und Arbeitsrecht, verstehen sich als Rahmengerber für alle Phasen des Employee Lifecycle.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie mit dem aktuellen Forschungsstand angrenzender Wissenschaften wie bspw. BWL, Data Science oder Aspekten aus der Informatik (z. B. Large Language Models) beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs beteiligen.

Lerninhalte

Jedem Jahrgang wird ein Katalog von Wahlpflichtmodulen zur Wahl gestellt. Falls eine ausreichende Teilnehmerinnenzahl für ein Fach Interesse zeigt, wird dies angeboten.

Für den Fall, dass sich zu viele Teilnehmer:innen für ein Wahlpflichtmodul interessieren, kann eine maximale Teilnehmer:innenzahl festgelegt sein.

Mögliche Wahlpflichtfächer mit Themen aus dem Bereich des HR-Managements und der Wirtschaftspsychologie sind beispielsweise:

- Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung
- Personalentwicklung/Coaching
- Strategie, Führung und Change Management
- Vertiefung der Inhalte durch Gruppenübungen/Kurzreferate
- Fallbasierte Gruppenarbeit an projektähnlichen Inhalten

MPSY3901: Masterthesis

ECTS Credits: 20

Workload: 600

Qualifikationsziele und Lernergebnisse

Absolvent:innen können komplexe wissenschaftliche Forschungsfragen der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Management selbstständig bearbeiten und unter Anwendung wissenschaftlicher Methodik untersuchen, bewerten und darstellen.

- In der Masterthesis werden Methoden, Konzepte und Kenntnisse ausgewählt und angewendet, die im Verlauf des Studiums kennengelernt und erworben wurden.

Absolvent:innen können den aktuellen Forschungsstand der angewandten Psychologie im Kontext des modernen HR-Managements beurteilen und sich am wissenschaftlichen Diskurs, insbesondere mit Fokus auf die Umsetzung von Transformation, Change- und Wissensmanagement, beteiligen. Sie können auf dieser Grundlage Veränderungsprozesse in Organisationen planen und durchführen.

- Die Absolvent:innen sind befähigt, den aktuellen Stand der Literatur zu ihrem Thema zu recherchieren und einzuordnen. Sie können durch Erstellung der Masterthesis für ihre Themenstellung relevante Ergebnisse aus dem aktuellen Stand der Literatur und Wissenschaft ableiten.

Absolvent:innen können sich selbst evaluieren und führen, ethisch reflektieren und kritisch beurteilen sowie positiv wirkungsvoll kommunizieren.

- Absolvent:innen können die aufgestellten Hypothesen kritisch und systematisch reflektieren, indem sie bspw. die Methode des Wertequadrates anwenden. Sie können strukturiert und überzeugend argumentieren, um ihre Position deutlich zu machen.

Absolvent:innen können HRM-Prozesse digital konzipieren und Implikationen der Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Prozessen im gesamten Employee Lifecycle diskutieren.

- Absolvent:innen können professionell mit digitalen Werkzeugen umgehen, bspw. Statistikprogrammen oder Projektmanagementtools.

Absolvent:innen kennen die Wirkung von maschinellen und organisatorischen Einflüssen auf die menschliche Wahrnehmung, Entscheidungsfindung und Gesundheit und können Maßnahmen zur Verbesserung entwerfen.

- Absolvent:innen kennen für die HR-Praxis nützliche Theorien und Modelle können daraus falsifizierbare Hypothesen ableiten.

Absolvent:innen können Daten erfassen und mit statistischen Methoden auswerten und interpretieren. Sie können dies auf mehreren Ebenen (Individuum, Organisation und Gesellschaft in einer globalisierten Welt) verbinden und für Kompetenzmanagement und -messung, Teamzusammensetzung und Employer Branding nutzen.

- Absolvent:innen können mit statistischen Methoden umgehen und ihre Hypothesen empirisch prüfen.

Absolvent:innen können Problemstellungen erkennen, Ursachen analysieren und für komplexe Sachverhalte in dem Gebiet des HR-Managements und der angewandten Psychologie Problemlösungen entwickeln.

- Die Absolvent:innen sind in der Lage, wissenschaftliche Methoden zum Lösen von betrieblichen Problemen anzuwenden. Sie bereiten das Thema der Masterthesis auf Basis von aktuellen Forschungsergebnissen wissenschaftlich auf und arbeiten den praktischen Nutzen nachvollziehbar heraus.

Absolvent:innen sind in der Lage, Business und Strategie auch in ihrer globalen und interkulturellen Dimension zu verstehen und zu diskutieren. Dabei können sie evidenz-basiertes Management initiieren und durchführen sowie Nutzen messen, sowohl den eigenen (HR) als auch den von anderen (Personen und Abteilungen).

- Absolvent:innen können als HR Business Partner strategisch und nutzbringend Maßnahmenempfehlungen für die HR-Praxis evidenzbasiert herleiten.

Lerninhalte

In der Masterthesis soll die Kandidatin oder der Kandidat nachweisen, dass sie oder er in der Lage ist, innerhalb der Bearbeitungsdauer eine anwendungsbezogene Aufgabe selbstständig auf wissenschaftlicher Grundlage methodisch mit Erfolg zu bearbeiten. Die Bearbeitung der Thesis erfolgt studienbegleitend.