

WPX
Masterprogramme
Wirtschaftspsychologie



Hochschule
für Wirtschaft und Umwelt
Nürtingen-Geislingen

Diploma of Advanced Studies (DAS)

Kurzstudium

Wirtschaftspsychologie & Business Transformation

Change Management, Consulting, Coaching
sowie Wirtschaftspsychologie und Leadership:
Grundlagen & Führungskonzepte

Ab Wintersemester 2022/23

Verantwortlich für den Inhalt:
Herrn Hubertus Högerle (Geschäftsführer)
Prof. Dr. Habil. Rüdiger Reinhardt (Akademischer Leiter)
Kontakt:
Telefon: 07353/9845681
Telefax: 07353/9845680
E-Mail: info(@)hfwu-wpx.de

Stand: 05.07.2022

Inhalt

Allgemeines	4
Wirtschaftspsychologie	5
Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte	8
Change-Management	10
Consulting	12
Coaching	14

Anhang: Studienstruktur

Hinweis: Von den fünf im jeweiligen Diploma-Abschluss vorgesehenen Modulen kann ein Fremdmodul aus dem Curriculum der WPX-Fachrichtungen Leadership, Business Transformation, Human Resource Management, Digital Consumer Behavior und Decision Making frei belegt werden, welches dann ein Modul des gewählten Diploma-Abschlusses ersetzt.

Allgemeines

Grundlagen		
1	Wissenschaftliche Leitung	Prof. Dr. habil. Rüdiger Reinhardt
2	Kursmanagement	Pemako Akademie GmbH
3	Veranstaltungsart	Berufsbegleitende Kurzstudium mit Unterrichtseinheiten in Präsenz und online
4	Zielgruppe	Interessierte an einer qualifizierten Weiterbildung in Wirtschaftspsychologie
5	Zulassungsbedingungen	Bachelor-Abschluss an einer staatlich anerkannten Hochschule mit einem Umfang von mind. 180 ECTS oder vergleichbarer Abschluss
6	Persönliche und technische Voraussetzungen	Internetzugang, sicherer Umgang mit MS Office-Anwendungen
7	Abschluss	HfWU-Diploma of Advanced Studies
8	Details zu den Modulen	Siehe jeweilige Studienbeschreibungen
9	Beginn	Jeweils zum Sommersemester 1. März d.J. und Wintersemester 1. September d.J.
10	Ablauf und Dauer	Lehrveranstaltungen gemäß jeweiliger Semesterplanung im WPX, Präsenzen Freitagabend/Samstag ganztägig, Online wochentags von 19:00 – 21:15 Uhr
11	Veranstaltungsorte	Studienzentrum Nürtingen (Präsenz), MS Teams (online)
12	Prüfungsarten	Vgl. jeweilige Modulbeschreibung
13	Teilnahmegebühr	Vgl. geltende Gebührenübersicht

Nachfolgend sind die einzelnen Module für dieses Diploma of Advanced Studies beschrieben.

Grundlage dafür ist die Externenprüfungsordnung für die Fachrichtungen „Wirtschaftspsychologie & Leadership“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ bzw. „Wirtschaftspsychologie & Human Resource Management“ „Wirtschaftspsychologie & Digital Consumer Behavior“ Master of Science (M.Sc.) bzw. „Wirtschaftspsychologie & Decision Making“ Master of Science (M.Sc.) der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen gültig ab März 2022.

Wirtschaftspsychologie

Modulbezeichnung		I.3 Wirtschaftspsychologie
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Personalpsychologie und der Organisationspsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Es wird maßgeblich herausgearbeitet, welche Konzepte der Personalpsychologie und der Organisationspsychologie in Zusammenhang mit der individuellen bzw. organisationalen Leistungsfähigkeit stehen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen den Phasen des Personalgewinnungsprozesses (Anforderungsanalyse, Personalmarketing, Personalauswahl, Onboarding und Retention Management) und personenbezogener bzw. organisationaler Leistung verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • erklären und begründen, mit Hilfe welcher Methoden sich die Leistung von Mitarbeitern feststellen lässt. • erläutern, wie sich die Kompetenzentwicklung von Organisationsmitgliedern gestalten lässt. • anhand von Praxisbeispielen erläutern, wie veränderbar der Mensch in organisationalen Settings ist – und damit Empfehlungen zur Effektivität von Personalauswahl bzw. Personalentwicklung formulieren zu können. • erklären, welche Beziehungen zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen bestehen. • erläutern, welche Zusammenhänge zwischen extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten sowie Belastungen in der Praxis auftauchen und diese Zusammenhänge theoretisch erklären. • beschreiben und erklären, wie sich das Arbeitsverhalten beeinflussen lässt? • anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Anreizsystemen, Low Performance Management, Arbeitsgestaltung, Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur in Bezug auf die Beeinflussung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zukommt.
	Inhalte	<p>Personalpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil, Personalmarketing • Personalauswahl & Eignungsdiagnostik • Onboarding und Retention Management • Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch • Personalentwicklung und Outplacement

		<p>Organisationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen • Extraproduktives und kontraproduktives Arbeitsverhalten • Belastung, Stress, Burnout • Anreizsysteme und Low Performance Management • Arbeitsgestaltung & Gesundheit • Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur
	Lehr- / Lernformen	Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	Keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis von kurzfristigen bzw. langfristigen Perspektiven der Personal- und Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund wird einerseits vermittelt, dass effektive Personalauswahlmethoden oftmals mehr zur organisationalen Leistung beitragen als Personalentwicklungsmaßnahmen, die weit mehr im Vordergrund personal- und organisationspsychologischer Maßnahmen stehen. Auch wird verdeutlicht, dass langfristige Personalbindung nicht erst mit entsprechenden Maßnahmen des Retentionmanagements beginnt, sondern im Bereits zu Beginn des Personalmanagementprozesses, namentlich im Kontext von Maßnahmen des Personalmarketings, der Personalauswahl und der Einarbeitung verortet werden muss.</p> <p>Nachhaltigkeit aus der Sicht der Organisationspsychologie impliziert ein vertieftes Verständnis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die die intrinsische bzw. extrinsische Motivation beeinflussen. Dies gilt einerseits für das Thema kurzfristige bzw. langfristige Wirkungen und andererseits für das vertiefte Verständnis des Verdrängungseffekts, also der Reduktion intrinsischer Motivation durch materielle Anreize. Analoges gilt für die Notwendigkeit, die Verhaltenssteuerung durch Arbeits- vs. Psychologische Verträge einschätzen zu können.</p>
Prüfungsleistungen		R Referat / Fallstudie (Kleingruppe)

Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte

Modulbezeichnung		I.4 Modul Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte und Mitarbeiter bzw. externe Berater müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Leadership- und Führungsliteratur auf den Markt kommt, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Führungskonzepte und ihre Haltung dazu kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Beziehungen zwischen Führung und Führungserfolg verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • Leadership- bzw. Führungstheorien und -konzepte wiedergeben, deren Unterschiede erklären und dabei die unterschiedlichen Rollen bzw. Aufgaben der Führungspersonen im Führungsprozess begründen. • die positiven und negativen Seiten von Führung sowie deren ethische Dimensionen erläutern. • das Konzept des „Positive Leadership“ darstellen und anhand eines Praxisbeispiels erläutern.
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente • Traditionelle Konzepte der Personalführung • Moderne Konzepte der Personalführung • Evidence Based, Authentic and Positive Leadership • Methodische Perspektiven: Methodische Analyse und Entwicklung von Organisationen, Einschätzung eigenen und fremden Verhaltens, Methoden der Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern und sich selbst • Führungsbezogene Perspektiven: Mentale Modelle, Emotion vs. Volition
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte

Bezüge zu anderen Modulen	
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		R Referat / Präsentation (Online-Präsentation)
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Change-Management

Modulbezeichnung		II.3b Change-Management
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Es besteht einerseits Konsens darüber, dass sich die Unternehmensumwelten immer schneller und in einer immer weniger vorhersehbaren Art und Weise verändern (Stichwort „VUCA“). Andererseits besteht ebenfalls Konsens darüber, dass die Wahrscheinlichkeit mit organisationalen Veränderungsprozessen zu scheitern, nach wie vor hoch ist. Daraus resultiert die Notwendigkeit, effektive Konzepte des Change-Managements anzuwenden. Akteure im Change-Management (Change Manager, Personaler, Führungskräfte und schließlich die betroffenen Mitarbeiter) benötigen daher einen Zugang zu solchen effektiven Konzepten.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte, Theorien und Modelle des Change-Managements beschreiben und erklären. • Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von organisationalen Veränderungsprozessen beschreiben. • Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Veränderungsprojekten entscheiden. • relevante Instrumente zur Gestaltung von unterschiedlichen Phasen in Veränderungsprozessen (Vorbereitung, Analyse, Konzeption, Implementierung und Optimierung) auswählen und einsetzen. <p>Dadurch werden die Voraussetzungen für den Erwerb von Handlungs- bzw. Umsetzungskompetenzen in Bezug auf wirtschaftspsychologische Interventions- bzw. Gestaltungsmethoden geschaffen, die in den adäquaten Einsatz von Instrumenten des Change-Managements münden. Dazu gehören der Einsatz von Fallbeispielen, mit deren Hilfe die Kompetenz der Studierenden, Faktoren zu erkennen bzw. zu analysieren, die über den Erfolg von Veränderungsprojekten entscheiden, ausgebaut. Insbesondere wird in diesem Zusammenhang auf „weiche“ Faktoren eingegangen, die in der Change-Management Literatur mittlerweile als erfolgskritischer erachtet werden als „harte“ betriebswirtschaftliche Faktoren. Zu den weichen Faktoren gehören u.a. die Transparenz des Vorgehens in Veränderungsprozessen (vermittelt durch Kommunikation), der Umgang mit Konflikten und Widerständen sowie allgemein das adäquate Führen in Phasen von Veränderung.</p>
	Inhalte	<p>Change-Management: Grundlagen Change-Management: Methoden und Instrumente</p>
	Lehr- / Lernformen	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	<p>Immatrikulation ins 2. Fachsemester</p>
	Vorbereitung für das Modul	<p>vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte</p>

Bezüge zu anderen Modulen	Alle Module des ersten Fachsemesters
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert das Gestalten effektiver und effizienter Veränderungsprozesse. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen den (mechanistischen) Anforderungen der Praxis und den (wirtschafts-)psychologischen Voraussetzungen sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		R Referat / Präsentation (Online-Präsentation)
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Consulting

Modulbezeichnung		II.4b Modul Consulting
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Die Umsetzung von Change Projekten wird in aller Regel durch die Dienstleistung von Beratungsunternehmen unterstützt. Die Vorteile liegen hierdurch – auf den ersten Blick – auf der Hand: Beratungsunternehmen sind auf solche Projekte spezialisiert, verfügen in vielen Fällen über entsprechende Branchenkenntnisse und sind bzgl. der Aktualität von Managementkonzepten i.a. en jour.</p> <p>Erst auf den zweiten Blick wird deutlich, dass die Externalisierung von Veränderungskompetenzen mit einer Reihe von Problemen oder gar Nachteilen verbunden ist. Dazu gehört einerseits die Reduktion des internen Know-hows bzgl. der wichtigen Aspekte der Veränderungsfähigkeit bzw. Bereitschaft, wodurch eine Abhängigkeit von externen Beratern resultiert. Andererseits wird oftmals übersehen, dass das Beratungsgeschäft auf einer Reihe von „hidden agendas“ basiert, die eine optimale Problemlösung im Sinne des Klientensystems verhindert. Last not least ist auf das schon fast systemimmanente Problem fehlender Überprüfung des Beratungserfolgs zu verweisen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte, Theorien und Modelle des Beratungsprozesses beschreiben und erklären. • Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von Beratungsprozessen beschreiben. • Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Beratungsprojekten entscheiden. • relevante Instrumente zur Gestaltung Beratungsprozessen beschreiben und erklären. • die „Grenzen der Rationalität“ von Beratungskonzepten bzw. -prozessen erkennen und erklären. <p>Dadurch werden die Voraussetzungen für den Erwerb von Handlungs- bzw. Umsetzungskompetenzen in Bezug auf wirtschaftspsychologische Beratungsmethoden geschaffen, die in den adäquaten Einsatz von Beratungsmethoden und deren kritischer Reflexion münden. Dazu gehören der Einsatz von Fallbeispielen, mit deren Hilfe die Kompetenz der Studierenden, Faktoren zu erkennen bzw. zu analysieren, die über den Erfolg von Beratungsprojekten entscheiden, ausgebaut.</p> <p>Insbesondere wird in diesem Zusammenhang auf Faktoren eingegangen, die im Kontext von Beratungsprojekten oftmals ein Schattendasein führen. Dazu gehören insbesondere Themenfelder wie „latente Funktionen der Beratung“, „Moden und Mythen von Managementkonzepten“ und „mangelnde Evaluation“.</p>
	Inhalte	<p>Grundlagen der Organisationsberatung: Konzepte und Prozesse</p> <p>Kritische Perspektiven der Organisationsberatung</p>
	Lehr- / Lernformen	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>

Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	Alle Module des ersten Fachsemesters
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine kompetente Unterstützung dieser Entscheidungen durch Unternehmensberater. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen den unterstützenden und den latenten Funktionen der Unternehmensberatungspraxis sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Coaching

Modulbezeichnung		II.5b Modul Coaching
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Coaching lässt sich im Gegensatz zur Unternehmensberatung als Einzelberatung verstehen, bei der Personen mit Managementaufgaben mit Hilfe eines Coaches Problemsituationen systematisch analysieren und durch unterstützende Methoden selbst Lösungen entwickeln. Der Klient lernt daher im Idealfall, seine Probleme selber zu lösen, klare Ziele zu setzen und wieder eigenständig effektive Ergebnisse zu produzieren. Ein spezieller, aber nicht unumstrittener Ansatz hierbei ist, dass Führungskräfte als Coach für ihre Mitarbeiter fungieren können.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden somit befähigt, die entsprechenden Instrumente des Coachings im Rahmen von Personalentwicklung und Change-Prozessen in der praktischen Arbeit gezielt und bewusst einzusetzen. Sie erarbeiten sich die Kompetenz, geeignete Coaches auszuwählen, Entwicklungsprozesse als Prozessverantwortlicher zu steuern und zu kontrollieren sowie die Tools in geeigneter Weise selbst anzuwenden und Prozessberatungen und -begleitung durchzuführen.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen eines Coaching-Prozesses und dessen Erfolgsfaktoren erläutern. • Relevante Coaching-Tools darstellen und bzgl. ihrer Wirkungen kritisch diskutieren. • die Qualitätsanforderungen an die Auswahl eines Coaches erläutern und kritisch diskutieren. • die Rolle der Führungskraft als Coach angeben und deren Vor- und Nachteile kritisch darstellen.
	Inhalte	<p>Coaching: Grundlagen, Prozess und Methoden</p> <p>Coaching: Qualitätssicherung und die Rolle der Führungskraft als Coach</p>
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte

Bezüge zu anderen Modulen	Alle Module des ersten Fachsemesters
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit in vielen Fällen eine kompetente Unterstützung dieser Entscheidungen durch Coaches. Die Studierenden sollen für die verschiedenen Anforderungen und Problemfelder der Coachingpraxis sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
Organisa-tion	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Anhang:


WPX Studienstruktur 2022/23

5 Fachrichtungen

mit Modulbezeichnungen, ECTS-Punkten und Prüfungsform

1. Semester	2. Semester					3. Semester
	Fachrichtung I: Leadership	Fachrichtung II: Business Transformation	Fachrichtung III: Human Resource Management	Fachrichtung IV: Digital Consumer Behavior	Fachrichtung V: Decision Making	
I.1 Allgemeine Psychologie 6 CP / Studienarbeit	II.1 Empirische Auswertungsmethoden 6 CP / Studienarbeit					III.1 Kognitive und psychische Ressourcen: Systemdenken, Gesundheit, Effektivität und Nachhaltigkeit 6 CP / Studienarbeit
I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie 6 CP / Studienarbeit	II.2 Projekt- und Prozessmanagement 6 CP / Präsentation (Kleingruppe)					III.2 Wirtschaftspsychologie für die Zukunft 6 CP / Studienarbeit
I.3 Wirtschaftspsychologie 6 CP / Präsentation (Kleingruppe)	II.3a Exzellente Führung 6 CP / Studienarbeit	II.3b Change Management 6 ETCS Credits / Präsentation (Kleingruppe)	II.3c Grundlagen des Human Resource Management 6 CP / Studienarbeit	II.3d Werbepsychologie & Konsumentenverhalten 6 CP / Studienarbeit	II.3e Grundlagen und individuelle Entscheidungskonzepte 6 CP / Studienarbeit	III.3 Masterthesis 18 CP / Masterarbeit
I.4 Leadership: Grundlagen & Führungskonzepte 6 CP / Präsentation (Kleingruppe)	II.4a Macht & Mikropolitik, Bad Leadership 6 CP / Studienarbeit und mündliche Prüfung	II.4b Consulting (Bülow) 6 CP Credits / Studienarbeit	II.4c Strategisches Human Resource Management 6 CP / Studienarbeit	II.4d Digitale Erfahrungswelten und Medienwirklichkeiten 6 CP / Studienarbeit	II.4e Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens 6 CP / Studienarbeit und mündliche Prüfung	
I.5 Empirische Sozialforschung 6 CP / Studienarbeit	II.5a Führungseffektivität 6 CP / Studienarbeit	II.5b Coaching 6 ETCS CP / Studienarbeit und mündliche Prüfung	II.5c Digital Human Resource Management 6 CP / Studienarbeit und mündliche Prüfung	II.5d Digitale Konsumentinnen und Konsumenten 6 CP / Studienarbeit und mündliche Prüfung	II.5e Entscheidungen in Teams und Organisationen 6 CP / Studienarbeit	

Stand: 01.07.2022

 kennzeichnet die Module des DAS