



## **Diploma of Advanced Studies (DAS)**

# **Kurzstudium**

## **Wirtschaftspsychologie & Decision Making**

Grundlagen und individuelle Entscheidungskonzepte, Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens, Entscheidungen in Teams und Organisationen sowie Wirtschaftspsychologie und Leadership: Grundlagen & Führungskonzepte

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

<b>Allgemeines</b> .....	4
<b>Wirtschaftspsychologie</b> .....	5
<b>Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte</b> .....	8
<b>Grundlagen menschlichen Entscheidens und individuelles Entscheidungsverhalten.</b>	10
<b>Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens</b> .....	12
<b>Entscheidungen in Teams und Organisationen</b> .....	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	<b>Wissenschaftliche Leitung</b>	Prof. Dr. habil. Rüdiger Reinhardt
2	<b>Kursmanagement</b>	Pemako Akademie GmbH
3	<b>Veranstaltungsart</b>	Berufsbegleitende Kurzstudium mit Unterrichtseinheiten in Präsenz und online
4	<b>Zielgruppe</b>	Interessierte an einer qualifizierten Weiterbildung in Wirtschaftspsychologie
5	<b>Zulassungsbedingungen</b>	Bachelor-Abschluss an einer staatlich anerkannten Hochschule mit einem Umfang von mind. 180 ECTS oder vergleichbarer Abschluss
6	<b>Persönliche und technische Voraussetzungen</b>	Internetzugang, sicherer Umgang mit MS Office-Anwendungen
7	<b>Abschluss</b>	<b>HfWU-Diploma of Advanced Studies</b>
8	<b>Details zu den Modulen</b>	Siehe jeweilige Studienbeschreibungen
9	<b>Beginn</b>	Jeweils zum Sommersemester 1. März d.J. und Wintersemester 1. September d.J.
10	<b>Ablauf und Dauer</b>	Lehrveranstaltungen gemäß jeweiliger Semesterplanung im WPX, Präsenzen Freitagabend/Samstag ganztägig, Online wochentags von 19:00 – 21:15 Uhr
11	<b>Veranstaltungsorte</b>	Studienzentrum Nürtingen (Präsenz), MS Teams (online)
12	<b>Prüfungsarten</b>	Vgl. jeweilige Modulbeschreibung
13	<b>Teilnahmegebühr</b>	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"> <li>• 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.</li> <li>• erklären und begründen, mit Hilfe welcher Methoden sich die Leistung von Mitarbeitern feststellen lässt.</li> <li>• erläutern, wie sich die Kompetenzentwicklung von Organisationsmitgliedern gestalten lässt.</li> <li>• anhand von Praxisbeispielen erläutern, wie veränderbar der Mensch in organisationalen Settings ist – und damit Empfehlungen zur Effektivität von Personalauswahl bzw. Personalentwicklung formulieren zu können.</li> <li>• erklären, welche Beziehungen zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen bestehen.</li> <li>• erläutern, welche Zusammenhänge zwischen extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten sowie Belastungen in der Praxis auftauchen und diese Zusammenhänge theoretisch erklären.</li> <li>• beschreiben und erklären, wie sich das Arbeitsverhalten beeinflussen lässt?</li> <li>• anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Anreizsystemen, Low Performance Management, Arbeitsgestaltung, Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur in Bezug auf die Beeinflussung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zukommt.</li> </ul>
	Inhalte	<p>Personalpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil, Personalmarketing</li> <li>• Personalauswahl &amp; Eignungsdiagnostik</li> <li>• Onboarding und Retention Management</li> <li>• Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch</li> <li>• Personalentwicklung und Outplacement</li> </ul>

		<p>Organisationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen</li> <li>• Extraproduktives und kontraproduktives Arbeitsverhalten</li> <li>• Belastung, Stress, Burnout</li> <li>• Anreizsysteme und Low Performance Management</li> <li>• Arbeitsgestaltung &amp; Gesundheit</li> <li>• Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur</li> </ul>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Keine
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	<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>
<b>Prüfungsleistungen</b>		R Referat / Fallstudie (Kleingruppe)

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

## 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"> <li>• die Beziehungen zwischen Führung und Führungserfolg verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern.</li> <li>• Leadership- bzw. Führungstheorien und -konzepte wiedergeben, deren Unterschiede erklären und dabei die unterschiedlichen Rollen bzw. Aufgaben der Führungspersonen im Führungsprozess begründen.</li> <li>• die positiven und negativen Seiten von Führung sowie deren ethische Dimensionen erläutern.</li> <li>• das Konzept des „Positive Leadership“ darstellen und anhand eines Praxisbeispiels erläutern.</li> </ul>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation und Unternehmen, Prozesse, Systeme, Instrumente</li> <li>• Traditionelle Konzepte der Personalführung</li> <li>• Moderne Konzepte der Personalführung</li> <li>• Evidence Based, Authentic and Positive Leadership</li> <li>• Methodische Perspektiven: Methodische Analyse und Entwicklung von Organisationen, Einschätzung eigenen und fremden Verhaltens, Methoden der Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern und sich selbst</li> <li>• Führungsbezogene Perspektiven: Mentale Modelle, Emotion vs. Volition</li> </ul>
	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



<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	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.
<b>Prüfungsleistungen</b>		R Referat / Präsentation (Online-Präsentation)
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	<b>Modulart</b>	Pflichtfach
	<b>ECTS-Punkte</b>	6 ECTS
	<b>Workload</b>	150 Stunden
	<b>Aufteilung</b>	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## Grundlagen menschlichen Entscheidens und individuelles Entscheidungsverhalten

Modulbezeichnung		II.3e Modul Grundlagen menschlichen Entscheidens und individuelles Entscheidungsverhalten
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Die heutige Umwelt unterscheidet sich von der Umwelt, die viele Jahrtausende während der kognitiven Entwicklung des Menschen vorherrschte. In der evolutionären Vergangenheit zumeist hilfreiche und adaptive kognitive Mechanismen (wie Heuristiken, Vorurteile und schnelle affektive Beurteilungen) können heute zu systematischen Verzerrungen bei Schlüsselentscheidungen führen. Urteils- und Entscheidungsfehler (Biases) des Menschen definieren sich im Abgleich mit normativen Regeln, als systematische Abweichungen von rationalem Verhalten. In der Realität kann der Mensch dem Anspruch an die Rationalität neuzeitlicher präskriptiver Entscheidungsmodelle nicht gerecht werden. Damit die Studierenden Entscheidungsfehler im beruflichen wie auch privaten Leben grundsätzlich verstehen und funktional beschreiben können, wird ein Grundmodell für die mentale Verarbeitung und Urteilsbildung aus Perspektive der kognitiven Psychologie erarbeitet.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, entscheidungstheoretische Konzepte zu verstehen und 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>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normative Entscheidungstheorien („ideales“ Entscheidungsverhalten)</li> <li>• Deskriptive Entscheidungstheorien (reales Entscheidungsverhalten)</li> <li>• Evolutionäre Rationalität und Perspektiven auf Entscheiden</li> <li>• Zwei Arten der mentalen Verarbeitung (Typ 1 &amp; Typ 2)</li> <li>• Aktuelles Modell menschlicher Kognition (speziell Wahrnehmung, Denken und Urteilsbildung)</li> <li>• Kognitive &amp; emotionale Verzerrungen als Einflüsse auf die Qualität von Entscheidungen (aus Perspektive der heutigen Umweltbedingungen)</li> <li>• (Evolutionäre) Hintergründe für o.g. Urteilsverzerrungen – „Warum existiert Bias überhaupt?“</li> </ul>
	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

<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	<b>II.4e Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens II.5e Entscheidungen in Teams und Organisationen</b>
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Ein guter Entscheidungsprozess berücksichtigt auch die Nachhaltigkeitsperspektive als ein wichtiges, zu berücksichtigendes Kriterium. Durch die Vermeidung von Fehlentscheidungen können Ressourcen geschont werden.
<b>Prüfungsleistungen</b>		Studienarbeit
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Christopher Gresse
	<b>Modulart</b>	Pflichtfach
	<b>ECTS-Punkte</b>	6 ECTS
	<b>Workload</b>	150 Stunden
	<b>Aufteilung</b>	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens

Modulbezeichnung		II.4e Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Dieses Modul hat die Verbesserung der individuellen Entscheidungsqualität und daher die Optimierung des individuellen Nutzens zum Ziel. Damit trägt es zur Verbesserung der Urteilsbildung derzeitiger und künftiger Entscheidungsträger in Wirtschaftsunternehmen bei.</p> <p>Es wird ein großes Spektrum an praxisrelevanten Biases und deren unterschiedliche Ursachen vermittelt. Die funktionale Verortung der Urteilsfehler soll ein umfassenderes Verständnis über die Wirkungsweise von Biases ermöglichen. Somit wird hier die Wissensbasis vermittelt, mit der die Studierenden in erfolgreiche Strategien zur besseren Handhabung bzw. Bekämpfung von Urteilsfehlern entwickeln können.</p>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens werden grundsätzlich immer zwei Wissens Elemente benötigt: (a) grundlegendes Wissen zur Entdeckung von Biases (Detektion) und (b) spezifisches Wissen zur Bekämpfung der Verzerrung.</li> <li>• Das Wissen zur Detektion (a) besteht aus Aufklärung und Diskussion über Auslöser, Funktionsweise und Wirkung diverser Urteilsverzerrungen.</li> <li>• Das Wissen zur besseren Handhabung bzw. Bekämpfung, die Debiasing-Strategie (b), besteht aus einem spezifischen Schema ausgesuchter Gegenmaßnahmen zur aktiven Eliminierung der Urteilsverzerrungen.</li> </ul>
	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	II.3e Modul Grundlagen menschlichen Entscheidens und individuelles Entscheidungsverhalten
	... nachhaltiger Entwicklung	Ein guter Entscheidungsprozess berücksichtigt auch die Nachhaltigkeitsperspektive als ein wichtiges, zu berücksichtigendes Kriterium. Durch die Vermeidung von Fehlentscheidungen können Ressourcen geschont werden.
Prüfungsleistungen		Studienarbeit

<b>Organisa- tion</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Christopher Gresse
	<b>Modulart</b>	Pflichtfach
	<b>ECTS-Punkte</b>	6 ECTS
	<b>Workload</b>	150 Stunden
	<b>Aufteilung</b>	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## Entscheidungen in Teams und Organisationen






Modulbezeichnung		II.5e Entscheidungen in Teams und Organisationen
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Die Studentinnen und Studenten lernen, wie Entscheidungen in Gruppen getroffen werden. Dabei werden sowohl ideale Entscheidungsprozesse (größtenteils rational) und reale Entscheidungsprozesse (geprägt von individuellen und kollektiven Einschränkungen der Rationalität sowie politischem Handeln) erläutert. Der Schwerpunkt liegt jedoch bei den realen, den sog. deskriptiven Perspektiven.</p> <p>Als besonderer Prozess der Gruppenentscheidung wird das Vorgehen in einem Leitungsgremium behandelt, also z.B. in der Geschäftsführung, dem Führungskreis eines größeren Fachbereiches oder dem Vorstand eines börsennotierten Unternehmens.</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls können die Studentinnen und Studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungsprozesse in Teams beurteilen und verbessern</li> <li>• den Einfluss psychologischer Faktoren und Verhaltensweisen erkennen</li> <li>• einen möglichst effektiven Entscheidungsprozess gestalten</li> <li>• Unternehmensentscheidungsprozesse nachvollziehen und beeinflussen</li> </ul>
	Inhalte	<p>Teil 1: Entscheidungen in Teams</p> <p>Teil 2: Entscheidungen in Organisationen</p>
	Lehr- / Lernformen	Selbststudium, 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 zum Lernmaterial, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu ...	... anderen Modulen	<p>Decision Making: Grundlagen und individuelle Ansätze</p> <p>Decision Making: Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens</p>
	... nachhaltiger Entwicklung	Ein guter Entscheidungsprozess berücksichtigt auch die Nachhaltigkeitsperspektive als ein wichtiges, zu berücksichtigendes Kriterium. Durch die Vermeidung von Fehlentscheidungen können Ressourcen geschont werden.
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit

<b>Organisation</b>	<b>Modul-verantwortlicher</b>	Prof. Dr. Christopher Gresse
	<b>Modulart</b>	Pflichtfach
	<b>ECTS-Punkte</b>	6 ECTS
	<b>Workload</b>	150 Stunden
	<b>Aufteilung</b>	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmlernen)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>


# 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 (Bulow) 6 CP Credits / Studienarbeit	II.4c Strategisches Human Resource Management 6 CP / Studienarbeit	II.4d Digitale Erfahrungsweiten 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