



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

# **Kurzstudium**

### **Wirtschaftspsychologie & Future**

Kognitive und psychische Ressourcen: Systemdenken, Gesundheit, Effektivität und Nachhaltigkeit, Wirtschaftspsychologie für die Zukunft sowie Wirtschaftspsychologie und Leadership: Grundlagen & Führungskonzepte, Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie

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](mailto:info(@)hfwu-wpx.de)

Stand: 05.07.2022

## Inhalt

<b>Allgemeines</b> .....	4
<b>Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie</b> .....	5
<b>Wirtschaftspsychologie</b> .....	7
<b>Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte</b> .....	10
<b>Kognitive und psychische Ressourcen: Systemdenken, Gesundheit, Effektivität und Nachhaltigkeit</b> .....	12
<b>Wirtschaftspsychologie für die Zukunft</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.

## Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie

Modulbezeichnung		I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Persönlichkeits- bzw. differentiellen Psychologie sowie der Sozialpsychologie 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>Im Mittelpunkt steht daher die Befähigung, individuelle Unterschiede einerseits und der Einfluss von Gruppen bzw. Teams andererseits auf die individuelle und kollektive Leistungserbringung zu verstehen und in Anwendungskontexten kritisch diskutieren zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Beziehungen zwischen relevanten Persönlichkeitsmerkmalen und Variablen wie beispielsweise Commitment, Motivation und Leistung bzw. Gesundheit verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern.</li> <li>• erklären, durch welche Persönlichkeitsmerkmale sich "erfolgreiche" Führungskräfte auszeichnen.</li> <li>• erläutern, wie sich das individuelle Verhalten in Anwesenheit Dritter - von Gruppen bzw. von Teams verändert.</li> <li>• anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Normen und Werte in Bezug auf die Bereitschaft und Fähigkeit zur Leistungserfüllung spielen.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<p>Persönlichkeits- bzw. Differentielle Psychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigenschaftstheoretische Ansätze</li> <li>• Persönlichkeitstheorien und -konstrukte</li> </ul> <p>Sozialpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstellungen &amp; Normen/Werte</li> <li>• Einfluss &amp; Gruppenprozesse</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>	Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.

		<p>Vor diesem Hintergrund ist es wichtig nachvollziehen zu können, welchen Beitrag Persönlichkeitsmerkmale einerseits und Effekte zwischen Personen, in Gruppen und Teams andererseits in Bezug auf die Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit aufweisen.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Vorhersage der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zu erlangen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da in der Praxis der Einfluss von Personenmerkmalen oftmals überschätzt und der der Situation oftmals unterschätzt wird.</p>
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit
<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: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## Wirtschaftspsychologie

Modulbezeichnung		I.3 Wirtschaftspsychologie
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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>
	<b>Inhalte</b>	<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>

## Kognitive und psychische Ressourcen: Systemdenken, Gesundheit, Effektivität und Nachhaltigkeit

Modulbezeichnung		III.1 Modul Kognitive und psychische Ressourcen: Systemdenken, Gesundheit, Effektivität und Nachhaltigkeit
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Dieses Modul trägt dazu bei, eine zentrale Handlungskompetenz für die VUCA-Welt zu entwickeln, nämlich die Kompetenz, komplexe Probleme verstehen, analysieren und Gestaltungshinweise ableiten zu können.</p> <p>Werden Probleme in und von Organisationen oftmals verkürzt auf Basis linearer Ursache-Wirkungs-Beziehungen dargestellt, werden die Studierenden durch dieses Modul zu einem Perspektivenwechsel angeleitet, nämlich die Organisation und seine Umweltbeziehungen als komplexes System zu betrachten.</p> <p>Auf dieser Basis werden die Studierenden einerseits befähigt, Organisationsprobleme auf Basis einer systemischen Problemlösemethodik konzipieren und lösen zu können.</p> <p>Des Weiteren sollen die Studierenden diese systemische Problemlösefähigkeit im Rahmen eines Online-Planspiels anwenden lernen, um somit eine größere Sicherheit in der Anwendung systemischen Denkens entwickeln zu können. Da hier mehrere Studierende gemeinsam verschiedene Rollen/Funktionen einer Organisation übernehmen, und sich über das Internet austauschen, werden hierdurch zudem ergebnisorientiertes Handeln, Konflikt- und Teamfähigkeit wie auch Planungsverhalten eingeübt.</p>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen Systemischen Denkens und Handelns</li> <li>• Planspiel</li> <li>• Anwendungsfelder systemischen Denkens: Effektivität, Gesundheit, Nachhaltigkeit</li> </ul>
	Lehr- / Lernformen	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>Durch die Veränderung der Märkte sehen sich Unternehmen erhöhter Komplexität und Ungewissheit gegenüber. In einer globalen und zunehmend vernetzten Wirtschaftswelt haben Fähigkeiten wie vernetztes Denken und komplexes Problemlösen daher an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Komplexe Probleme lassen sich nicht mit Patentrezepten lösen. Sie erfordern vielmehr besondere Fähigkeiten, sog. „heuristische Kompetenzen“ und Methoden, Systemanalyse und Systementwicklung.</p>

Prüfungsleistungen		Studienarbeit und mündliche Prüfung (15 Min.)
<b>Organisa- tion</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	N.N.
	<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, 3 virtuellen Lernraum, 8 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## Wirtschaftspsychologie für die Zukunft






Modulbezeichnung		III.2 Modul Wirtschaftspsychologie für die Zukunft
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Wirtschaftspsychologie setzt sich – etwas verallgemeinert formuliert - aus wissenschaftlicher wie auch praktischer Hinsicht mit dem Thema „Leistung in und von Organisationen“ auseinander. Dabei wird der Überzeugung gefolgt, dass die Voraussetzungen für die Entwicklung organisationaler bzw. individueller Leistung zwei Seiten derselben Medaille sind: Man kann das eine nicht ohne das andere nachhaltig „optimieren“.</p> <p>Daraus resultiert die Notwendigkeit, wirtschaftspsychologische Expertise mit den Änderungsanforderungen an Organisationen und deren effektive Gestaltung zu verknüpfen. Kurz: Wenn sich die Organisationsumwelt verändert, dann müssen sich die Organisationen verändern – und konsequenterweise muss sich Wirtschaftspsychologie mit den Treibern solcher Änderungen beschäftigen.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, sich mit den Konsequenzen solcher Veränderungsprozesse zu beschäftigen. Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Rahmenbedingungen organisationalen Wandels anhand des VUCA-Konzepts beschreiben und erklären.</li> <li>• Organisationsbezogene Theorien und Konzepte im Umgang mit diesen Anforderungen wiedergeben und erklären</li> <li>• Personenbezogene Theorien und Konzepte im Umgang mit diesen Anforderungen wiedergeben und erklären</li> <li>• die Nutzenpotenziale solcher aktuellen wirtschaftspsychologischen bzw. managementbezogenen Konzepte darstellen und kritisch diskutieren</li> <li>• die Grenzen der Veränderbarkeit von Menschen, Teams und Organisationen erläutern und auf Praxisrelevanz prüfen zu können.</li> </ul>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VUCA</li> <li>• Selbstführende Organisationen</li> <li>• Agile Organisationen</li> <li>• Neuroleadership &amp; evolutionäre Führung</li> <li>• Spiral Dynamics</li> <li>• Schemata, Emotionen, Werte, Macht und ökonomische Rahmenbedingungen als limitierende Faktoren in Bezug auf Veränderungen</li> </ul>
	Lehr- / Lernformen	Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	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>	Durch die Veränderung der Märkte sehen sich Unternehmen erhöhter Komplexität und Ungewissheit gegenüber. In einer globalen und zunehmend vernetzten Wirtschaftswelt haben Kompetenzen im Kontext von Selbstorganisation, Empathie und Werteentwicklung daher an Bedeutung gewonnen.  Komplexe Probleme lassen sich mit Patentrezepten nicht lösen. Sie erfordern vielmehr besondere Fähigkeiten, die in der Organisationspraxis oftmals ignoriert oder gar geleugnet werden. Eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen -vor allem aus der Entwicklungsperspektive - steht dabei im Vordergrund; sie berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit
<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: 9 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 8 angeleitetes Programmieren)</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 
I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie 6 CP / Studienarbeit 	II.2 Projekt- und Prozessmanagement 6 CP / Präsentation (Kleingruppe)					III.2 Wirtschaftspsychologie für die Zukunft 
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