



Diploma of Advanced Studies (DAS)

Kurzstudium

Wirtschaftspsychologie & Leadership

Exzellente Führung sowie Macht & Mikropolitik, Bad Leadership, Führungseffektivität 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](mailto:info(@)hfwu-wpx.de)

Stand: 05.07.2022

Inhalt

Allgemeines	3
Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte	5
Wirtschaftspsychologie	7
Exzellente Führung	9
Modul Macht und Mikropolitik, Bad Leadership	11
Führungseffektivität	13

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.

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 eine 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 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

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)
Organisation	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 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Exzellente Führung

Modulbezeichnung		II.3a Modul Exzellente Führung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte müssen einerseits in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Darauf aufbauend müssen sie es schaffen, durch Führungsverhalten in ihrer Organisation eine Kultur der Exzellenz aufzubauen, in der sich alle Mitarbeiter zurechtfinden, gemäß ihrer Stärken voll einbringen und nach ihren Interessen und Möglichkeiten weiterentwickeln können.</p> <p>Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als Führungskräfte oft unter sehr schwierigen Bedingungen arbeiten müssen, da äußere und innere Widerstände auftreten, die Ressourcen knapp und die Interessen unterschiedlich sind. Außerdem reklamieren Erfolge in der Regel „höhere Autoritäten“ für sich und laden Misserfolge bei den Nachgeordneten ab.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ihre eigenen mentalen Modelle und ihre Selbstwirksamkeit kritisch zu reflektieren. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Diskussion und Reflexion der folgenden beiden Perspektiven eines evidenzbasierten und somit effektiven Leadership-Exzellenz-Modells:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenes Selbstbild/Fremdbild, Haltung zu Führung und Zusammenarbeit, Selbstwirksamkeit • Stärkenbasierte Führungskonzepte, Positive Leadership • Traditionelle bis nachhaltig-evolutionäre bzw. selbstführende Organisationskulturen (Entwicklung und Veränderung) • Positive, lernende und reinvestierende Organisationsformen • Wirksame Exzellenz-Modelle
	Inhalte	<p>Teil: Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Positiv-Leadership-Ansatzes in die Führungstheorien • Haltung, Selbstmotivation und Volition bei Widerständen • Bedeutung der obersten Führung, Führung in nachgeordneten Positionen • Entwicklung einer evolutionär-integralen selbstführenden Organisationskultur • Leadership-/Business-Excellence in der Praxis <p>Teil: Anwendungsfelder und Fallstudien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exzellenz-Modelle (EFQM, Hoshin Kanri, OKR, BSC) • Change-Management • Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen
	Lehr- / Lernformen	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis, Planübung in verschiedenen virtuellen und praktischen Kontexten</p>

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, effizientes und nachhaltiges 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		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, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden

Macht und Mikropolitik, Bad Leadership

Modulbezeichnung		II.4a Modul Macht und Mikropolitik, Bad Leadership
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Praktische Führungskompetenz setzt nicht nur voraus, entsprechende Theorien, Methoden und Instrumente zu kennen und anwenden zu können, sondern insbesondere auch, sich mit den realen Auswirkungen von hierarchischen Organisationen, nämlich Macht vertieft auseinandersetzen zu können.</p> <p>Führungskräfte müssen somit auch in der Lage sein zu beurteilen, welche Auswirkungen der konstruktive bzw. der destruktive Einsatz von Macht in Bezug auf Effektivität und Effizienz einerseits und in Bezug auf die Individual- und Gruppenleistung andererseits hat.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Konzepte aus den Bereichen „Macht, Mikropolitik und Bad Leadership“ zu verstehen, 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 Macht, Mikropolitik und Bad Leadership einerseits und Führungserfolg andererseits verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern. • die negativen Seiten von Führung anhand ausgewählter Beispiele, wie zum Beispiel Mobbing erklären zu können. • Personenbezogene Merkmale wie Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie verstehen und erklären können. • erklären, welche Methoden und Instrumente auf individueller und organisationaler Seite hilfreich sind, um die Negativauswirkungen von Macht einzuschränken.
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Macht & Mikropolitik: Theorien, Konzepte und Praxis • Bad Leadership / Dysfunktionale Führung: Grundlagen und Gegenmaßnahmen
	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		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
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

Führungseffektivität

Modulbezeichnung		II.5a Modul Führungseffektivität
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der nahezu unzähligen Managementkonzepte effektiv sind. Diese Entscheidungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Managementkonzepte auf den Markt kommen, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Managementkonzepte kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • nachvollziehen, dass effektive Lösungen der Managementpraxis auf validen wissenschaftlichen Studien beruhen sollten. • verstehen, warum in der Praxis wenig Wert auf Nutznachweise von Managementkonzepten gelegt und eher „Moden & Mythen“ gefolgt wird. • die Grundlagen eines Evidenzbasierten Managements angeben können; • anhand eines Praxisbeispiels die Methode des „Systematic Review“ anwenden können
	Inhalte	<p>Moden und Mythen im Management Evidence Based Management</p>
	Lehr- / Lernformen	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	<p>Immatrikulation ins 3. Fachsemester</p>
	Vorbereitung für das Modul	<p>vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte</p>
Bezüge zu anderen Modulen	<p>Alle Module der ersten beiden Fachsemester</p>
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis.</p> <p>Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</p>
Prüfungsleistungen		<p>StA Studienarbeit</p>

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: 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 (Bülrow) 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