

WPX  
Masterprogramme  
Wirtschaftspsychologie



Hochschule  
für Wirtschaft und Umwelt  
Nürtingen-Geislingen

# Zertifikatskurse

**der wirtschaftspsychologischen Masterprogramme mit den Fachrichtungen Leadership, Business Transformation, Human Resource Management, Digital Consumer Behavior und Decision Making**

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

## INHALTSVERZEICHNIS

Einzelne Zertifikatskurse:

1	ALLGEMEINE PSYCHOLOGIE .....	7
2	SOZIALPSYCHOLOGIE / PERSÖNLICHKEITSPSYCHOLOGIE .....	9
3	WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE .....	11
4	LEADERSHIP: GRUNDLAGEN UND FÜHRUNGSKONZEPTE .....	13
5	PROJEKT- UND PROZESSMANAGEMENT .....	15
6	EXZELLENT FÜHRUNG.....	17
7	MODUL MACHT UND MIKROPOLITIK, BAD LEADERSHIP .....	19
8	MODUL FÜHRUNGSEFFEKTIVITÄT .....	21
9	CHANGE-MANAGEMENT .....	23
10	CONSULTING .....	25
11	COACHING.....	27
12	GRUNDLAGEN DES HUMAN RESOURCE MANagements.....	29
13	STRATEGISCHES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT.....	31
14	DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT .....	33
15	WERBEPYCHOLOGIE & KONSUMENTENVERHALTEN .....	35
16	DIGITALE ERFAHRUNGSWELTEN UND MEDIENWIRKLICHKEITEN .....	37
17	MODUL DIGITALE KONSUMENTINNEN UND KONSUMENTEN .....	39
18	GRUNDLAGEN MENSCHLICHEN ENTSCHEIDENS UND INDIVIDUELLES ENTSCHEIDUNGSVERHALTEN .....	41
19	VERBESSERUNG DES INDIVIDUELLEN ENTSCHEIDUNGSVERHALTENS .....	43
20	ENTSCHEIDUNGEN IN TEAMS UND ORGANISATIONEN .....	45



## ALLGEMEINES

Grundlagen		
1	<b>Wissenschaftliche Leitung</b>	Prof. Dr. habil. Rüdiger Reinhardt
2	<b>Kursmanagement</b>	Pemako Akademie GmbH
3	<b>Veranstaltungsart</b>	Berufsbegleitende Zertifikatskurse
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>Zertifikat im Umfang von 6 ECTS (1 Modul)</b>
8	<b>Details zu den jeweiligen einzelnen Modulen</b>	Siehe folgende Kapitel
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>	Schriftliche Studienarbeit (15-20 Seiten, Prüfungspräsentation inline (15 Minuten plus 5 Minuten Prüfungsgespräch) oder Studienarbeit (5-8 Seiten) und mündliche Prüfung online (15 Minuten) je nach Modulbeschreibung
13	<b>Teilnahmegebühr</b>	n.n.b.

Nachfolgend sind die einzelnen Module für die Zertifikatskurse beschrieben.

Grundlage dazu 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 vom 17. Juni 2020 in der Fassung der 2. Änderungssatzung vom 8. Februar 2022.



# 1 ALLGEMEINE PSYCHOLOGIE

Modulbezeichnung		I.1 Allgemeine Psychologie
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	<b>Qualifikationsziele</b>	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Allgemeinen Psychologie 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>Ausgehend vom Grundverständnis der Psychologie als empirische Wissenschaft wird herausgearbeitet, wie sich individuelles Erleben und Verhalten auf die Bereitschaft bzw. Fähigkeit der Leistungserbringung auswirkt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Beziehungen zwischen Variablen wie Emotion, Interesse, intrinsischer bzw. extrinsischer Motivation und Leistung bzw. Gesundheit verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern.</li> <li>• die Rolle von positive bzw. negative Erfahrungen bzw. Emotionen bei Gedächtniseffekten benennen und auf entsprechende Praxisprobleme anwenden.</li> <li>• Erklären, warum sich Gedanken und Handlungen nicht "auf Knopfdruck" verändern lassen.</li> <li>• Anhand von Praxisbeispielen erläutern, welche Rolle Leistungsmotivation, Machtmotivation bzw. Anschlussmotivation bei der Leistungserbringung spielen.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrnehmung</li> <li>• Gedächtnis</li> <li>• Aufmerksamkeit</li> <li>• Denken</li> <li>• Lernen</li> <li>• Emotion</li> <li>• Motivation</li> <li>• Volition</li> </ul>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	<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 effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.</p> <p>Neben dem Verständnis der allgemeinspsychologischen Grundlagen wird daher Wert auf die Vermittlung von Kenntnissen und Einsichten gelegt, in deren Mittelpunkt die prinzipielle Subjektivität und relative Stabilität menschlicher Wahrnehmung und Informationsverarbeitung, und somit des individuellen Verhaltens stehen. Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Veränderbarkeit von individuellem Erleben und Verhalten zu erlangen.</p>
<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>	<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: 8 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>



## 2 SOZIALPSYCHOLOGIE / PERSÖNLICHKEITSPSYCHOLOGIE

Modulbezeichnung		I.2 Sozialpsychologie / Persönlichkeitspsychologie
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	<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
Voraussetzungen für die Teilnahme	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu ...	<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 Persönlichkeitsmerkmalen oftmals überschätzt und der der Situation oftmals unterschätzt wird.</p>
<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>	<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>

### 3 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 / 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>	<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 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 4 LEADERSHIP: GRUNDLAGEN UND FÜHRUNGSKONZEPTE

Modulbezeichnung		I.4 Modul Leadership: Grundlagen und Führungskonzepte
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	<b>Qualifikationsziele</b>	<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 eine Praxisbeispiels erläutern.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<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>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	<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>	
	<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>

## 5 PROJEKT- UND PROZESSMANAGEMENT

Modulbezeichnung		II.2 Projekt- und Prozessmanagement
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, innerhalb der Wirtschaftspsychologie Theorien und Konzepte des Projekt- und Prozessmanagements 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>Vor diesem Hintergrund können die Studierenden nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Grundlagen des Projekt- und Prozessmanagements, mit einem Schwerpunkt im operativen Projektmanagement, anzuwenden und Erfordernisse der Planung und Organisation von Projekten folgerichtig umzusetzen,</li> <li>• Projekte und Prozesse theoriegestützt logisch zu analysieren und zu strukturieren und dadurch bereits in der Planung möglichen Risiken zu begegnen und</li> <li>• theoretische Konzepte auf Praxisprobleme anzuwenden und vor diesem Hintergrund die Chancen und Restriktionen des Theorie-Praxis-Transfers realistisch einzuschätzen.</li> </ul>
	Inhalte	<p>Projektmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektziele, Anforderungen, Umfeld und Organisation</li> <li>• Projektplanung, Überwachung und Steuerung</li> <li>• Management von Qualität, Risiko und Stakeholdern</li> <li>• Teamarbeit und Führung</li> </ul> <p>Prozessmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen, strategische Relevanz, Lean Management</li> <li>• Prozessanalyse, -steuerung und -optimierung</li> <li>• Handlungskompetenz in Prozessen</li> </ul>
	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

<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	keine
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die Qualität und Ergebnisse von organisationalen Projekten und Prozessen beeinflussen. 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: 6 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>



## 6 EXZELLENT FÜHRUNG

Modulbezeichnung		II.3a Modul Exzellente Führung
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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"> <li>• Eigenes Selbstbild/Fremdbild, Haltung zu Führung und Zusammenarbeit, Selbstwirksamkeit</li> <li>• Stärkenbasierte Führungskonzepte, Positive Leadership</li> <li>• Traditionelle bis nachhaltig-evolutionäre bzw. selbstführende Organisationskulturen (Entwicklung und Veränderung)</li> <li>• Positive, lernende und reinvestierende Organisationsformen</li> <li>• Wirksame Exzellenz-Modelle</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<p>Teil: Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einordnung des Positiv-Leadership-Ansatzes in die Führungstheorien</li> <li>• Haltung, Selbstmotivation und Volition bei Widerständen</li> <li>• Bedeutung der obersten Führung, Führung in nachgeordneten Positionen</li> <li>• Entwicklung einer evolutionär-integralen selbstführenden Organisationskultur</li> <li>• Leadership-/Business-Excellence in der Praxis</li> </ul> <p>Teil: Anwendungsfelder und Fallstudien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exzellenz-Modelle (EFQM, Hoshin Kanri, OKR, BSC)</li> <li>• Change-Management</li> <li>• Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen</li> </ul>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis, Planübung in verschiedenen virtuellen und praktischen Kontexten</p>

<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>	
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	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.
<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 Studienzentrums, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 7 MODUL 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"> <li>• die Beziehungen zwischen Macht, Mikropolitik und Bad Leadership einerseits und Führungserfolg andererseits verstehen und anhand von Praxisbeispielen erläutern.</li> <li>• die negativen Seiten von Führung anhand ausgewählter Beispiele, wie zum Beispiel Mobbing erklären zu können.</li> <li>• Personenbezogene Merkmale wie Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie verstehen und erklären können.</li> <li>• erklären, welche Methoden und Instrumente auf individueller und organisationaler Seite hilfreich sind, um die Negativauswirkungen von Macht einzuschränken.</li> </ul>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macht &amp; Mikropolitik: Theorien, Konzepte und Praxis</li> <li>• Bad Leadership / Dysfunktionale Führung: Grundlagen und Gegenmaßnahmen</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>		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
<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 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 8 MODUL FÜHRUNGSEFFEKTIVITÄT

Modulbezeichnung		II.5a Modul Führungseffektivität
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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"> <li>• nachvollziehen, dass effektive Lösungen der Managementpraxis auf validen wissenschaftlichen Studien beruhen sollten.</li> <li>• verstehen, warum in der Praxis wenig Wert auf Nutznachweise von Managementkonzepten gelegt und eher „Moden &amp; Mythen“ gefolgt wird.</li> <li>• die Grundlagen eines Evidenzbasierten Managements angeben können;</li> <li>• anhand eines Praxisbeispiels die Methode des „Systematic Review“ anwenden können</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<p>Moden und Mythen im Management Evidence Based Management</p>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	<p>Immatrikulation ins 3. Fachsemester</p>
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	<p>vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte</p>
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	<p>Alle Module der ersten beiden Fachsemester</p>
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	<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		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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 9 CHANGE-MANAGEMENT

Modulbezeichnung		II.3b Change-Management
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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"> <li>• Konzepte, Theorien und Modelle des Change-Managements beschreiben und erklären.</li> <li>• Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von organisationalen Veränderungsprozessen beschreiben.</li> <li>• Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Veränderungsprojekten entscheiden.</li> <li>• relevante Instrumente zur Gestaltung von unterschiedlichen Phasen in Veränderungsprozessen (Vorbereitung, Analyse, Konzeption, Implementierung und Optimierung) auswählen und einsetzen.</li> </ul> <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>
	<b>Inhalte</b>	<p>Change-Management: Grundlagen</p> <p>Change-Management: Methoden und Instrumente</p>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte

<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	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.
<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: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>



## 10 CONSULTING

Modulbezeichnung		II.4b Modul Consulting
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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"> <li>• Konzepte, Theorien und Modelle des Beratungsprozesses beschreiben und erklären.</li> <li>• Rahmenbedingungen und Mechanismen der Steuerung von Beratungsprozessen beschreiben.</li> <li>• Faktoren erkennen bzw. analysieren, die über den Erfolg von Beratungsprojekten entscheiden.</li> <li>• relevante Instrumente zur Gestaltung Beratungsprozessen beschreiben und erklären.</li> <li>• die „Grenzen der Rationalität“ von Beratungskonzepten bzw. -prozessen erkennen und erklären.</li> </ul> <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>
	<b>Inhalte</b>	<p>Grundlagen der Organisationsberatung: Konzepte und Prozesse Kritische Perspektiven der Organisationsberatung</p>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>

<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	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.
<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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 11 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"> <li>• die Grundlagen eines Coaching-Prozesses und dessen Erfolgsfaktoren erläutern.</li> <li>• Relevante Coaching-Tools darstellen und bzgl. ihrer Wirkungen kritisch diskutieren.</li> <li>• die Qualitätsanforderungen an die Auswahl eines Coaches erläutern und kritisch diskutieren.</li> <li>• die Rolle der Führungskraft als Coach angeben und deren Vor- und Nachteile kritisch darstellen.</li> </ul>
	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.

<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
<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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 12 GRUNDLAGEN DES HUMAN RESOURCE MANagements

Modulbezeichnung		II.3c Modul Grundlagen des Human Resource Managements
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Die Entwicklung bzw. die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen bzw. Organisationen hängen in hohem Maße von einem effektiven Einsatz der Humanpotenziale ab. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des modernen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dazu gehören die relevanten Themenfelder des operativen HRM wie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalplanung</li> <li>• Personalbeschaffung / -auswahl</li> <li>• Personaleinsatz</li> <li>• Personalentwicklung / Weiterbildung</li> <li>• Personalfreisetzung</li> <li>• Personalcontrolling</li> </ul> <p>sowie relevante Felder des Arbeitsrechts</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen des Human Resources Management (HRM), welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht.</li> <li>• verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden des HRM ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur.</li> <li>• können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln.</li> </ul>
	Inhalte	Konzepte und theoretische Grundlagen des HRM Anwendungsfelder des HRM: Good Practices
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	Immatrikulation ins 2. Fachsemester

	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation. Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die im Umgang mit den „Humanressourcen“ – in Abgrenzung zu finanziellen bzw. materiellen Ressourcen entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
<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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 13 STRATEGISCHES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Modulbezeichnung		II.4c Modul Strategisches Human Resource Management
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<p>Entwicklung bzw. die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen bzw. Organisationen hängen in hohem Maße von der Gestaltung der Rahmenbedingungen für einen effektiven Einsatz der Humanpotenziale ab. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des strategischen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Im Wesentlichen gehören dazu die beiden folgenden Themenfelder im Zusammenhang mit strategischen Fragen des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundprinzipien und Methoden des strategischen HRM</li> <li>• Beitrag des HRM zum Unternehmenserfolg</li> </ul> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen die strategischen Anforderungen an Personalmanager, die sich aus den Ansätzen eines modernen Human Resources Managements ableiten lassen und können diese kritisch reflektieren.</li> <li>• können anhand relevanter Konzepte und Modelle den Wertbeitrag des HRM am Unternehmenserfolg erklären.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	<p>Strategisches Human Resource Management: Grundlagen Strategisches Human Resource Management: Wertbeitrag und Erfolgsmessung</p>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme</b>	<b>Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen</b>	Immatrikulation ins 2. Fachsemester
	<b>Vorbereitung für das Modul</b>	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	<p>Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation.</p> <p>Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die in Bezug auf strategische Handlungsfelder des HRM entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>



## 14 DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Modulbezeichnung		II.5c Digital Human Resource Management
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Der HR-Bereich selbst – und somit auch dessen Methoden und Instrumente – wird zunehmend mehr von den Trends zur Digitalisierung beeinflusst. Kurz: Ein modernes und somit wettbewerbsrelevantes HRM ist ohne eine kompetente Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung“ nicht denkbar. Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ein Grundverständnis des Digitalen Human Resource Managements zu entwickeln und kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Im Wesentlichen gehören dazu die folgenden Themenfelder im Zusammenhang mit der Digitalisierung des HRM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevanz der Digitalisierung und Potenziale neuer Technologien für HR</li> <li>• Anwendungsfelder des Digitalen HR (Recruiting, Learning &amp; Development)</li> <li>• Kritische Perspektiven zur Digitalisierung (Big Data, Algorithmen)</li> <li>• Digital HR - Schlussfolgerungen für die HR-Funktion: Strukturen und Führungsverständnis</li> </ul> <p>Digitaler Reifegrad von HR-Prozessen, HR-Prozesse (z. B. Recruiting, Personalverwaltung, Training, Talent Management) können sich hinsichtlich ihrer digitalen Reife und ihrer effektiven Umsetzung maßgeblich unterscheiden. Hierzu gehören auch Aspekte wie die Realisierung mobilen Arbeitens und agiler Arbeitsformen</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen die Anforderungen an ein Digitales HRM – vor allem in Hinblick auf die HR-Digitalisierungsstrategie, den Aufbau der HR-Funktion, die Implikationen für HR-Prozesse und für ein „digitales Führungsverständnis“.</li> <li>• können anhand relevanter Konzepte, Modelle und Fallbeispielen Anwendungsfelder des Digitalen HRM beschreiben, erklären und kritisch reflektieren.</li> </ul>
	Inhalte	<p>Grundlagen des Digitalen HRM</p> <p>Methoden und Anwendungsfelder des Digitalen HRM</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>

<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit impliziert einen effektiven und effizienten Umgang mit den Humanpotenzialen einer Organisation. Die Studierenden sollen daher für die Herausforderungen sensibilisiert werden, die im Umgang mit der Digitalisierung der HR-Funktion und der Implementierung digitaler Methoden und Instrumenten entstehen, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
<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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 15 WERBEPYCHOLOGIE & KONSUMENTENVERHALTEN

Modulbezeichnung		II.3d Modul Werbepsychologie & Konsumentenverhalten
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<p>Die ersten Litfaßsäulen sind Zeugen, dass Konsumentinnen und Konsumenten seit über 150 Jahren schon beworben werden. Aber es heißt auch, schon im alten Ägypten vor 4000 Jahren v.C. gab es mit Marktschreibern oder Steintafeln erste „Werbekampagnen“.</p> <p>Mit zunehmender Industrialisierung und ökonomischen Wandel buhlen immer mehr Firmen um unsere Aufmerksamkeit mit Ihren Angeboten, neuen Produkten und Marken. Und nicht mehr nur im „analogen“ Bereich, wie direkt am POS (Point-of-Sale) doch vermehrt auch im digitalen Bereich.</p> <p>Nach Schätzungen werden wir von 3,000 Werbebotschaften täglich „umgarnt“. Manche Schätzungen sprechen sogar von 10,000.</p> <p>Aber – was macht das mit uns? Wie muss denn bei der Fülle an Informationen, denen wir tagtäglich ausgesetzt sind, Werbung gestaltet sein, dass Sie uns überhaupt erreicht, damit auch Unternehmen und Organisationen Ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen? Und was bedeutet die Digitalisierung in diesem Kontext, da Konsumenten ja nicht mehr nur im stationären Bereich anzufinden sind, sondern Ihre Consumer Journey über den digitalen Bereich erweitern?</p> <p>Somit geht es nicht nur um eine betriebswirtschaftliche, sondern notwendigerweise um eine psychologische Betrachtungsweise.</p> <p>In diesem Modul werden die psychologisch theoretisch-konzeptionellen und methodischen Grundlagen gelegt und folgende Themenfelder vermittelt bzw. vertieft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kognitionspsychologische Grundlagen: Wie erfolgt die Reizverarbeitung – vom Eintreffen eines Sinnesreizes, zur Aktivierung / Aufmerksamkeit zum Verstehen und Speicherung im Gedächtnis.</li> <li>• Inwieweit spielen unsere Motivation und Emotionen bei der Verarbeitung von Marketingstrategien eine Rolle?</li> <li>• Welche Werbewirksamkeits-Modelle gibt es, die versuchen zu erklären, wie unsere Einstellungen durch Marketingmaßnahmen geändert werden sollen.</li> <li>• Was helfen uns unsere Einstellungen im Kontext von Konsumententscheidungen und wie kommen diese generell zustande.</li> <li>• Was passiert, wenn wir konsumbezogene Entscheidungen treffen? Sind wir da immer im Einklang mit uns und unseren Einstellungen oder gibt es auch Dissonanzen?</li> <li>• Inwieweit gibt es denn auch psychologische Fallstricke in der Werbung – worauf sollte geachtet werden?</li> <li>• Wie könnte Werbung denn schlussendlich aus psychologischer Sicht optimiert werden? Und wie kann das in eine eigene Werbung integriert werden?</li> </ul> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen psychologischen Grundlagen der Markt- und Werbepsychologie, welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht.</li> <li>• verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden der Markt- und Werbepsychologie ihres Studienprogramms und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	Psychologische Grundlagen der Markt- und Werbepsychologie Anwendungsfelder der Markt- und Werbepsychologie
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Seminaristischer Unterricht / Vorlesung mit Diskussion, Praxisbeispielen und Kleingruppenarbeiten
<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>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit ist ein Megatrend und spielt damit gerade in unserem Konsumverhalten eine große Rolle, welcher alle Akteure gerecht werden sollten und müssen. Die Studierenden sollen für verschiedene Anforderungen und Problemfelder von Nachhaltigkeit als Wirtschaftsfaktor im Konsum sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Dana Müller
	<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, 7 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 16 DIGITALE ERFAHRUNGSWELTEN UND MEDIENWIRKLICHKEITEN

Modulbezeichnung		II.4d Digitale Erfahrungswelten und Medienwirklichkeiten
<p><b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b></p>	<p><b>Qualifikationsziele</b></p>	<p>In Deutschland sind mittlerweile über 90% aller Einwohnerinnen und Einwohner vernetzt. Über 80% der Konsumentinnen und Konsumenten suchen online nach Produkten und kaufen Produkte auch online. Somit spielt Digitalisierung eine entscheidende Rolle für Konsumenten und damit natürlich auch für Unternehmen in Hinblick darauf, welche Konsumenten erreichen wollen und über verschiedene Kanäle auch müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.</p> <p>Aber sind wir denn alle gleich digital erreichbar? Oder gibt es hier Unterschiede zwischen Generationen? Hierfür ist es wichtig, sich die psychologischen Erfahrungswelten von Konsumentinnen und Konsumenten anzuschauen, um maßgeschneiderte Marketingmaßnahmen zu definieren, welche Konsument*innen dort abholen, wo sie stehen und Streuverluste zu vermeiden.</p> <p>So spielen vor allem in jüngeren Generationen Social Media Plattformen eine große Rolle, welche vielfältig von Unternehmen genutzt werden, um Ihre Produkte / Marken zu präsentieren. Mittlerweile habe ca. 80% aller deutschen Jugendlichen zwischen 16 und 29 Jahren einen Instagram-Account (zum Vergleich: Altersgruppe 50-59 Jahre 30% // 60 und älter – 15%). Aber was macht denn aus psychologischer Sicht z.B. Influencer*innen Marketing erfolgreich? Was müssen Organisationen beachten, um hier optimal zu agieren, sich gegenüber Wettbewerbern abzusetzen?</p> <p>Und wie werden wir sonst von (sozialen) Medien beeinflusst – ob bewusst oder mehr oder weniger unbewusst?</p> <p>Somit besteht die Zielsetzung dieses Moduls darin, wissenschaftlichen Grundlagen und Methoden in folgenden Themenfeldern zu vermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unsere Erfahrungswirklichkeiten über verschiedene Generationen und Kulturen hinweg</li> <li>• Medienpsychologie – wie entscheiden wir uns eigentlich für unser Medium, was erhoffen wir uns davon?</li> <li>• Medienwirklichkeiten oder wieso sind soziale Medien uns eigentlich so wichtig, was macht sie schlussendlich erfolgreich, was machen diese mit uns?</li> <li>• Weiteres zur Psychologie der subtilen Beeinflussung von Konsumentinnen und Konsumenten.</li> </ul> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen im Bereich der digitalen Erfahrungs- und Medienwirklichkeiten, welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht.</li> <li>• verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden im Bereich der Medienpsychologie und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln.</li> </ul>
	<b>Inhalte</b>	Digitale Erfahrungswelten, Medienpsychologie & -wirklichkeiten und Psychologie der subtilen Beeinflussung
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Seminaristischer Unterricht / Vorlesung mit Diskussion, Praxisbeispielen und Kleingruppenarbeiten
<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>	Alle Module des ersten Fachsemesters
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	<p>Nachhaltigkeit ist ein Megatrend und spielt damit gerade in unserem Konsumverhalten eine große Rolle, welcher alle Akteure gerecht werden sollten und müssen.</p> <p>Die Studierenden sollen für verschiedene Anforderungen und Problemfelder von Nachhaltigkeit als Wirtschaftsfaktor im Konsum sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</p>
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Dana Müller
	<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: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)</li> <li>• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>

## 17 MODUL DIGITALE KONSUMENTINNEN UND KONSUMENTEN

Modulbezeichnung		II.5d Modul Digitale Konsumentinnen und Konsumenten
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Wie in den anderen Modulen bereits herausgearbeitet, werden wir auf vielfältigste Art und Weise durch neue Medien, durch neue soziale Onlinemedien etc. in unserem Selbst, in unserem Verhalten und auch Konsumentenverhalten beeinflusst. Mit diesem digitalen Wandel und uns als „Homo Digitales“ gehen Chancen aber auch Risiken einher.</p> <p>Somit stellt sich natürlich auch für Unternehmen die Frage, was dies denn eigentlich bedeutet für deren Strategien. Wann sollten (digitale) Konsument*innen wie angesprochen werden? Wie bewegen sich Konsument*innen denn eigentlich entlang Ihrer digitalen Consumer Journey? Welche Touchpoints sind relevant? Wie entscheiden und kaufen Konsument*innen als Homo Digitalis heute?</p> <p>Daneben stellt sich auf individueller Ebene natürlich auch die Frage, wie wir uns selbst ändern in unserer Persönlichkeit – was macht das Internet mit uns, mit unserem Selbst, was macht den Homo Digitalis aus?</p> <p>Und: Was bedeutet das eigentlich auch in Richtung Medienethik, welche Verantwortung tragen hierbei auch Firmen?</p> <p>Die AbsolventInnen dieses Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verfügen über ein breites und integriertes Wissen und verstehen die wissenschaftlichen Grundlagen im Themenfeld „Homo Digitalis: Grundlagen &amp; Implikationen für den Konsum“, welches wesentlich über das auf der Ebene der Hochschulzugangsberechtigung vorhandene Wissen hinausgeht.</li> <li>• verfügen über ein kritisches Verständnis der wichtigsten Anwendungsfelder im Bereich „Homo Digitalis“ und sind in der Lage, ihr Wissen selbstständig zu vertiefen. Ihr Wissen und Verstehen entspricht dem Stand der Fachliteratur.</li> <li>• können ihr Wissen und Verstehen praktisch anwenden und Problemlösungen und Argumente in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln.</li> </ul>
	Inhalte	<p>II.5d.1 Homo Digitales: Digitale Konsument*innen: Implikationen unseres „neuen“ Konsumverhaltens für strategische Entscheidungen von Firmen</p> <p>II.5d.2 Homo Digitalis – wer sind wir?</p>
	Lehr- / Lernformen	Seminaristischer Unterricht / Vorlesung mit Diskussion, Praxisbeispielen und Kleingruppenarbeiten
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte

<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	Alle Module der ersten beiden Fachsemester
	<b>... nachhaltiger Entwicklung</b>	Nachhaltigkeit ist ein Megatrend und spielt damit gerade in unserem Konsumverhalten eine große Rolle, welcher alle Akteure gerecht werden sollten und müssen. Die Studierenden sollen für verschiedene Anforderungen und Problemfelder von Nachhaltigkeit als Wirtschaftsfaktor im Konsum sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
<b>Prüfungsleistungen</b>		StA Studienarbeit und 15-minütige mündliche Prüfung (Online-Präsentation) im Verhältnis 30 / 70
<b>Organisation</b>	<b>Modulverantwortlicher</b>	Prof. Dr. Dana Müller
	<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, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)</li> <li>Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden</li> </ul>



## 18 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>

## 19 VERBESSERUNG DES INDIVIDUELLEN ENTSCHEIDUNGS- VERHALTENS

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>

## 20 ENTSCHEIDUNGEN IN TEAMS UND ORGANISATIONEN

Modulbezeichnung		II.5e Entscheidungen in Teams und Organisationen
<b>Beitrag des Moduls zu den Studienzielen</b>	<b>Qualifikationsziele</b>	<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>
	<b>Inhalte</b>	<p>Teil 1: Entscheidungen in Teams</p> <p>Teil 2: Entscheidungen in Organisationen</p>
	<b>Lehr- / Lernformen</b>	Selbststudium, Vorlesung 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 zum Lernmaterial, Vorlesungsmanskripte
<b>Bezüge zu ...</b>	<b>... anderen Modulen</b>	<p>Decision Making: Grundlagen und individuelle Ansätze</p> <p>Decision Making: Verbesserung des individuellen Entscheidungsverhaltens</p>
	<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>		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>

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 ECTS 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 ECTS 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