

| M23 f: Projekt Personalmanagement | | | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------------------|---------------------------|--|------------|
| Kennnummer | Workload | Credits | Studien-semester | Häufigkeit des Angebots | Dauer |
| M23 f | 300 h | 12 | V: 6. Sem. T: 11. Sem. | i.d.R. jedes Sommersemester | 1 Semester |
| 1 | Lehrveranstaltungen Projekt Personalmanagement | Kontaktzeit 6 SWS / 90 h | Selbststudium 210 h | geplante Gruppengröße 20 Studierende | |
| 2 | <p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</p> <p>Nach dem Besuch des Moduls „Projekt Personalmanagement“ werden die Studierenden in der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine aktuelle wissenschaftliche und/oder praxisbezogene Fragestellung aus dem Personalmanagement selbstständig thematisch durchdrungen und erarbeitet zu haben. • die im Studium bereits erworbenen Methodenkenntnisse, insb. Projektmanagementmethoden und statistische Methoden der empirischen Sozialforschung, gezielt anzuwenden und zu vertiefen. • bei der Bearbeitung der jeweiligen Fragestellung die grundlegenden Standards des wissenschaftlichen Arbeitens zu erproben. • die gewonnenen Erkenntnisse zielgruppengerecht aufbereiten und präsentieren zu können (wissenschaftliche Präsentation versus Managementpräsentation). | | | | |
| 3 | <p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Projektthemen werden zu Beginn des Semesters durch den Dozenten vorgestellt. In der Regel können die Studierenden zwischen mehreren Themen wählen. • Mindestens ein Projektthema wird in der Regel von einem externen Projektpartner (Unternehmen oder andere Organisation) in Absprache mit dem Dozenten bearbeitet. Der Wissenschaft-Praxis-Transfer wird dadurch gezielt gefördert. • Die Bearbeitung der Projekte erfolgt in Kleingruppen. • Die Struktur der Lehrveranstaltung orientiert sich an den Phasen der durch die Studierenden zu erstellenden Projektpläne. • Der Dozent wirkt fallweise auf die Steuerung der Projekte ein, um die Qualitätssicherung zu gewährleisten. Zudem stellt er die kontinuierliche Betreuung sicher, so dass der Projektfortschritt gesichert ist. • In regelmäßigen Sitzungen werden auch gruppenspezifische Prozesse und mögliche Konflikte thematisiert und reflektiert. • Die Ergebnisse der Projektarbeit werden am Ende der Veranstaltung präsentiert sowie durch die Gesamtgruppe und möglicherweise durch Praktiker bewertet und reflektiert. | | | | |
| 4 | <p>Lehrformen</p> <p>Projektorientierte Kleingruppenarbeit mit Betreuung und Moderation durch den Dozenten.</p> | | | | |

| | |
|----|--|
| 5 | <p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Formal: Prüfungsvoraussetzung: Nachweis von 129 Credits</p> <p>Inhaltlich: keine</p> |
| 6 | <p>Prüfungsformen</p> <p>Kombinationsprüfung aus Ergebnispräsentation (1/3) und Hausarbeit (2/3)</p> |
| 7 | <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Bestandene Modulprüfung</p> |
| 8 | <p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>keine</p> |
| 9 | <p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>gemäß den Credits 12 / 210</p> |
| 10 | <p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Prof. Dr. Bugge (Modulbeauftragter und Lehrender)</p> |
| 11 | <p>Sonstige Informationen</p> <p>Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scholz, C. (2014). Grundzüge des Personalmanagements. München: Vahlen. • Stock-Homburg, R. (2010). Personalmanagement. 2. Auflage, Wiesbaden: Gabler. • Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation. 5. Auflage, Berlin & Heidelberg: Springer. • Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik. Berlin & Heidelberg: Springer. • Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). Multivariate Analysemethoden. 13. Auflage, Berlin & Heidelberg: Springer. <p>Weitere Literatur wird themenbezogen verwendet.</p> <p>Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage.</p> <p>Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen zu entnehmen.</p> |