



MODULHANDBUCH

Master Human Resource Management

Hochschule Wismar

Wismar, den 23.09.2022



Inhaltsverzeichnis

Leadership	3
Individualarbeitsrecht	5
Arbeits- und Organisationspsychologie	7
Employer Branding	8
Human Resource Intelligence and Analytics.....	10
Change Management.....	11
Kollektives Arbeitsrecht.....	13
Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik.....	15
Personalcontrolling	16
New Work and Mobile IT	18
Systemische Beratung und Coaching.....	20
Wahlmodul 1	21
Wissenschaftsseminar.....	22
Master-Thesis und Kolloquium	23



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Leadership
Modulbezeichnung englisch	Leadership
Modulbezeichnung kurz	LS
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Dozent(in)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Motivationstheorien und operative Motivationstechniken • Organisations- und verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorien • Führungstheorien, -techniken und -stile sowie ihre Bedeutung und Wirkung im unternehmerischen Tagesgeschäft • Verhaltensökonomische Erklärungstheorien für menschliches Verhalten in unternehmensinternen und -externen Kooperationsbeziehungen • Führung im internationalen Kontext: virtuelle, multilokale und dislokale Teams • Anwendung der vorgenannten theoretischen Konzepte in Fallbeispielen, komplexen Business Cases und durch aktive Interaktion in Rollenübungen.
Qualifikationsziele	<p>Das Modul vermittelt notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit in operativen Führungsfunktionen. Die Studierenden sind in der Lage, anhand von Führungs-, Motivations- und Organisationstheorien selbständig geeignete Führungsmethoden situationsgerecht auszuwählen, ihre Auswahl wissenschaftlich zu begründen sowie entsprechende Handlungskonsequenzen abzuleiten und anzuwenden. Sie sind darüber hinaus in der Lage, ihr Führungsverhalten stets an sich ändernde unternehmerische Rahmenbedingungen und betriebliche Wertschöpfungsprozesse anzupassen und reflektieren ihr Handeln kritisch.</p> <p>Die Studierenden besitzen die Kompetenz operative Führungsentscheidungen selbständig und unter Berücksichtigung möglicher Ergebnisszenarien durchzuführen, fachlich zu begründen und in bilateraler sowie multilateraler Interaktion zu vertreten. Sie sind darüber hinaus in der Lage in konfliktären Situationen professionell zu agieren und auf Interessen von Stakeholdern angemessen zu reagieren. Sie reflektieren dabei stets ihr Verhalten anhand des Fachwissens sowie der Methoden- und Sozialkompetenzen aus diesem Modul.</p> <p>Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management..
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	



Literaturangaben

- von Schubert, Andreas: „Kunden Führen“
- Frese, Erich; Graumann, Matthias, et al.: "Grundlagen der Organisation: Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung"
- Jost, Peter-Jürgen: "Organisation und Motivation: eine ökonomisch-psychologische Einführung"
- Kirchgässner, Gebhard: "Homo oeconomicus: das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften"
- Kahnemann, Daniel: "Schnelles Denken - Langsames Denken"



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Individualarbeitsrecht
Modulbezeichnung englisch	Individual Employment Law
Modulbezeichnung kurz	Individualarbeitsrecht
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas Bücken
Dozent(in)	Prof. Dr. Andreas Bücken
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff und Struktur des Arbeitsrechts; Überblick über arbeitsrechtliche Gesetze und Rechtsquellen • Arbeitnehmerbegriff und Anwendungsbereich des Arbeitsrechts • Arbeitsvertragsrecht: Anbahnung und Zustandekommen, Inhalt des Arbeitsverhältnisses, Leistungsstörungen, ordentliche und außerordentliche Kündigung, Aufhebungsverträge, Befristung von Arbeitsverhältnissen • Recht des Betriebsübergangs, § 613a BGB • Bezüge des Arbeitsvertragsrechts zum Recht der Betriebsverfassung und zum Tarifrecht • Bezüge zum Sozialversicherungsrecht (z.B. Begriff des Beschäftigungsverhältnis, Scheinselbständigkeit, Kündigung und SGB VI, ...) und zum Steuerrecht (z.B. Lohnsteuerrecht, Versteuerung von Abfindungen,) • Bezüge zum Prozessrecht
Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden erwerben grundlegendes und vertieftes arbeitsrechtliches Fachwissen. Sie verstehen die Konflikte, die den arbeitsrechtlichen Regelungen zugrunde liegen und erkennen, wie die gesetzlichen Regelungen die Konflikte regulieren. Sie vertiefen selbstständig Fachkenntnisse in Teilgebieten des Arbeitsrechts. Die erworbenen Kenntnisse werden auf typische Problemstellungen der Praxis angewendet und im Hinblick auf neue Entwicklungen und Herausforderungen diskutiert und hinterfragt.</p> <p>Die Studierenden erwerben die Fähigkeit, arbeitsrechtliche Inhalte, Fragestellungen und Lösungen in unterschiedlichen fachlichen Kontexten zu präsentieren. Unterschiedliche Lösungsansätze werden im Hinblick auf praxisnahe Sachverhalte diskutiert.</p> <p>Lösungskonzepte werden auf der Grundlage theoretischer und methodischer Ansätze im Hinblick auf konkrete Sachverhalts- und Problemkonstellationen entwickelt und diskutiert.</p> <p>Im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studierende erkennen den Schutzzweck des Arbeitsrechts und können daraus Schlussfolgerungen für Anwendung und Auslegung des Arbeitsrechts und das Verhältnis zum allgemein Wirtschaftsprivatrecht ableiten. • Studierende können selbständig arbeitsrechtliche Vorschriften auffinden und anwenden. • Studierende können typische Sachverhalte (aus den Bereichen Anbahnung, Inhalt, Leistungsstörungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses) eigenständig rechtlich beurteilen. • Studierende können typische Sachverhalte und betriebswirtschaftliche Prozesse vor dem Hintergrund der arbeitsrechtlichen Regelungen gestalten. • Studierende werden befähigt, komplexe und schwierige Problemstellungen zu identifizieren und an deren Lösung aus arbeitsrechtlicher Perspektive mitwirken.
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	<p>Es werden unterschiedliche Lehrformen kombiniert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die inhaltlichen Grundlagen des Fachs werden durch Lehrvorträge präsentiert.



	<ul style="list-style-type: none">• Die Anwendung der Inhalte wird anhand von Fällen und praxisnahen Aufgabenstellungen eingeübt.• Selbständige Stoffarbeit durch Selbststudium (Lektüre eines Lehrbuches und Diskussion der Inhalte in der Lehrveranstaltung).• Lernen durch Lehre (z.B. Studierende stellen Lösungen vor, die in der Lehrveranstaltung unter Anleitung der Dozent:innen) diskutiert werden.• Forschendes Lernen durch Bearbeitung aktueller Problemstellungen.
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management
Dauer	1 Semester (16 Wochen) 4 SWS, 2 SWS Vorlesung und 2 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten
ECTS-Leistungspunkte	6
Arbeitsaufwand	180 Stunden davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	Wiederholung und Vertiefung erfolgen in Eigenarbeit unter Verwendung der Lehrmedien, die über die Bibliothek und das Online Portal der Hochschule Wismar auf dem Campus und online abrufbar sind (Springerlink, beck-online, juris, etc.)



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Arbeits- und Organisationspsychologie
Modulbezeichnung englisch	Work and Organizational Psychology
Modulbezeichnung kurz	AO-Psych
Modulverantwortliche(r)	N.N.
Dozent(in)	
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in arbeits- und organisationspsychologische Theorien sowie in die Verhaltenswissenschaft und Kognitionsforschung • Personal- und Organisationsentwicklung • sozio-psychologische Aspekte der Arbeitsgestaltung • Arbeitsanalyse und Konfliktforschung • Organisationskultur
Qualifikationsziele	<p>Das Modul vermittelt die wissenschaftlichen Grundlagen der arbeits- und arbeitsplatzorientierten psychologischen Forschung. Die Studierenden sind in der Lage einschlägige theoretische Konzepte und organisationspsychologische Methoden, gekoppelt mit betriebswirtschaftlichen Paradigmen auf die Unternehmensrealität zu übertragen, miteinander zu verknüpfen und ihre Entscheidungen fachlich kritisch zu reflektieren. Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. Es kann auch in anderen Studiengängen eingesetzt werden.
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Nerdinger et al.: "Arbeits- und Organisationspsychologie" • Schuler et al.: "Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie"



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Employer Branding
Modulbezeichnung englisch	Employer Branding
Modulbezeichnung kurz	EB
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Jens Walter
Dozent(in)	Prof. Dr. Jens Walter
Modulinhalte	<p>1. Grundlagen und Ziele des Employer Branding (EB): 1.1 Personalmarketing und Employer Branding, 1.2. Arbeitgeberrankings, 1.3 Ziele und Funktionen von Employer Branding</p> <p>2 Entwicklung einer Employer Branding Strategie und -kampagne: 2.1 Analyse: Unternehmen und Zielgruppen, Planung: Ziele, Positionierung, Marktbearbeitung, 2.2 Durchführung: Employer Branding Instrumentarium</p> <p>3 Besonderheiten und Gestaltung des Employer Branding: 3.1 Interne Kampagnen, 3.2 Schnittstellen zu Talent Management, und Personalentwicklung, Vergütungsmodellen, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeitmodellen, Work-Life-Balance., 3.3 Entgelttransparenz und weitere Anreizsysteme als Instrument des internen Employer Branding 3.4 Employee Branding - Mitarbeitende als Markenbotschafter</p> <p>4 Grundlagen des Recruiting: 4.1 Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen, 4.2 Der demographische Wandel als Rahmenbedingung, 4.3 Einordnung des Recruiting in das Personalmanagement, 4.4 Bewerbermanagement, 4.5 Recruiting 5.0, 4.6 E-Recruiting, und Social-Media-Recruiting</p>
Qualifikationsziele	<p>Der demographische Wandel in Deutschland führt dazu, dass Unternehmen stärker denn je gezwungen sind, sich am Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und die Recruitingaktivitäten zunehmend zu professionalisieren. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Employer Branding zu sichern, werden langfristig erfolgreich sein können. Nach dem ersten Kontakt zu potenziellen neuen Mitarbeitern ist es dann ungeheuer wichtig, das Recruiting effektiv und effizient zu gestalten und bei Bewerbern einen professionellen Eindruck zu hinterlassen und eine Arbeitgebermarke entstehen zu lassen. Diese wirkt auch auf die internen Zielgruppen (Arbeitnehmer). Auch für diese sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Moduls zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting-Aktivitäten zu geben.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls Employer Branding:</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden die Bereiche Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting in den Gesamtkontext des Personalmanagements einordnen • kennen die Studierenden die Ziele, Methoden und Instrumente von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting • verstehen die Studierenden die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting



	<ul style="list-style-type: none"> haben die Studierenden alternative Möglichkeiten der Organisation von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting kennengelernt wissen die Studierenden um die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting Können die Studierenden auf höchstem wissenschaftlichen Niveau - auf Basis von Modellen und Erklärungsansätzen zu Führungs-, Motivations- und Konfliktforschung sowie den Forschungen zur Erwachsenenbildung - ganzheitliche und komplexe EB-Konzepte entwickeln und für alle relevanten Zielgruppen implementieren <p>Die Kompetenzvermittlung lässt sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz 15 % Soziale Kompetenz 15 % Methodenkompetenz 50 % Systemkompetenz 20 %</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	2 SWS Vorlesung und 2 SWS Übung
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management.
Dauer	1 Semester - 4 SWS
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	K120 oder APL
ECTS-Leistungspunkte	6
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> Dannhäuser, R. (2020): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden -DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Br Achouri, C. (2010): Recruiting und Placement. Methoden und Instrumente der Personalauswahl und -platzierung. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.o. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln DGFP (Hrsg.) (2012): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen. Bertelsmann, Bielefeld. Rump, J./Eilers, S. (Hrsg.) (2014): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer Gabler, Berlin Stotz, W./Wedel-Klein, A. (2013): Employer Branding. Mit Strategie zum bevorzugten Arbeitgeber. 2. Auflage, Oldenbourg, München Trost, A. (2009): Employer Branding. Arbeitgeber positionieren und präsentieren. 2. Auflage, Luchterhand, Köln



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Human Resource Intelligence and Analytics
Modulbezeichnung englisch	Human Resource Intelligence and Analytics
Modulbezeichnung kurz	HRIA
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Marianne Schmolke
Dozent(in)	Prof. Dr. Marianne Schmolke
Modulinhalte	<p>Es werden nachstehende Schwerpunkte behandelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen und Trends der Human Resource Intelligence und Analytics • Anwendungsfälle von HRIA • Prozesse der Human Resource Intelligence und Analytics • Datenschutz im Kontext von HRIA
Qualifikationsziele	<p>Den Studierenden soll ein grundlegendes Verständnis der Funktionsweise von HR Intelligence und Analytics Anwendungen vermittelt werden. Die Qualifikation ist berufspraktisch ausgerichtet und anwendungsorientiert. Im Einzelnen werden nachstehende Ziele angestrebt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation für den Einsatz von • HRIA in Unternehmen • Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten zum Anwenden von HRIA in der betrieblichen Praxis • Befähigung zur Mitwirkung bei der Einführung und erweiterten Nutzung von HRIA in interdisziplinär zusammengesetzten Teams <p>Die Kompetenzvermittlung lässt sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz 15 % Soziale Kompetenz 15 % Methodenkompetenz 50 % Systemkompetenz 20 %</p>
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	2 SWS Vorlesung und 2 SWS Übung
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management.
Dauer	1 Semester – 4 SWS
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	K120 oder APL
ECTS-Leistungspunkte	6
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Petry, Thorsten; Jäger, Wolfgang (Hrsg.): Digital HR, Haufe Group Freiburg München Stuttgart, aktuelle Auflage • Reindl, Cornelia; Krügl, Stefanie: People Analytics in der Praxis, Haufe Gruppe Freiburg München Stuttgart, aktuelle Auflage • Strohmeier, Stefan: Informationssysteme im Personalmanagement, Vieweg + Teubner Verlag, Wiesbaden, aktuelle Auflage • Strohmeier, Stefan; Piazza, Franca (Hrsg.): Human Resource Intelligence und Analytics, Springer Gabler • Gärtner, C., SMART HRM: Digitale Tools für die Personalarbeit, Springer Gabler



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Change Management
Modulbezeichnung englisch	Change Management
Modulbezeichnung kurz	CM
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Dozent(in)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Theorien und wissenschaftliche Modelle aus der interdisziplinären Forschung zum Management unternehmerischer Veränderungsmaßnahmen • Kenntnisse der aktuellen wissenschaftlichen Forschung zu strategischen und operativen Ursachen von Veränderungen im Unternehmen • Planung und Umsetzung von Veränderungsmaßnahmen anhand einschlägiger Theorien • Ursachen von und Umgang mit Widerständen gegen unternehmerische Veränderungsmaßnahmen auf der Basis verhaltensökonomischer Erklärungsmodelle. • Ursachen und Wirkungsweisen von Stress sowie Methoden der Kommunikation in Veränderungsprozessen. Wissenschaftliche Begründung der Auswahl geeigneter Kommunikationsmethoden auch anhand einschlägiger Stressmodelle. • Kritischer Reflexion des Erfolgs von Veränderungsmaßnahmen anhand ethischer Imperative nach Aristoteles, Kant, Habermas, u.a. • Anwendung der vorgenannten theoretischen Konzepte in Fallbeispielen, komplexen Business Cases und durch aktive Interaktion in Rollenübungen.
Qualifikationsziele	<p>Das Modul Kurs vermittelt notwendige wissenschaftliche Theorien und daraus abzuleitende Kenntnisse und Fähigkeiten für die erfolgreiche Planung, Umsetzung und Kontrolle von Strategien und sich daraus ergebender notwendiger Veränderungsmaßnahmen im Unternehmen. Die Studierenden sind in der Lage, äußere und innere Einflussfaktoren zu analysieren und in ihrer Wirkungsweise zu bewerten. Die Studierenden sind darüber hinaus in der Lage, Widerstände gegen die Maßnahmen zu antizipieren und mit Hilfe geeigneter Methoden und Techniken erfolgreich zu überwinden.</p> <p>Die Studierenden besitzen die Kompetenz operative Managemententscheidungen in Phasen der unternehmerischen Veränderung und Anpassung auf sich verändernde Rahmenbedingungen sowie in organisationalen Transitionsphasen allgemein selbständig und unter Berücksichtigung möglicher Ergebnisszenarien durchzuführen, wissenschaftlich zu begründen und in bilateraler sowie multilateraler Interaktion zu vertreten. Sie sind in der Lage organisationale Konfliktpotentiale zwischen internen und externen Stakeholdern zu erkennen und anhand der wissenschaftlichen Fachkenntnisse professionell zu lösen. Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. .
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine



Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none">• Jost, Peter-Jürgen: "Organisation und Koordination : eine ökonomische Einführung"• Kotter, John P.: "Leading Change : wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern"• Morgan, Gareth: "Bilder der Organisation"• Sackmann, Sonja A.: "Unternehmenskultur : Erkennen - Entwickeln - Verändern"• Williamson, Oliver E.: "Transaction cost economics: how it works; where it is headed"



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Kollektives Arbeitsrecht
Modulbezeichnung englisch	Collective Labour Law
Modulbezeichnung kurz	Kollektives Arbeitsrecht
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas Bücken
Dozent(in)	Prof. Dr. Andreas Bücken
Modulinhalte	<p>Grundlagen des Betriebsverfassungs-, Koalitions-, Tarifvertrags-Arbeitskampf- und Unternehmensmitbestimmungsrechts einschließlich der jeweiligen europarechtlichen und internationalen Bezüge.</p> <p>Inhalt sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prinzipien und Geltungsbereich des Betriebsverfassungsrechts, Organisation und Rechtsstellung des Betriebsrats, Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten nach dem BetrVG sowie Formen der Zusammenarbeit und der Konfliktregelung. • Grundlagen und Gewährleistungen der Koalitionsfreiheit. • Inhalt, Wirkung und Geltungsbereich von Tarifverträgen. • Begriff und Formen von Arbeitskämpfen sowie deren Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen und die Rechtsfolgen rechtswidriger Arbeitskämpfe. • Überblick über das System der unternehmerischen Mitbestimmung.
Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden erwerben grundlegendes Fachwissen im kollektiven Arbeitsrecht. Sie verstehen das Zusammenspiel von individuellem und kollektiven Arbeitsrecht sowie die sozialen und wirtschaftlichen Konflikte, die dem kollektiven Arbeitsrecht zugrunde liegen. Sie vertiefen selbstständig Fachkenntnisse in Teilgebieten des kollektiven Arbeitsrechts. Die erworbenen Kenntnisse werden auf typische Problemstellungen der Praxis angewendet und im Hinblick auf neue Entwicklungen und Herausforderungen diskutiert und hinterfragt.</p> <p>Die Studierenden erwerben die Fähigkeit, arbeitsrechtliche Inhalte, Fragestellungen und Lösungen in unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Kontexten zu präsentieren. Interessengegensätze, die das kollektive Arbeitsrecht prägen, werden diskutiert. Professionelles Handeln in akademischen und nicht-akademischen Handlungsfeldern wird reflektiert. Konstruktives, konzeptionelles Handeln und die Gestaltung von situationsadäquaten Lösungsprozessen werden anhand von Fallstudien reflektiert und eingeübt.</p> <p>Im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studierende erkennen den Zweck und Funktion des kollektiven Arbeitsrechts im Wirtschaftssystem. • Studierende können selbständig kollektivrechtliche Vorschriften auffinden und anwenden. • Studierende können typische Sachverhalte des kollektiven Arbeitsrechts eigenständig rechtlich beurteilen. • Studierende können typische Sachverhalte und betriebswirtschaftliche Prozesse vor dem Hintergrund der arbeitsrechtlichen Regelungen gestalten. • Studierende werden befähigt, komplexe und schwierige Problemstellungen zu identifizieren und an deren Lösung mitwirken.
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	Es werden unterschiedliche Lehrformen kombiniert:



	<ul style="list-style-type: none">• Die inhaltlichen Grundlagen des Fachs werden durch Lehrvorträge präsentiert.• Die Anwendung der Inhalte wird anhand von Fällen und praxisnahen Aufgabenstellungen eingeübt.• Selbständige Stoffarbeit durch Selbststudium (Lektüre eines Lehrbuches und Diskussion der Inhalte in der Lehrveranstaltung).• Lernen durch Lehre (z.B. Studierende stellen Lösungen vor, die in der Lehrveranstaltung unter Anleitung der Dozent:innen) diskutiert werden.• Forschendes Lernen durch Bearbeitung aktueller Problemstellungen.
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management..
Dauer	1 Semester (16 Wochen) 4 SWS 2 SWS Vorlesung und 2 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	APL
ECTS-Leistungspunkte	6
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung)
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	50
Literaturangaben	Wiederholung und Vertiefung erfolgen in Eigenarbeit unter Verwendung der Lehrmedien, die über die Bibliothek und das Online Portal der Hochschule Wismar auf dem Campus und online abrufbar sind (Springerlink, beck-online, juris, etc.)



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
Modulbezeichnung englisch	Personality Psychology and Diagnostics
Modulbezeichnung kurz	PD-Psych
Modulverantwortliche(r)	N.N.
Dozent(in)	
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Ansätze und Methoden der Persönlichkeitspsychologie • Selbstkonzepte und Bewältigungsstrategien • Persönlichkeitstypen und -faktoren • Persönlichkeitsentwicklung • Milieu- und Bevölkerungsstudien • Einführung in die psychologische Diagnostik • Erhebungsmethoden und diagnostische Verfahren: Eignungs-, Persönlichkeits- und Leistungsdiagnostik • Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen der Diagnostik
Qualifikationsziele	<p>Das Modul vermittelt einen Überblick zu persönlichkeitspsychologischen Theorien und Methoden aus aktuellen Forschungsergebnissen. Die Studierenden können persönlichkeitspsychologische Methoden im organisationalen Kontext begründet anwenden und kritisch reflektieren. Sie beherrschen die Terminologie, können auch mit Konfliktlagen fachlich professionell umgehen.</p> <p>Die Studierenden kennen diagnostische Testverfahren und sind in der Lage diese fach- und sachgerecht einzusetzen sowie deren Grenzen kritisch zu reflektieren. Sie sind sich der rechtlichen und insbesondere auch ethischen Limitationen bewusst und können mit diagnostischen Werkzeugen im Interesse aller Beteiligten sachgerecht und begründet umgehen.</p> <p>Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management.
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Rauthmann: "Persönlichkeitspsychologie: Paradigmen – Strömungen – Theorien" • Asendorpf et al.: "Psychologie der Persönlichkeit" • Schmidt-Atzert: "Psychologische Diagnostik"



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Personalcontrolling
Modulbezeichnung englisch	Human Resource Controlling
Modulbezeichnung kurz	PC
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Kai Heuer
Dozent(in)	Prof. Dr. Kai Heuer
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben des Personal-Controllings und Begriffsabgrenzungen, • Ausgewählte Instrumente des qualitativen Personalcontrollings besonders in den Bereichen Personalmarketing und -entwicklung, Qualitätssicherung, Führung und Mitarbeiter wie Personalbeurteilung, Assessment-Center, Personal-Portfolios, Mitarbeiterbefragungen und Human-BSC • Ausgewählte Instrumente des quantitativen Personalcontrollings wie Personalkosten-(struktur)analyse, Budgetierung, Humanvermögensrechnung, Kennzahlensysteme und prozessorientierte Instrumente. • Problembereiche des Personal-Controllings
Qualifikationsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zu Inhalten und Methoden des Personal-Controllings. • Beherrschen spezifischer Methoden und Techniken des Controllings sowie Fähigkeit des Aufbaus und Umsetzung eines Controllingkonzepts im Personalbereich. • Personal-Controlling als Querschnittsfunktion zu verstehen, welche alle Planung, Steuerung, Kontrolle und Informationsversorgung aller personalwirtschaftlichen Maßnahmen unterstützt • Personalarbeit hinsichtlich Kosten, Effizienz und Effektivität bewerten zu können und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln. • Die Veranstaltung kombiniert Vortrag, Lerngespräche, und begleitete Phasen des individuellen und • Zielsetzung ist es, neben der Wissensverbreiterung und -vertiefung die Anwendungskompetenz durch Fall- und Aufgabenbearbeitung zu fördern. • Weiter soll den Studierenden Raum für die Erprobung und Weiterentwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen (Handlungs- und Sozialkompetenz) gegeben werden. • Besonderheiten, Grenzen und Terminologien zum Personal-Controlling zu kennen und darzustellen. • Aufbauend auf dem Wissen, welches normalerweise auf Bachelor-Ebene besteht, Fähigkeiten zur Problemlösung auch in neuen und unvertrauten Situationen anwenden. • sich neues Wissen und Können selbständig aneignen, integrieren und mit Komplexität umgehen. • Weitgehend selbstgesteuert eigenständige anwendungs- oder forschungsorientiert Projekte durchführen. • Schlussfolgerungen hieraus und die diesen zugrunde liegenden Informationen in klarer und eindeutiger Weise auf wissenschaftlichem Niveau zu vermitteln. <p>Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht und Präsentationen, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management.



Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Klausur 120 Minuten, oder APL
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none">• Schulte, C.: Personal-Controlling mit Kennzahlen, München: Vahlen Verlag.• Lisges, G./Schübbe, F.: Personalcontrolling, Planegg: Haufe Verlag.• Eisenberg, S.; Eisenberg, D.; Naber, M.: Personalcontrolling, in: Littkemann, J. u.a. (Hrsg.): Unternehmenscontrolling, Herne: NWB, Seite 411-462.• Scholz, C.; Stein, V.; Bechtel, R.: Human Capital Management. Wege aus der Unverbindlichkeit, Köln: Luchterhand.• Wunderer, R.; Jaritz, A.: Unternehmerisches Personalcontrolling. Evaluation der Wertschöpfung im Personalmanagement, Köln: Luchterhand.• (Verwendet wird die jeweils aktuellste Auflage.)



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	New Work and Mobile IT
Modulbezeichnung englisch	New Work and Mobile IT
Modulbezeichnung kurz	NWMIT
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Marianne Schmolke
Dozent(in)	Prof. Dr. Marianne Schmolke, Prof. Dr. Jens Walter
Modulinhalte	<p>Im Teilbereich „New Work“ werden nachstehende Schwerpunkte behandelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einflussfaktoren auf die Arbeit der Zukunft (Makro- und Mesoebene) • Implikationen für Führungs- und Managementebenen (Digitales Mindset, Agilität und Offenheit) • Ganzheitlicher Gestaltungsansatz: People, Places, Tools • Agiles Arbeiten mit u.a. agilen Arbeitszeitmodellen, agilen Instrumenten sowie deren arbeitsrechtlichen Implikationen • Handlungsansätze und Gestaltungsoptionen eines Digital Leadership • Führung, Konfliktmanagement und Mediation in einem holokratischen, mitarbeiterzentrierten Arbeitsumfeld • Technologieunterstütztes Personalmanagement im Wandel von Demografie und Fachkräfteangebot • Reifegradmodellierung zur Planung, Kontrolle und Steuerung des intendierten Umfangs des prozessualen Wandels • Auswirkungen von technologischen Änderungen auf Arbeitsweisen und Führung (z.B. Sourcing und Daten-Konzepte) <p>Im Teilbereich „Mobile IT“ werden nachstehende Schwerpunkte behandelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobile Infrastrukturen im Unterschied zu klassischen Infrastrukturen • Cloud Services • Betriebsprozesse • Monitoring und Auditierung mobiler Infrastrukturen • Anwendungsfälle von Transformation durch Mobile IT
Qualifikationsziele	<p>Kenntnisse: Im Bereich „New Work“ erhalten die Studierenden grundlegende Kenntnisse über die Gestaltung moderner Arbeitswelten in einem nachhaltigen, agilen, globalisierten und digitalen Umfeld.</p> <p>Im Bereich „Mobile IT“ sollen die Studierenden grundlegende Kenntnisse der Architektur mobiler IT-Systeme erwerben.</p> <p>Fertigkeiten: Im Bereich „New Work“ erwerben die Studierenden nachstehende Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Umfeldbedingungen, eigenen Fähigkeiten und strukturellen Gegebenheiten der Organisation und den Bedürfnissen potenzieller und vorhandener Arbeitnehmer. • Entwicklung und Implementierung von darauf abgestimmten Personalkonzepten in disruptiven Marktbedingungen • Personalführung unter dem Eindruck von digitaler Revolution, Gesellschaft 5.0 und Fachkräftemangel. <p>Im Bereich „Mobile IT“ erwerben die die Studierenden nachstehende Fertigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse, Bewertung und konzeptionelle Weiterentwicklung von betrieblichen mobilen Anwendungssystemen; • Begleitung von Einführungs- und Implementierungsprojekten;



	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendung moderner Modellierungs- und • Entwicklungsmethoden sowie entsprechender Werkzeuge. <p>Kompetenzen: Im Bereich „New Work“ erwerben die Studierenden ein fundiertes Wissen zu dem Thema New Work, agiles Management und digital Leadership. Sie sind in der Lage, die Implikationen der makropolitischen Veränderungen im Markt, der Gesellschaft usw. für die Arbeitswelt der Zukunft (New Work) zu hinterfragen und notwendige Gestaltungskonsequenzen aufzuzeigen. Nach Abschluss des Moduls sind sie methodisch befähigt, anwendungsbezogen Konzepte zu Arbeitsweisen und Führung kritisch zu reflektieren und unter Beachtung betrieblicher Gegebenheiten bedarfsbezogen zu modifizieren beziehungsweise neu zu entwickeln.</p> <p>Im Bereich „Mobile IT“ sollen die Studierenden grundsätzlich in die Lage versetzt werden, die Potenziale von mobilen Infrastrukturen in Betrieben und Verwaltungen zu erschließen und aktiv zu nutzen. Dies erfolgt auf der Grundlage von State-of-the-Art Architektur- und Modellierungs-Konzepten.</p>
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	2 SWS Vorlesung und 2 SWS Seminaristischer Unterricht
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. Es kann auch in anderen Studiengängen eingesetzt werden
Dauer	1 Semester – 4 SWS (2 SWS „New Work“ und 2 SWS „Mobile IT“)
Angebotsturnus	jährlich im Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	K120 oder APL
ECTS-Leistungspunkte	6 (in jedem Teil „New Work“ und „Mobile IT“ jeweils 3 ECTS)
Arbeitsaufwand	In jedem Modulteil („New Work und Mobile IT“) jeweils 90 Stunden, davon entfallen jeweils 32 Stunden auf Präsenzstunden und 58 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<p>Bereich „New Work“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bergmann, F.; Schuhmacher, S.: Neue Arbeit, neue Kultur, Freiburg • Hübler, M.: New Work Menschlich Demokratisch Agil - Wie Sie Teams und Organisationen erfolgreich in eine digitale Zukunft führen, Regensburg • Kreuzer, R.; Neugebauer, T.: Digital Business Leadership: Digitale Transformation - Geschäftsmodell-Innovation - agile Organisation - Change-Management, Wiesbaden • Petry, Th.: Digital Leadership: Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, Freiburg • Schermuly, C.; New Work - Gute Arbeit gestalten, Freiburg Seeger, Ch.: Harvard Business Manager Edition 4/2017: Agiles Management, Hamburg <p>Bereich „Mobile IT“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klett, G., Kersten, H.: Mobile IT-Infrastrukturen: Management, Sicherheit und Compliance, Frechen, aktuellste Auflage • Felsberger, S. Subramanian, R.: Mobile Technology and Social Transformations: Access to Knowledge in Global Contexts. Milton: Taylor & Francis Group



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Systemische Beratung und Coaching
Modulbezeichnung englisch	Systemic Counselling and Coaching
Modulbezeichnung kurz	SBuC
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Dozent(in)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Modulinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Systemtheorie und Konstruktivismus • Regeln und Dynamiken in sozialen Systemen • Autopoiese lebender Systeme • Soziale Wirklichkeit in Systemen: Kausalität und Sprache • Probleme als Gemeinschaftsleistung: Problemerzeugung und -erhaltung, Nutzen von Problemen • Haltungen in der systemischen Beratung • Methoden und Werkzeuge in der Systemischen Beratung: Systemische Fragen, Klärung von Anliegen und Auftrag, Leitsätze, Rituale, Tetralemma, Genogramm, Systembrett • Abgrenzung von Beratung und Coaching
Qualifikationsziele	<p>Das Modul vermittelt notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten für die systemische Beratung nach den Standards der systemischen Gesellschaft. Die Studierenden erhalten vertiefte Kenntnisse in Systemtheorie und Konstruktivismus. Sie sind in der Lage anhand dieser theoretischen Fundierung ihren systemischen Beratungsansatz zu reflektieren und geeignete Beratungsansätze zu begründen. Sie können systemische-psychologische Beratung von Coaching unterscheiden und die Unterschiede begründen. Sie sind in der Lage sich auf Klienten und Klientengruppen sowie auf unterschiedlichste Konfliktszenarien einzustellen und entsprechend zu reagieren. Sie reflektieren stets ihr eigenes Verhalten kritisch und überprüfen laufend ihren Beratungsansatz auf wissenschaftliche, fachliche sowie interaktionelle Professionalität.</p> <p>Die vermittelten Kompetenzen lassen sich wie folgt gewichten: Fachkompetenz: 50%, Sozialkompetenz: 20% Methodenkompetenz: 20%, Systemkompetenz: 10%.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. Es kann auch in anderen Studiengängen eingesetzt werden.
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	APL
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Schweitzer / von Schlippe: "Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I" • Simon: "Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus" • Simon: "Zirkuläres Fragen: Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lehrbuch" • de Shazer: "Wege der erfolgreichen Kurztherapie"



Modulnummer/Code	
Modulbezeichnung deutsch	Wahlmodul 1
Modulbezeichnung englisch	Elective Module 1
Modulbezeichnung kurz	
Modulverantwortliche(r)	abhängig vom ausgewählten Modul
Dozent(in)	abhängig vom ausgewählten Modul
Modulinhalte	Zusätzliches Angebot an Master-Modulen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, soweit nicht bereits als Modulprüfung im Studienverlauf anerkannt, ggf. auf Zulassung des Prüfungsausschusses.
Qualifikationsziele	Die Studierenden haben insbesondere die Möglichkeit, ihre betriebswirtschaftlichen Qualifikationen in den gewählten Kompetenzfeldern zu erweitern und sich im Hinblick auf ihre spätere Berufstätigkeit zu profilieren.
Sprache	Das Modul kann auf Deutsch und Englisch durchgeführt werden.
Lehr- und Lernformen	abhängig vom ausgewählten Modul
Art und Verwendbarkeit	Wahlmodul im Master-Studiengang Human Resource Management.
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 4 SWS, abhängig vom ausgewählten Modul
Angebotsturnus	Jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	abhängig vom ausgewählten Modul § 11 PO
ECTS-Leistungspunkte	6 CP
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	
Arbeitsaufwand	180 Stunden, davon entfallen 64 Stunden auf Präsenzstunden und 116 Stunden auf begleitetes Selbststudium inkl. Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen, Prüfungsvorbereitung und Prüfung
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	abhängig vom ausgewählten Modul
Literaturangaben	abhängig vom ausgewählten Modul



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Wissenschaftsseminar
Modulbezeichnung englisch	Science Seminar
Modulbezeichnung kurz	WS
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Andreas von Schubert
Dozent(in)	Dozenten des Lehrbereichs
Modulinhalte	<p>Im Wissenschaftsseminar werden die Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zur Bearbeitung einer wissenschaftlichen Fragestellung auf Master-Niveau vermittelt und anhand einer selbstgewählten Forschungsfrage aktiv eingeübt.</p> <p>Die Studierenden erstellen anhand der Forschungsfrage eine Projektarbeit, aus der die Argumentationsstruktur sowie die wissenschaftliche (Literatur-)Basis zur Bearbeitung der Forschungsfrage hervorgeht und die in geeigneter Weise die Wissenschaftlichkeit des Vorgehens nachweist.</p> <p>Die Projektarbeit soll zugleich als Exposé für eine Master-Thesis dienen können.</p>
Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden sollen auf die Durchführung eigener wissenschaftlicher Arbeiten vorbereitet werden, indem sie vertiefte Fach- und Methodenkenntnisse zur Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen sowie Kompetenzen in wissenschaftlichem Wohlverhalten erwerben, einüben und auf konkrete wissenschaftliche Fragestellungen beziehen. Dadurch wird der Heterogenität der Studierenden des nicht-konsekutiven Master-Programms Rechnung getragen und ein gemeinsames Wissenschaftsverständnis entwickelt.</p> <p>Die Studierenden tragen in regelmäßigen Abständen den Forschungs- und Entwicklungsstand ihres Projekts vor und stellen sich einer anschließenden Diskussionsrunde. Auf diese Weise wird projektübergreifender Informationsaustausch angeregt sowie eine ebensolche Sichtweise gefördert. Die Studierenden lernen, Disziplinen des Lehrbereichs besser zu überblicken und fachliche Gemeinsamkeiten in geeigneter Weise zu kombinieren. Ferner werden Präsentations- und Kommunikationstechniken geschult.</p>
Sprache	deutsch
Lehr- und Lernformen	Seminaristischer Unterricht, auch am PC
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. Es kann auch in anderen Studiengängen eingesetzt werden.
Dauer	1 Semester mit 16 Wochen: 2 SWS seminaristischer Unterricht
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Prüfungsvorleistung	keine
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	APL
ECTS-Leistungspunkte	3 CP
Arbeitsaufwand	90 Stunden, davon entfallen 32 Stunden auf Präsenzstunden und 58 Stunden auf begleitendes Selbststudium inkl. Seminarvorbereitung, Prüfungsvorbereitung und Prüfung.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	
Literaturangaben	Wird individuell je Wissenschaftsseminar und Fachrichtung bekannt gegeben, ergänzt um durch die Studierenden selbst zu recherchierende Literatur.



Modulnummer/Code	Wird vom System eingegeben (HIO)
Modulbezeichnung deutsch	Master-Thesis und Kolloquium
Modulbezeichnung englisch	Master Thesis and Colloquium
Modulbezeichnung kurz	
Modulverantwortliche(r)	Bewertung der Master-Thesis und des Kolloquiums durch zwei Prüfer, von denen die Erstprüferin bzw. der Erstprüfer eine Professorin bzw. ein Professor in der Regel der Hochschule Wismar sein muss.
Dozent(in)	Die Prüfer werden vom Prüfungsausschuss bestimmt.
Modulinhalte	<p>Themenfindung der Master-Thesis erfolgt in Absprache mit dem Betreuer unter Berücksichtigung folgender Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung in den Studiengang, • Umfang, • wissenschaftlicher Anspruch, • Praxisrelevanz, • ausreichendes Vorhandensein entsprechender Literatur. <p>Das Kolloquium behandelt das Thema der jeweiligen Master-Thesis der Studierenden sowie angrenzende, das Studium betreffende Inhalte.</p> <p>Es handelt sich um eine praxisbezogene theoretische Auseinandersetzung mit aktuellen Fragestellungen aus einem Teilgebiet des Masterstudiums.</p> <p>Die Master-Thesis sollte inhaltlich anspruchsvoll, wissenschaftlich theoretisch fundiert und zugleich praxisbezogen ausgerichtet sein.</p> <p>Mit Hilfe der Analyse und Auswertung aktueller Erkenntnisse des Fachgebietes sollen die Studierenden auf der Basis ihres Wissens eigene Standpunkte aufstellen, Lösungsansätze entwickeln und diese in geeigneter Weise darstellen.</p> <p>Wesentlicher Inhalt des Kolloquiums ist die mündliche Präsentation der Inhalte und Ergebnisse der vorangegangenen Master-Thesis der Studierenden. Im Anschluss an die mündliche Präsentation erfolgt eine Diskussion über eventuelle Unklarheiten oder Schwachstellen der Thesis sowie über themenübergreifende, das Studium betreffende Inhalte.</p>
Qualifikationsziele	<p>Der Anspruch eines Masterstudiums ist es, neben der fachspezifischen Vermittlung von berufspraktischen Inhalten, Studierende zur selbstständigen wissenschaftlichen und interdisziplinären Recherche und Problemanalyse zu befähigen. Im Rahmen der Master-Thesis soll dokumentiert werden, dass die Studierenden in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein fachspezifisches Problem selbstständig mit dem im Studium erlernten Fach- und Methodenwissen nach wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten sowie einen Themenbereich vertieft analysieren und weiterentwickeln zu können sowie gewonnene Ergebnisse in die wissenschaftliche und fachpraktische Diskussion einzuordnen.</p> <p>Die Master-Thesis wird durch das Kolloquium ergänzt. Im Rahmen des Kolloquiums soll festgestellt werden, ob die Studierenden in der Lage sind, die Ergebnisse ihrer Master-Thesis in überzeugender Weise, unter Berücksichtigung der fachlichen Grundlagen und interdisziplinären Zusammenhänge, mündlich zu präsentieren und selbstständig zu begründen sowie gegebenenfalls die Bedeutung für die Praxis mit einzubeziehen.</p>
Sprache	Die Master-Thesis ist in deutscher oder englischer Sprache abzufassen.
Lehr- und Lernformen	<p>Bei der Master-Thesis handelt es sich um die eigenständige, durch Beratung unterstützte, individuelle Verfassung einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit.</p> <p>Das Kolloquium findet in Form einer hochschulöffentlichen Veranstaltung statt, sofern der/ die Studierende nicht</p>



	widerspricht bzw. das jeweilige Thema unter Ausschluss der Öffentlichkeit behandelt werden muss.
Art und Verwendbarkeit	Pflichtmodul im Master-Studiengang Human Resource Management. Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss des Studiums.
Dauer	Die Bearbeitungszeit für die Master-Thesis beträgt 15 Wochen. Thema, Aufgabenstellung und Umfang der Master-Thesis sind vom Betreuer so zu begrenzen, dass die Frist zur Bearbeitung der Master-Thesis eingehalten werden kann. Die Dauer des Kolloquiums beträgt mindestens 30 Minuten und höchstens 45 Minuten. SWS: abhängig von Thema und Umfang der Prüfungsleistungen
Angebotsturnus	jährlich im Sommersemester Die Master-Thesis sollte unmittelbar zu Beginn des dritten Semesters angemeldet werden, um das Studium fristgerecht zu beenden. Fristen sind zu beachten.
Voraussetzungen für die Teilnahme	Das Thema der Master-Thesis wird ausgegeben, wenn 54 Credits gemäß Prüfungsordnung nachgewiesen werden können. Zum Kolloquium wird nur zugelassen, wer sämtliche andere Prüfungsleistungen erfolgreich abgelegt hat.
Prüfungsvorleistung	
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Master-Thesis in Papierform in dreifacher Ausführung sowie in elektronischer Form; anschließende, i.d.R. hochschulöffentliche Präsentation in Form eines Kolloquiums.
ECTS-Leistungspunkte	15 Credits (14 Credits Master Thesis + 1 Credit Kolloquium) Voraussetzung für die Vergabe der entsprechenden Leistungspunkte ist das erfolgreiche Bestehen der Master-Thesis und des Kolloquiums mit mindestens „ausreichend“. Die Note des Kolloquiums ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen. Sie geht mit einem Anteil von 25% in die Note für die Master-Thesis ein. Wird das Kolloquium mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet, führt das zu einer Gesamtbewertung „nicht ausreichend“ (5,0).
Arbeitsaufwand	450 Stunden, davon entfallen 420 Stunden auf die selbstständige schriftliche und betreute Ausarbeitung eines Themas sowie 30 Stunden auf die Vorbereitung und Durchführung eines Kolloquiums.
Zahl der zugelassenen Teilnehmer	Jeder Studierende des Master-Studiengangs Human Resource Management ist dazu berechtigt, eine Master-Thesis anzufertigen, sofern er die Voraussetzungen für die Zulassung erfüllt. Jeder Studierende, der die Master-Thesis erfolgreich bestanden hat, wird zum Kolloquium zugelassen.
Literaturangaben	Die zur Anfertigung der Master-Thesis benötigte Literatur ist von den Studierenden selbstständig zu recherchieren und zu besorgen. Dabei sollte auf Angemessenheit, Relevanz und Aktualität sowie auf eine ausreichende Bandbreite geachtet werden, um Vergleichbarkeit und Repräsentativität zu gewährleisten. Für das Kolloquium kann ggf. weiterführende, ergänzende Literatur zu Rate gezogen werden.