



Hochschule
für Wirtschaft und Gesellschaft
Ludwigshafen


MODULHANDBUCH

Master of Science (M.Sc.)
INTERNATIONAL HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT
[IHRM]

START WS 2022/23

Inhaltsverzeichnis

PROPÄDEUTIKUM	3
INTERNATIONAL AND INTERCULTURAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.....	6
STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT & ORGANIZATION	9
INTERNATIONAL LABOUR LAW	12
STRATEGISCHES UND INTEGRIERTES MANAGEMENT	14
QUANTITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG	18
DIGITAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT.....	20
INTERNATIONAL MANAGEMENT.....	22
INTERNATIONAL LABOUR ECONOMICS	25
WIRTSCHAFTSETHIK UND -PHILOSOPHIE.....	27
QUALITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG	29
AUSLANDSEMESTER.....	31
INTERNATIONALES HR IN THEORIE UND PRAXIS	33
MASTER THESIS.....	35

STUDIENGANG MASTER IHRM					
PROPÄDEUTIKUM					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR100	0	0	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Propädeutikum	1 SWS	(10,5 h)	(- h)	20
LERNERGERBNISS (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p><u>Einführungsveranstaltung:</u> Studierende lernen die Hochschule, den Studienort Ludwigshafen, Lehrende und Studierende der eigenen Studiengruppe kennen. Teamprozesse und Teambildung werden erlebbar, reflektiert und in den Studienalltag integriert. Sie erhalten dabei Kenntnisse über Zugang zu Informationen des Studienganges und hochschulspezifische Vorgänge und können damit aktiv umgehen.</p> <p>Sie erleben sich als Individuen in einem Team auf Zeit (Masterstudium) mit einschränkenden, wie auch raumgebenden Möglichkeiten zur Leistungsentfaltung. Sie können in konkreten Situationen, insbesondere im Rahmen von Gruppenarbeiten, problem- bzw. lösungsorientiert agieren. Sie erfahren Selbstorganisation als Individuelle, wie auch als Teamdimension zur Erreichung ihrer Ziele.</p> <p>Die Studierenden können verschiedene Arbeitstechniken gezielt auswählen und erfolgreich bei ihren Projektaktivitäten einsetzen. Sie kennen die Wirkungen von hohen Arbeitsbelastungen, Stress und möglichen persönlichen Krisen und können vorbeugende Maßnahmen umsetzen. Sie kennen die Bedeutung von Teamstrukturen und Teamprozessen und können auf diese angemessen (Führung, Zusammenarbeit, Leistung, Zielerreichung, Umgang mit Konflikten) einwirken.</p> <p><u>Selbstmanagement</u> beschreibt die Kompetenz, die eigene persönliche und berufliche Entwicklung zu gestalten, wissend, dass jeder Gestaltungsakt abhängig ist von Sozialisation in unterschiedlichen Kontexten. Dazu gehören Teilkompetenzen wie zum Beispiel selbstständige Motivation, Zielsetzung, Planung, Organisation, Lernfähigkeit und Erfolgskontrolle durch Feedback. Management bezeichnet die konkrete Organisation von Aufgaben und Abläufen.</p> <p><u>Teammanagement</u> beschreibt die Kompetenz, sich als autonomer Bestandteil im Team zu integrieren und einen Teilbetrag zum Team Erfolg / Team Ziel beizutragen. Wissend, dass jedes Teil eines Systems verantwortlich ist für Gelingen und Mislingen von Zielerreichung. Ferner beschreibt Teammanagement die Kompetenz im Sinne von Leadership, Teamprozesse so zu steuern und gestalten, dass jedes Teil des Systems Team seinen Fähigkeiten entsprechend, sowohl das Teilziel, wie auch das Gesamtziel fokussiert und aktiv, über Handlungen, Ergebnisse und (Weiter-) Entwicklung generiert.</p>				
	<p><u>INHALTE</u></p> <p>Selbst- und Teammanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selbstmanagement, Teammanagement und Zielorientierung 				
3					

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selbststeuerung und Selbstorganisation im Team ▪ Teamprozesse, Teamphasen und Teamklima ▪ Agiles Arbeiten, persönliche Kompetenzen und persönlicher Wandel ▪ Change- und Wandelmanagement im Individuum und im Team ▪ (Kunden-) Nutzerorientierung, Selbststeuerung, iteratives Arbeiten, Fehlermanagement als Wandel- und Entwicklungsdimensionen ▪ Stressmanagement und Resilienzverstärkung als Leistungsgaranten ▪ Struktur und Führung von Gruppen und Teams ▪ Konkurrenz vs. Kollaboration 	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Gruppengespräche, Teambuilding-Maßnahmen durch Expert*innen, Kennenlernen	Deutsch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH keine	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Keine /freiwillige Teilnahme	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	keine	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Für alle weiteren Prüfungen und Anwendung in der betrieblichen Praxis	
9	Stellenwert der Note für die Endnote	
	0/85	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Thomas Martin	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Appello, J.: Management 3.0: Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Signature Series (Cohn). Taschenbuch, englische Ausgabe, 2010</p> <p>Antons, K. et al. Gruppenprozesse verstehen: Gruppendynamische Forschung und Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2, 2004.</p> <p>Belbin, R. M.: Team Roles at Work, Oxford, Butterworth-Heinemann, 1993.</p> <p>Bohinc, T.: Projektmanagement, Soft Skills für Projektleiter, Gabal Verlag GmbH 4. Auflage, Offenbach, 2011.</p> <p>Senges-Anderson, E.: Selbstmanagement – eine Worthülse sucht Inhalt. In: Staubach, M.: Systemische Geschichten für Praktiker. Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen, 2010.</p> <p>Hüther, G.: Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2002.</p> <p>Krumm, Mertin, Dries: Kompetenzmodelle, Hogrefe Verlag GmbH: Praxis der Personalpsychologie, Human Resource Management kompakt, Band 27, Göttingen, 2012.</p>	


Heyse, Erpenbeck, Ortman: Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen; Praxiserprobte Konzepte und Instrumente, Waxmann Verlag GmbH, Münster, 2010.

Maturana, H.R.; Varela, F. J. Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens, Scherz München, 1987.

Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D.

Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien, Hans Huber, München, 1980.


Wastian, M., Braumandl, I., von Rosenstiel, L.: Angewandte Psychologie für das Projektmanagement – Ein Praxisbuch für die erfolgreiche Projektleitung, 4. Auflage, Heidelberg, 2012.

STUDIENGANG MASTER IHRM					
INTERNATIONAL AND INTERCULTURAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER
HR110	180	6	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	International Human Resources Management	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
	Intercultural Human Resources Management	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<u>International Human Resources Management</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden besitzen vertiefte Kenntnisse der theoretischen Hintergründe und Anwendungskonzepte des internationalen Personalmanagements. ▪ Sie verfügen über differenziertes Wissen über Kernfelder des internationalen Personalmanagements sowie über den systematischen Aufbau, der Entwicklung und Erhaltung von Humanressourcen, insb. unter Berücksichtigung organisatorischer, institutioneller und soziokultureller Unterschiede. ▪ Sie erwerben Kompetenzen im Bereich der Identifikation relevanter Problemstellungen und Herausforderungen des internationalen Personalmanagements, der Beurteilung potenzieller Lösungsansätze sowie im Transfer von erworbenem Wissen auf konkrete, praxisrelevante Fragestellungen. Durch die aktive Teilnahme, die Vorstellung und Diskussion von selbst erarbeiteten Lösungsansätzen wird zudem ihre Argumentations- und Präsentationsfähigkeit sowie die kritische Reflektion eigener und von anderen vorgestellten Denkansätzen gesteigert. ▪ Sie sind in der Lage, Problemstellungen umfassend und systematisch zu erfassen, geeignete Konzepte zur Problemlösung zu identifizieren und diese situationsadäquat anzuwenden. 				
	<u>Intercultural Human Resources Management</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden besitzen vertiefte Kenntnisse der interkulturellen Vergleichsforschung. ▪ Sie kennen zentrale Kulturkonzepte und können diese kritisch reflektieren. ▪ Die Studierenden verstehen die Entwicklung der kulturvergleichenden Managementforschung, kennen zentrale Kulturstudien und können diese kritisch reflektieren. ▪ Sie sind in der Lage, den Einfluss von landeskulturellen Unterschieden auf Unternehmensstrategie und -organisation sowie auf zentrale Handlungsfelder des internationalen Personalmanagements (z.B. Personalgewinnung und -auswahl, Personalentwicklung, Personalführung) zu bewerten und praktische 				

	Handlungsempfehlungen abzuleiten.	
	INHALTE	
3	<p><u>International Human Resources Management</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zugangsweisen internationaler Personalmanagementforschung ▪ Einfluss von Strategie und Organisation auf das internationale Personalmanagement ▪ Einfluss von institutionellen und sozio-kulturellen Faktoren auf das internationale Personalmanagement ▪ Internationale Stellenbesetzung, Rekrutierung und Auswahl ▪ Internationale Personalentwicklung ▪ Internationale Entgeltfindung ▪ Aktuelle Entwicklungen im internationalen Personalmanagement <p><u>Intercultural Human Resources Management</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Terminologische und inhaltliche Grundlagen der Kulturthematik ▪ Entstehung kulturvergleichender Managementstudien ▪ Zentrale Kulturstudien und Kulturmodelle ▪ Kulturgeprägte Unternehmensformen ▪ Zum Einfluss von landeskulturellen Unterschieden auf ausgewählte Handlungsfelder des Personalmanagements 	
	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Seminaristische Vorlesungen und darauf abgestimmte Fallübungen, selbstständige Bearbeitung von Case Studies, ggf. ergänzt durch Gastvorträge und Exkursionen in Zusammenarbeit mit Unternehmen.	Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH Grundlagen Personalmanagement, Grundlagen Internationales Management	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Projektarbeit oder Präsentation	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	6/85	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Stephan Weinert	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	

Festing, M., Dowling, P. J., Weber, W. & Engle, A. D. (2010). Internationales Personalmanagement. 3. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer.

Harzing, A.-W. & Pinnington, A. (2014). International Human Resources Management. Los Angeles u.a.

STUDIENGANG MASTER IHRM					
STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT & ORGANIZATION					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR120	180	6	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Strategic Human Resources Management	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
	Organizational Behaviour	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p><u>Strategic HR Management:</u> Die Studierenden verstehen nach Abschluss des Moduls den Zusammenhang zwischen der Unternehmens- und der Personalstrategie. Darüber hinaus erkennen sie die Relevanz von strategischem Personalmanagement für die Unternehmensführung sowie für ihre wesentlichen Teilstrategien, wie die strategische Personalplanung, -gewinnung, -auswahl, -einsatz und -entwicklung. Die Studierenden sind in der Lage personalstrategische Fragestellungen vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen, wie der Digitalisierung, Globalisierung, dem kulturellen Wandel sowie von Diversity, fachlich fundiert zu diskutieren und ihr theoretisches Wissen im Rahmen von Fallstudien auf Beispiele in der Praxis zu übertragen.</p>				
	<p><u>Organizational Behaviour:</u> Die Studierenden sind als Ergebnis ihres Lernprozesses gut vertraut mit praktischen und theoretischen Herausforderungen, Lehrmeinungen und methodischen Ansätzen des Organisationsmanagements, die sich aus der Unternehmensstrategie ergeben. Sie kennen und überblicken einerseits das theoretische Grundkonzept des Organisationsverhaltens und die Schnittstelle zu einem langfristig ausgerichteten HRM in internationalen Organisationen. Zudem verfügen die Studierenden über kognitive und methodische Fertigkeiten zu den jahresaktuellen Organisations-Themen, die Manager*innen auf mittlerer oder oberer Führungsebene beschäftigen. Auf der sozialen Kompetenzseite sind die Studierenden nun in der Lage, sich in jahresaktuelle Themen der Personalpraxis anhand von Publikationen einzuarbeiten und die Ergebnisse den Kommilitonen studentengerecht vorzustellen und zu vermitteln.</p>				
3	INHALTE				
	<p><u>Strategic HR Management:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisches Personalmanagement (SHRM) im Spannungsfeld zwischen Strategie und Personal: Konzeptioneller Bezugsrahmen, Ziele und Modelle von SHRM und Kriterien für ein erfolgreiches SHRM ▪ Handlungsfelder des SHRM: Strategische Personalplanung, -gewinnung, -auswahl, -einsatz und -entwicklung 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisches Personalmanagement im Kontext von Arbeit 4.0: Treiber und Trends, Herausforderungen für das SHRM ▪ Bearbeitung von Case Studies <p><u>Organizational Behaviour:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Basic theories of Organizational Behaviour, ▪ Relationship from Management and Organization; ▪ Organizational Context: Environment, Internationalization, Innovation and Strategy; Individual Behavior and Performance; ▪ Groups and Teams in the Organization; ▪ Organizational Design and Change in a global perspective 	
4	LEHRFORMEN	SPRACHE
	Seminaristische Vorlesung, Übungen, Fallbeispiele, Gruppenarbeiten, Seminarvortrag	Deutsch / Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH keine	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Seminararbeit oder Podcast	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	6/85	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Jutta Rump	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p><u>Strategic HR Management:</u> Bleicher, Knut; Abegglen, Christian (2017): Das Konzept Integriertes Management. Visionen - Missionen - Programme. 9., aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag (Campus Management).</p> <p>Bruch, Heike; Block, Christina; Färber, Jessica (2016): Arbeitswelt im Umbruch. Von den erfolgreichen Pionieren lernen. In: <i>TOP JOB-Trendstudie 2016</i>.</p> <p>Bruch, Heike; Bock, Christina (2017): Top Management zwischen Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0. Leadership-, HRM- und Kommunikationsstrategien bei Schweizer Unternehmen.</p>	

Krings, Thorsten (2015): Erfolgsfaktoren strategischen Personalmanagements. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Lebrecht, Christian (2017): Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. Wiesbaden: Springer Gabler.

Prieß, Arne (Hg.) (2016): Schlüsselfaktor Strategisches Personalmanagement. Arbeitgeberattraktivität steigern durch zukunftsfähige HR-Konzepte und Neurowissenschaft. Haufe-Lexware GmbH & Co. KG. 1. Auflage. Freiburg, München, Stuttgart: Haufe Gruppe.

Stein, Volker; Becker, Stefanie (Hg.) (2012): Aufbruch des strategischen Personalmanagements in die Dynamisierung. Ein Gedanke für Christian Scholz. Unter Mitarbeit von Christian Scholz. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Vahlen.

Stock-Homburg, Ruth (Hg.) (2013): Handbuch strategisches Personalmanagement. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Van Bentum, Elisabeth (2016): Strategische Bausteine des Personalmanagements. Konzepte - Umsetzung - Praxisbeispiele. Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co.

Organizational Behaviour:

Buchanan, David A.; Huczynski, Andrzej: Organizational behaviour, Ninth Edition, Harlow 2017;

Kieser, Alfred; Ebers, Mark: Organisationstheorien, 7., aktualisierte und überarbeitete Auflage, Stuttgart 2014;


Martin, Albert: Organizational behaviour - Verhalten in Organisationen, 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, Stuttgart 2017;

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., Campbell, Timothy T.: Organizational behaviour, European ed., second edition, Harlow 2017;

Schermerhorn, John R.: Organizational behavior, 12. ed., internat. student version, Hoboken, NJ 2012.

STUDIENGANG MASTER IHRM					
INTERNATIONAL LABOUR LAW					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER
HR130	180	6	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	International Labour Law	4 SWS	(42 h)	(138 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	Fachkompetenz Die Studierenden können die Rahmenbedingungen sowie ihre Wechselwirkungen für den arbeitsrechtlichen Kontext der Personalarbeit in international agierenden Unternehmen analysieren und daraus Schlussfolgerungen für das Personalmanagement ziehen. Dabei stehen die rechtlichen Rahmenbedingungen des nationalen Umfelds im Vordergrund. Weiterhin liegt der Schwerpunkt auf den relevanten Normen des internationalen Rechts bzw. des einschlägigen nationalen Rechts im Lichte internationaler Vorgaben. Darüber hinaus können die Studierenden charakteristische Vorgaben internationaler Rechtsbeziehungen bewerten und die erlernten Strukturen in der Praxis anwenden und sich auf dieser Basis auf Verhandlungen mit ausländischen Partnern vorbereiten.				
	Methodenkompetenz Die Studierenden können Gesetze in den praxisrelevanten Bereichen auf international unternehmensbezogene Fallkonstellationen anwenden und Lösungsvorschläge unterbreiten.				
Soziale / Kommunikative Kompetenz Die Studierenden können selbständig und gemeinsam mit Kommiliton*innen entsprechende Aufgabenstellungen und Fallbeispiele erörtern und analysieren. Sie sind in der Lage, relevante Kommunikationsformen und Präsentationstechniken angemessen und zielführend auszuführen.					
INHALTE					
3	Grundlagen des Zivil- und Arbeitsrechtes insbesondere <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anwendung nationaler arbeitsvertraglicher Rechtsnormen ▪ Gestaltung von Arbeitsverträgen anhand von Vorgaben der aktuellen Rechtsprechung ▪ Regeln der arbeitsrechtlichen Prozessführung ▪ Umgang mit dem Betriebsrat 				
	Vertiefung in arbeitsrechtlichen Fragestellungen mit internationalem Bezug <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regeln der Anwendung und Auslegung internationaler Rechtsvorgaben für den Vertragsschluss ▪ Arbeitnehmerentsendung ▪ Dienstreisen ▪ Internationale Arbeitnehmerüberlassung 				

	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Vorlesung, Gruppenarbeit, Fallstudien, studentische Vorträge mit Diskussion, Übungen	Deutsch / Englisch
	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH Grundlagen Arbeitsrecht	
	PRÜFUNGSFORMEN	
6	Klausur oder Take-Home-Exam oder mündliche Prüfung	
	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
	VERWENDUNG DES MODULS	
8	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.	
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
9	6/85	
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
10	Prof. Dr. Claudia Kohl	
	LITERATUREMPFEHLUNG	
11	<p>Bellgardt, Peter/ Wauschkuhn, Peter/Kohl, Claudia: Arbeitsrecht mit E-Learning Zugang, Learn4Use, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Schaub, Günter/Schader, Peter: Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch, München, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Bröckermann, Reiner: Personalwirtschaft – Lehr und Übungsbuch für Human Resource Management, Stuttgart, jeweils neueste Aufl.</p> <p>Roß-Kirsch, Nadja: Handbuch internationales Arbeitsrecht, Rechtssichere Gestaltung, Durchführung und Beendigung von Mitarbeiterereinsätzen im Ausland, Köln, jeweils neueste Aufl.</p>	

STUDIENGANG MASTER IHRM					
STRATEGISCHES UND INTEGRIERTES MANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER
HR140	180	6	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Strategic Management	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
	Integriertes Führungssystem und Unternehmenserfolg	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<u>Wissen und Verstehen:</u>				
	<p>Die Studierenden kennen und verstehen nach der erfolgreichen Absolvierung des Moduls die langfristigen und ganzheitlichen (systemische Kompetenz) Aspekte des Top-Managements. Sie sind methodisch-wissenschaftlich deutlich weiter qualifiziert, das Wissen ist gegenüber dem Bachelor vertieft und das Können ausgebaut.</p> <p>Das Modul zielt u.a. auch darauf ab, die Studierenden in die theoretischen und empirischen Grundlagen des strategischen und integrierten Managements einzuführen. Dazu gehört auch, die verschiedenen Lehrmeinungen und Paradigmen von strategischer, integrierter und nachhaltiger Unternehmensführung zu wissen und zu verstehen. Studierende verstehen Notwendigkeit, Inhalt und Methoden der strategischen Unternehmensplanung und können diesbezügliche Handlungsalternativen chancenorientiert anwenden.</p> <p>Die Spezifika einer langfristig bzw. strategischen holistischen Denk- und Handlungsebene der Unternehmensführung können die Hörer*innen erkennen, formulieren und in Schlussfolgerungen umsetzen.</p> <p>Die Teilnehmer*innen haben nun die Ableitung von funktionalen Teilstrategien aus der übergeordneten <i>company strategy</i> sowie die Wechselwirkung und Beteiligung von HR-Themen bei der Strategieentwicklung verstanden.</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, die relevanten Effektivitätskriterien für strategisch-ganzheitlichen Erfolg zu charakterisieren und mit dem Ansatz der integrierten Unternehmensführung zu verknüpfen. Dabei gehen sie sicher um mit nichtfinanziellen und finanziellen Leistungsindikatoren auf strategischer Ebene bei globalisierten Konzernen.</p>				
	<u>Methodenkompetenz:</u>				
	<p>Die Studierenden vertiefen und erweitern ihre wissenschaftlichen Kompetenzen, indem über die behandelten Fachinhalte hinaus auf Theoriebildung, Methodeneinsatz und Forschungsbezüge eingegangen werden soll. Nach Abschluss des Moduls können die Teilnehmer das Wissen selbstständig und eigenverantwortlich weiterentwickeln, auch unter Einsatz anspruchsvoller, forschungsbezogener Literatur.</p>				

	<p>Die erworbenen theoretisch-analytischen sowie synthetischen Befähigungen und Methodenkompetenzen helfen den Studierenden, an anders- und neuartige Problemstellungen wissenschaftlich heranzugehen.</p> <p>Fallstudien können dazu als exemplarische Verkörperungen genutzt werden auch im Sinne einer Vorstufe der späteren angewandten Forschung in Form ihrer – häufig betriebsbezogenen - Master-Thesis (Wissensvertiefung).</p> <p>Quantitative Methoden der BWL vermögen die Studierenden nun eigenständig anzuwenden für Analyse-, Prognose- und Entscheidungszwecke in der strategischen Planung, inkl. Modellen des Performance Management</p> <p>Die Studierenden sehen sich nun in der Lage, Management-relevante komplexe, langfristige Entscheidungssituationen hinsichtlich Alternativen, Entscheidungsparametern sowie Optimierungsaspekten ökonomisch aus Managementsicht heraus zu beurteilen, um optimale Entscheidungen auf höherer Führungsebene zu treffen.</p> <p><u>Kommunikative Kompetenz:</u></p> <p>Die Gruppenarbeit mit anschließender Diskussion und Kritik dient der Entwicklung der kommunikativen Kompetenz innerhalb der Terminologie des Fachgebietes. Die gemeinsame Lektüre und Aussprache über einen research journal-Beitrag schult die mastergerechte kommunikative Kompetenz.</p> <p>Die Studierenden setzen sich mit anspruchsvollen anwendungs- und forschungsgerichteten Texten, auch in englischer Sprache, und komplexen, interdisziplinären Fachthemen auseinander, in Gruppenarbeit, Semindiskussion und dem Diskurs mit den Dozenten. In fallstudiengestützten Präsentationen wenden sie die Denk- und Sprachmethodik der Strategie an und diskutieren in dieser Ebene mit ihren Kommilitonen/-innen.</p> <p>Als Master-Lehrveranstaltung sollen die Studierenden nach Abschluss der LV auch zeigen können, dass sie erworbenes Wissen reflektieren, kritisieren, weiterentwickeln und auf andere Zusammenhänge und Neuartiges übertragen können.</p>
3	<p>INHALTE</p> <p><u>Strategische Management:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Theoretische Rahmenkonzepte und Grundverständnisse ▪ Strategische Planung: Strategischer Rahmen der Unternehmensplanung ▪ Methoden der strategischen Planung ▪ Ausgewählte Werkzeuge der strategischen Planung ▪ Strategien und Führung: Strategisches Management ▪ Wettbewerbsanalyse und strategische Wettbewerbsvorteile ▪ Strategien formulieren ▪ Spektrum an strategischen Alternativen und ihre Einsatzfelder <p><u>Integriertes Führungssystem und Unternehmenserfolg</u></p> <p>Integrative Führungsmodelle für globalisierte Organisationen vor dem theoretischen Hintergrund der Personalökonomik</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Normative Ebene: Unternehmensverfassung und Corporate Governance (Vorstand und Aufsichtsrat).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategische Ebene: Überblick über strategische Performanz-Ansätze und Leistungsmanagement. ▪ Integrative Führung über nichtfinanzielle und finanzielle (wertorientierte) Leistungsindikatoren in einem systemischen Stakeholder-Ansatz. ▪ Innovative nichtfinanzielle Leistungsindikatoren-Ansätze: Human Capital sowie Intellectual Capital messen und managen. ▪ Fortgeschrittene Management-Tools im Führungskreislauf (Zielbildung, Problemanalyse, Alternativensuche, Prognose, Entscheidung, Durchsetzung und Kontrolle). 	
	LEHRFORMEN	SPRACHE
4	Seminaristischer Unterricht; Kleingruppenarbeit, Präsentation und Diskussion; Fallstudien und Textanalyse, Impulsvortrag	Deutsch / Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH Gute BWL-Grundlagen der taktisch-operativen Unternehmensführung, inkl. der Führungsteilfunktionen wie Planung, Strategieentwicklung, Entscheidungsfindung, Personalführung und Organisation	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Klausur oder mündliche Prüfung	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.	
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE	
	6/85	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Thomas Martin	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Berens, W.: Quantitative Planung, 5. Auflage, Stuttgart, 2016</p> <p>Grant, Robert M.: Contemporary strategy analysis: Text only, 9th ed., Chichester: Wiley 2015.</p> <p>Grant, Robert M. (Autor), Brigitte Hilgner (Übersetzer): Moderne strategische Unternehmensführung: Konzepte, Analysen und Techniken, Wiley, Weinheim 2014. (PL).</p> <p>Hinterhuber, Hans H.: Strategische Unternehmensführung, 9. Aufl. Berlin [u.a.] 2015.</p> <p>Hungenberg, H.: Strategisches Management in Unternehmen, Gabler, 8. Aufl., Wiesbaden 2014.</p>	


Müller-Stewens, G.; Lechner, C.: Strategisches Management, 5. Aufl., Stuttgart 2016.

Porter, M. E.: Wettbewerbsstrategie: Methoden und Analyse von Branchen und Konkurrenten, 12. Aufl. Frankfurt am Main 2013.


Steinmann, H.; Schreyögg, G: Management. Grundlagen der Unternehmensführung, 7. Aufl., Wiesbaden, 2013.

Weber, J.: Einführung in das Controlling, 15. Aufl., Stuttgart 2016.


Welge, M.K./Al-Laham, A.: Strategisches Management, 7. Aufl., Wiesbaden 2016.

STUDIENGANG MASTER IHRM			 Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen		
QUANTITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER
HR150	180	6	1. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung	4 SWS	(42 h)	(138 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind den Studierenden wissenschaftstheoretische Grundlagen der quantitativen Sozialforschung bekannt. ▪ Die Studierenden kennen wesentliche Untersuchungsdesigns der quantitativen Sozialforschung und wissen diese gezielt mit den jeweiligen Forschungsfragen und -hypothesen zu verknüpfen. ▪ Verschiedene Möglichkeiten der Stichprobenziehungen sowie deren jeweilige Vor- und Nachteile sind bekannt und werden sicher umgesetzt. ▪ Methoden der Datenerhebung, insbesondere standardisierte Fragebögen, können angewandt und, falls erforderlich, auch selbstständig entwickelt werden. ▪ Fortgeschrittene Methoden der Datenauswertung – insbesondere computergestützt – sind bekannt und werden beherrscht. ▪ Darüber hinaus sind die Studierenden in der Lage quantitative Forschungsergebnisse zu interpretieren, kritisch zu reflektieren und darzustellen. 				
INHALTE					
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissenschaftstheoretische Grundlagen der quantitativen Sozialforschung, insb. Kritischer Rationalismus ▪ Gütekriterien der quantitativen Forschung ▪ Quantitative Forschungsdesigns und Operationalisierung ▪ Vorgehensweisen der Stichprobenziehung ▪ Methoden der Datenanalyse, insb. Regressionsanalysen (z.B. lineare und nicht lineare Regression, logistische und ordinale Regression), Varianzanalysen, Faktorenanalysen, Clusteranalyse etc. ▪ Computergestützte Datenauswertung (z.B. SPSS) 				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		

	Seminaristische Vorlesungen und darauf abgestimmte Fallstudien und Projektarbeiten	Deutsch / Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM	
	INHALTLICH Nachweis über mindestens grundlegende Kenntnisse in Statistik und quantitative Sozialforschung im Bachelor-Studium (oder vergleichbar)	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Assignments oder Projektarbeit	
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS	
	Insgesamt bestandene Modulprüfung	
8	VERWENDUNG DES MODULS	
	Zur Vertiefung methodischer Kenntnisse der empirischen Sozialforschung innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche methodische Basis für Master Thesis	
9	Stellenwert der Note für die Endnote	
	6 /85	
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE	
	Prof. Dr. Stephan Weinert	
11	LITERATUREMPFEHLUNG	
	<p>Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). Multivariate Analysemethoden. 13. überarbeitete Auflage, Heidelberg u.a.: Springer.</p> <p>Backhaus, K., Erichson, B., Weiber, R. (2013). Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden. 2. Auflage, Berlin & Heidelberg: Springer.</p> <p>Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. 7. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Berlin u.a.: Springer.</p> <p>Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Heidelberg: Springer.</p> <p>Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis. New York & London: The Guilford Press.</p> <p>Schendera, C. (2014). Regressionsanalyse mit SPSS. 2. Auflage, München: Oldenbourg.</p> <p>Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen sowie dem Downloadbereich des Fachbereichs II zu entnehmen.</p>	

STUDIENGANG MASTER IHRM			 Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen			
DIGITAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER	
HR210	180	6	2. Semester	jährlich	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Grundlagen des Digitalen HRM		2 SWS	(28 h)	(62 h)	20
	Digitales Lernen		2 SWS	(28 h)	(62 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN						
2	Die Lernenden kennen die Grundlagen der Digitalisierung im Überblick und können die elementaren Zusammenhänge der Einzelteile (Technik und Organisation) in ihrer Bedeutung und Wirkungen erklären. Die Lernenden kennen die zentralen Theorien des mediengestützten Lernens und die verschiedenen Applikationen (Lernplattformen, Soziale Netzwerke, u.a.). Sie können eigenständig in Gruppen einfache Lernangebote projektieren, die erforderlichen Lerntools einsetzen und in praktische Anwendungen überführen.					
INHALTE						
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen der Wirtschaftsinformatik, insbesondere Aufbau und Einsatz von Datenbanken. ▪ Stellung der Informationen aus dem HR-Bereich des Unternehmens im Kontext des Managementinformationssystems (Informationsarchitektur, Big Data). ▪ Grundlagen des Lernens und des Lernens mit Medien (ausgewählte Lerntheorien, Konzepte, Modelle). ▪ Überblick über die Lernplattformen, deren Funktionalitäten und Tools. ▪ Beispielhafte Konzeption und Realisierung von mediengestützten Lernangeboten. 					
4	LEHRFORMEN		SPRACHE			
	Vorlesung, Übung und Fallstudien		Deutsch			
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN						
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM					
INHALTLICH keine						
PRÜFUNGSFORMEN						
6	Klausur oder Projektarbeit und Podcast					
VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS						
7	Insgesamt bestandene Modulprüfung					

	VERWENDUNG DES MODULS
8	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
9	6 /85
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Rudolf Mohr
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	<p>Petry, Thorsten, Jäger, Wolfgang: Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement, Freiburg, München, Stuttgart 2018.</p> <p>Weigert, Mathias, Bruhn, Horst-Dieter, Strenge, Michael: Digital HR oder HR Digital- Die Bedeutung der Digitalisierung für HR, in: Walter Jochmann, Ingo Böckenholt und Stefan Diestel (Hrsg.): HR-Exzellenz, Innovative Ansätze in Leadership und Transformation, S. 323-336.</p> <p>Heider-Lang, Jacqueline: Wie lernt die Web-2.0-Generation?, München 2016.</p>


STUDIENGANG MASTER IHRM					
INTERNATIONAL MANAGEMENT					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER
HR220	180	6	2. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	International Strategies: Management and Organization	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
	International Management: Networks and Decision Making	2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p><u>Wissen und Verstehen:</u></p> <p>Die Studierenden können die nationalen und internationalen Rahmenbedingungen und ihre Wechselwirkungen für die Führung von internationalen Unternehmen überblicken, systematisieren, analysieren und daraus Schlussfolgerungen für das Top-Management ziehen. Dabei stehen ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen im Vordergrund, die in Hinblick auf die strategische Führung von Unternehmen erfasst und bewertet werden können (Chancen und Risiken). Neben deskriptiven Aussagen können die Teilnehmer nun auch kausal -explikativ denken und argumentieren, um zu eigenen, neuartigen gestalterischen Handlungsempfehlungen für das Management zu gelangen. Die theoretischen Grundansätze der BWL und des Internationalen Managements können erklärt und hinsichtlich der Relevanz für das praktische Management beurteilt werden.</p>				
	<p>Die Studierenden können inter- und multinationale Unternehmen als Netzwerke identifizieren und modellieren. Sie sind auf dieser Basis in der Lage, Ansätze zum Management solcher komplexen Strukturen abzuleiten. Die Studierenden reflektieren die Bedeutung externer Parameter wie z.B. Markteintrittsbarrieren und länderspezifische kulturelle Aspekte auf das internationale Management. Sie erkennen die Bedeutung einer angemessenen Aufbauorganisation im internationalen Kontext und können Prozesse auf Basis von ereignisgesteuerten Prozessketten sowohl modellieren als auch analysieren. Ein zentrales Ziel dieser Veranstaltung ist es, die Bedeutung und konkrete Gestaltungsansätze des internationalen Projektmanagements zu diskutieren. Dies umfasst sowohl spezifische Herausforderungen als auch internationale Standards. Die Studierenden sind darüber hinaus in der Lage, die im internationalen Rahmen zu treffenden Entscheidungen den klassischen entscheidungstheoretischen Situationen zuzuordnen und entsprechende Konsistenzanalysen eigenständig durchzuführen.</p>				
	<p><u>Methodenkompetenz:</u></p> <p>Die Studierenden vertiefen und erweitern ihre wissenschaftlichen Kompetenzen, indem über die behandelten Fachinhalte hinaus auf Theoriebildung, Methodeneinsatz und Forschungsbezüge eingegangen werden soll. Nach Abschluss des Moduls können die</p>				

	<p>Teilnehmer*innen das Wissen selbstständig und eigenverantwortlich weiterentwickeln, auch unter Einsatz anspruchsvoller, forschungsbezogener Literatur. Die Studierenden sehen sich nun in der Lage, Management-relevante komplexe, langfristige und internationale Entscheidungssituationen hinsichtlich Alternativen, Entscheidungsparametern sowie Optimierungsaspekten sowohl ökonomisch als auch juristisch aus Managementsicht heraus zu beurteilen, um optimale Entscheidungen auf höherer Führungsebene zu treffen.</p> <p><u>Kommunikative Kompetenz:</u></p> <p>Die Studierenden setzen sich mit anspruchsvollen Texten in englischer Sprache und komplexen, interdisziplinären Fachthemen auseinander, in Gruppenarbeit, Seminardiskussion und dem Diskurs mit den Dozierenden. Als Master-Lehrveranstaltung sollen die Studierenden nach Abschluss der LV auch zeigen können, dass sie erworbenes Wissen reflektieren, kritisieren, weiterentwickeln und auf andere Zusammenhänge und Neuartiges übertragen können. Durch den Einsatz der englischen Sprache, soweit möglich, bauen die Studierenden ihre vorhandene Fremdsprachenkompetenz unter Berücksichtigung von interkulturellen Einflussfaktoren aus.</p>	
3	<p>INHALTE</p> <p><u>International Strategies: Management and Organization</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Basics and framework for International Management: facing new and different environment factors in a strategic perspective ▪ Fundamentals of Internationalization and Globalization, including economic theories of international trade and organization ▪ Basic-Strategies of international Management: Market entry, market development, market selection, timing and allocation ▪ Functional strategies for globalized Organizations: people and organization. Types of international Organizations and the role model of HR managers <p><u>International Management: Networks and Decision Making</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Multinational Corporations: The Network Approach ▪ Structures and Complexity; Frameworks and Role Typologies ▪ The external Environment ▪ Market Barriers; The Role of Country Culture ▪ International Coordination ▪ Organisational Structures as Coordination Mechanism; Process Analysis and Modelling ▪ International Project Management ▪ Challenges; International Standards; Agile and hybrid Approaches ▪ Decision Making ▪ The Decision Process; Decision Making under Uncertainty; Rational Decision Making under Risk 	
4	<p>LEHRFORMEN</p>	<p>SPRACHE</p>
	<p>Vorlesung, Seminaristischer Unterricht</p>	<p>Deutsch / Englisch</p>


5	<p>TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN</p> <p>FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM</p>
	<p>INHALTLICH Gute Grundlagen der Unternehmensführung im nationalen Kontext, inkl. der Führungsteilfunktionen wie Personalführung, Organisation, Planung, Strategieentwicklung, Marketing</p>
6	<p>PRÜFUNGSFORMEN</p> <p>Klausur oder mündliche Prüfung</p>
7	<p>VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS</p> <p>Insgesamt bestandene Modulprüfung</p>
8	<p>VERWENDUNG DES MODULS</p> <p>Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.</p>
9	<p>STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE</p> <p>6/85</p>
10	<p>MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE</p> <p>Prof. Dr. Thomas Martin</p>
11	<p>LITERATUREMPFEHLUNG</p> <p><u>International Strategies: Management and Organization</u></p> <p>Deresky, Helen: International management: managing across borders and cultures, 9. global ed., Boston 2017.</p> <p>Dowling, P./ M. Festing /A. Engle: International human resource management: managing people in a multinational context, 7. ed., London [u.a.] 2017.</p> <p>Dülfer, Eberhard; Jöstingmeier, Bernd: International management in diverse cultural areas, 2. Ed., München/Wien 2011.</p> <p>Kutschker, M.; Schmid, S.: Internationales Management, 7., bearb. Aufl., München 2011.</p> <p><u>International Management: Networks and Decision Making</u></p> <p>Kerzner, H.: Project management: best practices; achieving global excellence, 4th ed., Hoboken 2018.</p> <p>Meyer, R.: Entscheidungstheorie, Wiesbaden, 1999.</p> <p>Morschett, D.; Schramm-Klein, H.; Zentes, J. Strategic International Management. Text and Cases., 3rd Ed., Wiesbaden 2015.</p> <p>Preußig, J.: Agiles Projektmanagement: Scrum, Use Cases, Task Boards & Co., Freiburg, 2015.</p>

STUDIENGANG MASTER IHRM						
INTERNATIONAL LABOUR ECONOMICS						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGBOTS	DAUER	
HR230	180	6	2. Semester	jährlich	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	International Labour Economics (HR230)		4 SWS	(42 h)	(138 h)	20
2	LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
	<p>Die Studierenden kennen unterschiedliche, tiefergehende Aspekte zur Bedeutung und Funktionsweisen internationaler Arbeitsmärkte. Aufbauend auf Vorkenntnissen zu Angebot, Nachfrage und Gleichgewicht auf Arbeitsmärkten erwerben die Studierenden fortgeschrittene Kenntnisse der Arbeitsmarktökonomie und zu vorherrschenden Imperfektionen. Die Studierenden kennen und verstehen sowohl die theoretischen als auch die empirischen Hintergründe zum aktuellen Forschungsstand von Arbeitsmärkten.</p>					
3	INHALTE					
	<p><u>Fortgeschrittene Arbeitsmarktökonomie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohnunterschiede ▪ Humankapital ▪ Lohnstrukturen ▪ Arbeitsmobilität 					
	<p><u>Imperfekte Arbeitsmärkte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsmarktdiskriminierung ▪ Gewerkschaften ▪ Leistungsorientierte Vergütung ▪ Arbeitslosigkeit <p><u>Aktuelle Forschungsthemen in der Arbeitsmarktökonomie</u> Behandlung grundlegender und aktueller Themen aus dem Bereich der Arbeitsmarktökonomie bzw. allgemeiner Wirtschaftspolitik</p>					
4	LEHRFORMEN		SPRACHE			
	Vorlesung und seminaristischer Unterricht		Deutsch / Englisch			
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN					
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM					
	INHALTLICH Grundlagen der Arbeitsmarktökonomie					
6	PRÜFUNGSFORMEN					
	Klausur oder Hausarbeit mit Präsentation					


7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
	VERWENDUNG DES MODULS
8	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
9	6/85
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Marcus Sidki
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	Borjas: Labor Economics, neueste Auflage.
	Cahuc, Carcillo, Zylberberg: Labor Economics, neueste Auflage.
	Sesselmeier, Funk, Waas: Arbeitsmarkttheorien, neueste Auflage.

STUDIENGANG MASTER IHRM						
WIRTSCHAFTSETHIK UND -PHILOSOPHIE						
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER	
HR240	180	6	2. Semester	jährlich	ein Semester	
1	LEHRVERANSTALTUNGEN		KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPEN-GRÖSSE
	Wirtschaftsethik		2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
	Wirtschaftsphilosophie		2 SWS	(21 h)	(69 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN						
2	<p>In Rollenspielen wird die Wahrnehmung aus völlig neuen Perspektiven geübt und Verständnis für Positionen der Diskussionspartner erweckt. In der Gruppenarbeit werden nur schwer zugängliche Texte aufgebrochen und mit Sinnhaftigkeit versehen, so dass ein Grundverständnis entsteht. Mit Lehrfilmen werden auch schwerzugängliche Inhalte veranschaulicht, um so den Studierenden einen inhaltlichen Zugang zu ermöglichen.</p> <p>Die Studierenden können bestimmte grundsätzliche Standpunkte zu wirtschaftlichen Grundproblemen unterscheiden und den maßgeblichen philosophischen Grundrichtungen zuordnen. Sie werden dazu befähigt aus diesen Erfahrungen ihren eigenen Standpunkt zu bestimmen und damit den ethischen Rahmen für sich selbst zu entwickeln. Sie können fundierte gesellschafts-politische Diskussionsbeiträge leisten und die Diskussionspartner durch ihren überzeugenden und in sich konsequenten Standpunkt überzeugen.</p>					
INHALTE						
3	<p><u>Wirtschaftsethik:</u> Grundlegung der Ethik, Modelle normativer Ethik, ethische Aspekte der Wirtschaftstheorie, moderner Kapitalismus und Ethik, Gewinnorientierung und Moral: Unternehmerethik, Nachhaltigkeit – Grundlage einer neuen Wirtschaftsethik, Marketing und Ethik.</p> <p><u>Wirtschaftsphilosophie:</u> Die Stellung der Philosophen zu den Aufgaben und der Organisation des Staates, Verteilung der Steuerlast, Lenkung der Wirtschaft, Schutz des heimischen Marktes, Besitz von Eigentum, Bildung von gerechten Preisen, Bestimmung des gerechten Lohns, Berechtigung für die Erhebung von Zinsen, Gemeinwohlprinzip und Versorgung von Bedürftigen sowie die Bestimmung des Maßes an Freizeit und Entspannung.</p>					
4	LEHRFORMEN		SPRACHE			
	Vorlesung, Übung und Fallstudien		Deutsch			
TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN						
5	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM					
INHALTLICH keine						


6	PRÜFUNGSFORMEN
	Klausur oder Projektarbeit
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
	VERWENDUNG DES MODULS
8	Zur Vertiefung und Ergänzung personalwirtschaftlicher Kenntnisse innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche inhaltliche Basis für Master Thesis.
	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE
9	6/85
	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
10	Prof. Dr. Rudolf Mohr.
	LITERATUREMPFEHLUNG
11	Aßländer, Michael, S.: Wirtschaft (Grundthemen Philosophie), Berlin/Bosten 2013. Lütge, Christoph, Uhl, Matthias: Wirtschaftsethik, München 2017.

STUDIENGANG MASTER IHRM					
QUALITATIVE METHODEN DER EMPIRISCHEN SOZIALFORSCHUNG					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR250	180	6	2. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung	4 SWS	(42 h)	(138 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach erfolgreichem Abschluss des Moduls sind den Studierenden die relevanten Aspekte und Besonderheiten der qualitativen Forschung bekannt. ▪ Die Studierenden sind in der Lage zu erkennen, wann ein qualitativer Zugang im Vergleich zu einer quantitativen Vorgehensweise zu bevorzugen ist, um Fragestellungen des International Managements beantworten zu können. ▪ Besonderheiten qualitativen Stichprobenziehungen sind bekannt und werden sicher umgesetzt. ▪ Methoden der Datenerhebung, insbesondere weniger standardisierte "offene" Interviews, können angewandt werden. ▪ Methoden der Datenauswertung – auch computergestützt – werden beherrscht. ▪ Darüber hinaus sind die Teilnehmer/innen in der Lage qualitative Forschungsergebnisse kritisch zu reflektieren und darzustellen. 				
INHALTE					
3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermittlung der Prinzipien des qualitativen Paradigmas in der sozialwissenschaftlichen (Wirtschafts-)Forschung. ▪ Theoretische Fundierung und Denkschulen (z.B. Hermeneutik, Symbolischer Interaktionismus, Sozialer Konstruktivismus). ▪ Gütekriterien der qualitativen Forschung. ▪ Qualitative Forschungsdesigns, Besonderheiten der qualitativen Stichprobenziehung, und Methoden der Datenerhebung und -auswertung. ▪ Mixed-Methods-Forschung. ▪ Computergestützte qualitative Methoden (z.B. MAXQDA). 				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Seminaristische Vorlesungen und darauf abgestimmte Fallstudien und Projektarbeiten		Deutsch / Englisch		


5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM
	INHALTLICH Nachweis über mindestens grundlegende Kenntnisse in der empirischen Sozialforschung im Bachelor-Studium (oder vergleichbar)
6	PRÜFUNGSFORMEN
	Assignments oder Projektarbeit
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Zur Vertiefung methodischer Kenntnisse der empirischen Sozialforschung innerhalb des Masterstudiengangs IHRM sowie anderen Masterstudiengängen der BWL; mögliche methodische Basis für Master Thesis
9	Stellenwert der Note für die Endnote
	6/85
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Stephan Weinert
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	<p>Brüsemeister, T. (2008). Qualitative Forschung. 2. überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer.</p> <p>Döring, N. & Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage, Heidelberg: Springer.</p> <p>Kuckartz, U., Grunenberg, H. & Dresing, T. (2007). Qualitative Datenanalyse: computergestützt. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.</p> <p>Mey, G. & Mruck, K. (2014). Qualitative Forschung. Wiesbaden: Springer.</p> <p>Wintzer, J. (2016). Qualitative Methoden in der Sozialforschung. Berlin & Heidelberg: Springer.</p> <p>Alle Titel in der jeweils aktuellen Auflage. Aktualisierte Literaturlisten sind den Veranstaltungsunterlagen sowie dem Downloadbereich des Fachbereichs II zu entnehmen.</p>

Studiengang Master IHRM					
AUSLANDSEMESTER					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR300	900	30	3. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBSTSTUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGRÖSSE
	Bei Aufenthalt an einer Universität: je nach Lehrangebot hochschulindividuell	<u>Ausländische Hochschule:</u> abhängig von der jeweiligen Hochschule. <u>Unternehmen:</u> Vollzeit, 20 Wochen		abhängig von der jeweiligen Hochschule / Arbeitszeit des Unternehmens	-
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	WISSENSCHAFTLICHE AUSBILDUNGSZIELE Das Auslandssemester kann wahlweise in Form a.) eines <i>Auslandssemesters an einer ausländischen Hochschule</i> oder b.) in Form eines <i>Praktischen Studiensemesters im Ausland (Praxissemester)</i> erfolgen. Die wiss. Professionalität erhöht sich durch das selbständige Organisieren, Planen und Steuern ihres eigenen Auslandsaufenthaltes. Durch das Auslandssemester verbessert sich die interkulturelle Kommunikations-, Handlungs- und Kooperationsfähigkeit. Das Auslandssemester an einer ausländischen Hochschule vertieft und verbreitert das im Inland erworbene Wissen durch wirtschaftswissenschaftliche Master-Lehrveranstaltungen, möglichst mit Bezug zu dem Themenfeld International Human Resources Management (IHRM), fördert das Verstehen des Wissens und erleichtert den Einstieg eines Master Absolventen/in ins Berufsleben in einer zunehmend globalisierten und interkulturellen Welt. Im Praktischen Studiensemester im Ausland erwerben die Studierenden fortgeschrittene anwendungsbezogene Befähigungen in Personalmanagement-relevanten Bereichen eines Wirtschaftsunternehmens oder einer wirtschaftsnahen Organisation im Ausland (Praxisstelle). Es geht um den projektorientierten Erwerb von fortgeschrittenen Kenntnissen (Wissensvertiefung) über die wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens in neuen und unvertrauten Umgebungen. Die Studierenden haben Gelegenheit, ihr Wissen und theoretischer Erkenntnisse in der betrieblichen Praxis einzusetzen, d.h. Theorie und Praxis auf Master-Niveau zu integrieren (Nutzung und Transfer von Wissen).				
	INHALTE Abhängig von Unternehmen und den ausländischen Hochschulen, jeweils mit Bezug zu den Themen Personal & Arbeit, Organisation und/oder Internationales Management				
3					

4	LEHRFORMEN	SPRACHE
		Englisch
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN	
	FORMAL Es setzt den erfolgreichen Abschluss von mindesten 45 ECTS aus dem 1. Studienjahr voraus.	
	INHALTLICH Die Teilnahme an den Modulen des 1. und 2. Semesters, insbes. HR 110-150, HR 210-240	
6	PRÜFUNGSFORMEN	
	Präsentation oder Referat oder Vortrag oder Podcast	
7	<p>VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS</p> <p>Der Nachweis des Auslandssemesters wird im 4. Semester geführt durch</p> <p>a.) <u>Auslandssemester an einer ausländischen Hochschule</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Immatrikulationsbescheinigung der anerkannten und ausländischen Hochschule über das Auslandssemester und ▪ den Nachweis der Belegung von Fächern im Umfang von 30 ECTS und den dazugehörigen Prüfungen und ▪ Teilnahme am Feedbackseminar. Hier werden die im Ausland und/oder ausländischen Unternehmen gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse präsentiert. Im begründeten und durch die Studiengangleitung genehmigten Ausnahmefall kann alternativ ein Erfahrungsbericht im Umfang von 10 Seiten bei der Studiengangleitung eingereicht werden. <p>b.) <u>Praktisches Studiensemester im Ausland</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxissemestervertrag und ▪ „Tätigkeitsnachweis“, eine qualifizierte Bescheinigung der Praxisstelle über Art und Dauer der Tätigkeit oder ein Praxissemesterzeugnis. Fehlzeiten wegen Krankheit und/oder Arbeitsbefreiung sind anzugeben und ▪ die Teilnahme am Feedbackseminar. Hier werden die im ausländischen Unternehmen gemachten Erfahrungen und wiss. Erkenntnisse präsentiert. Haben mehrere Studierende im selben Semester ihr Auslandspraxissemester im selben Unternehmen absolviert, können die Präsentationsformate mit abgestimmten individuellen Beiträgen zusammen erfolgen. 	
8	<p>VERWENDUNG DES MODULS</p> <p>4. Semester: Modul HR 410 Internationales HR in Theorie und Praxis durch Anwendung der interkulturellen Kompetenzen; in der Masterarbeit HR 499 und Berufsbefähigung nach dem Studium.</p>	
9	<p>STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE</p> <p>0 /85</p>	
10	<p>MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE</p> <p>Studiengangleitung und/oder Praxissemesterbeauftragte/r; Prof. Dr. Stephan Weinert</p>	
11	<p>SONSTIGE INFORMATION</p> <p>Die Auslandssemesterordnung für den Studiengang IHRM regelt das Weitere.</p>	

STUDIENGANG MASTER IHRM					
INTERNATIONALES HR IN THEORIE UND PRAXIS					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR410	150	5	4. Semester	jährlich	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENG-RÖSSE
	INTERNATIONALES HR IN THEORIE UND PRAXIS	4 SWS	(42 h)	(108 h)	20
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Durch die Bearbeitung von Aufgabenstellungen aus der Personalmanagementforschung und -praxis werden die Studierenden befähigt, ihr bislang erlangtes Fach- und Methodenwissen gezielt anzuwenden. Die Studierenden lernen die jeweiligen Themenstellungen kritisch zu reflektieren und in den aktuellen Stand der Forschung einzuordnen. Durch den intensiven Austausch mit den jeweiligen Dozierenden und untereinander werden Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen entwickelt und vertieft. Sie erlernen dabei eine systematische, problemlösungsorientierte Vorgehensweise und die anschließend notwendige nachvollziehbare Vermittlung der erzielten Ergebnisse an die anderen Teilnehmer*innen.</p> <p>Die Studierenden haben die (wissenschafts-)sprachlichen Anforderungen verstanden und selbst erprobt, die sie bei dem Halten von forschungsnahen Referaten sowie dem späteren Kolloquium der Masterarbeit erfüllen müssen.</p>				
INHALTE					
3	<p>Die Veranstaltung findet in zwei aufeinanderfolgenden einwöchigen Blockveranstaltungen statt. Die erste Blockveranstaltung ist in Anlehnung an eine „Summer School“ konzipiert. In diesem Rahmen erfolgt eine vertiefende Auseinandersetzung mit einem wissenschaftlichen Schwerpunktthema aus dem Internationalen Personalmanagement. Der Einbezug von ausländischen Gastdozenten und Studierenden ist explizit vorgesehen, um unterschiedliche Perspektiven gezielt einzubeziehen. Die Themenwahl richtet sich flexibel nach aktuellen Fragestellungen in der Personalmanagementforschung.</p> <p>In der zweiten Woche stellen die Studierenden ein vorab vorbereitetes Thema vor, das sich an den Erfahrungen während ihres Auslandssemesters orientiert. Über die reine Präsentation der Themen hinaus findet eine tiefgehende Reflektion und moderierte Diskussion statt. Für beide Blockveranstaltungen ist eine Anwesenheitspflicht zwingend vorgesehen, da die Aneignung von Fachwissen und die darüberhinausgehende Entwicklung von Sozial- und Methodenkompetenzen den intensiven Austausch zwischen Dozierenden und Studierenden voraussetzt.</p>				
4	LEHRFORMEN		SPRACHE		
	Projekt, Übungen, Fallbeispiele, Gruppenarbeiten, Seminarvortrag		Deutsch / Englisch		

5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN
	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM
	INHALTLICH Absolviertes Auslandssemester
6	PRÜFUNGSFORMEN
	Aktive Teilnahme
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS
	Insgesamt bestandene Modulprüfung
8	VERWENDUNG DES MODULS
	Vertieft Kenntnisse im Internationalen Personalmanagement; ermöglicht Orientierung für die Master-Thesis.
9	Stellenwert der Note für die Endnote
	0/85
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE
	Prof. Dr. Stephan Weinert
11	LITERATUREMPFEHLUNG
	Döring, N. & Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Heidelberg: Springer; Bartscher, T., Stöckl, J. & Träger, T. (2012). Personalmanagement. München: Pearson; Scholz, C. (2011). Grundzüge des Personalmanagements. München. Vahlen sowie Downloadbereich des Fachbereichs II.

Studiengang Master IHRM					
MASTER THESIS					
PARAMETER	WORKLOAD	CREDITS	STUDIEN-SEMESTER	HÄUFIGKEIT DES ANGEBOTS	DAUER
HR499	750	25	4. Semester	jedes Semester	ein Semester
1	LEHRVERANSTALTUNGEN	KONTAKTZEIT		SELBST-STUDIUM	GEPLANTE GRUPPENGROSSE
	Master Thesis (Masterarbeit)	-	-	(750 h)	-
LERNERGEBNISSE (LEARNING OUTCOMES) / KOMPETENZEN					
2	<p>Mittels der Master Thesis (Masterarbeit) soll der/die zu Prüfende nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, mit den wiss. Methoden des Fachgebietes ein Forschungsproblem im festgelegten Zeitraum zu bearbeiten und lösen, ein selbständiges, wissenschaftlich begründetes Urteil zu entwickeln, zu wissenschaftlich fundierten Aussagen zu gelangen und die Ergebnisse in sprachlicher wie in formaler Hinsicht angemessen darzustellen.</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, auf Grundlage von im Studium erfolgten Projektarbeit, dem im Auslandsemester erworbenen Kompetenzen und der entwickelten Fähigkeit zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten ein aktuelles anwendungsorientiertes Thema aus dem Bereich Personalmanagement oder Organisation (HRM) in einem Zeitraum von 6 Monaten mit wissenschaftlichen Methoden und eigenem empirischen Anteil zu bearbeiten. Die Arbeit kann Forschungs- oder Entwicklungscharakter haben. Im Bereich der Forschung handelt es sich um angewandte Forschung für neues Wissen in Bezug auf praktisch relevante Anwendungen, im Bereich der Entwicklung um die Anwendung neuen Wissens für neue oder geänderte Produkte/Dienstleistungen bzw. Prozesse im Unternehmen.</p>				
INHALTE					
3	<p>Die Erstellung der Masterarbeit umfasst die Recherche und Erarbeitung des aktuellen Forschungsstandes, das darauf aufbauende Formulieren von Forschungsfragen und die Entwicklung wissenschaftlich fundierter Aussagen auf der Basis einer geeigneten Forschungsmethodik (vorzugsweise empirisch oder theoretisch-konzeptionell). Die Bearbeitung der Problemstellung, die auch in Anlehnung an konkrete praktische Aufgabenstellungen aus Unternehmen resultieren kann, wird durch das Herausarbeiten wissenschaftlich begründeter Schlussfolgerung abgeschlossen. Die Ergebnisse werden im Kolloquium in einer Disputation und dazu vorzulegenden Thesenpapier durch den Studierenden vorgestellt und mit einer Prüfungskommission diskutiert. Die Abfassung der Masterarbeit in englischer Sprache wird begrüßt. Das Thesenpapier wird in Deutsch und Englisch abgegeben. Kontaktzeit: nach Terminabsprache mit Betreuer/in.</p>				
4	LEHRFORMEN	SPRACHE			
		Deutsch / Englisch			
5	TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN				

	FORMAL Einschreibung im Studiengang IHRM
	INHALTLICH Absolvieren der Semester 1 und 2, insbes. der Veranstaltungen zur wiss. Methodik wie HR 150 Quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung und HR 250 Qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Nachweis von mindestens 60 ECTS-Punkten.
6	PRÜFUNGSFORMEN Schriftliche Abschlussarbeit
7	VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE VERGABE VON CREDITS Bestandene Master Thesis zuzüglich bestandenen Kolloquiums. Termingerechte Abgabe der Arbeit mit positivem Erst- und Zweitgutachten
8	VERWENDUNG DES MODULS Integration von Forschungsergebnissen in die Weiterentwicklung von Lehrveranstaltung
9	STELLENWERT DER NOTE FÜR DIE ENDNOTE 25 /85
10	MODULBEAUFTRAGTE/R UND HAUPTAMTLICH LEHRENDE Hauptamtliche Professor*innen und Dozierende des Studienbereiches
11	LITERATUREMPFEHLUNG Goldenstein Jan, Michael Hunoldt, Peter Walgenbach: Wissenschaftliche(s) Arbeiten in den Wirtschaftswissenschaften: Themenfindung – Recherche – Konzeption – Methodik – Argumentation, Wiesbaden 2018. Kornmeier, Martin F.: Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht, Für Bachelor, Master und Dissertation, 7. Aufl., Haupt Bern 2016. Theisen, M. R.: Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit, 17. Aufl., München 2017.