

Course Outline

Virtual Exchange Spring Semester 2025

Course Title: Human Resource Management & Organisational Behaviour 1 (course language: German)

Number of ECTS-Credits: 5

Format of the course:

- synchronous online course (FIX timeslots)
- asynchronous online course (NO fix timeslots)
- mix of synchronous and asynchronous online course
- synchronous hybrid course (students can choose online OR on campus in FIX timeslots)
- asynchronous hybrid course (students can choose online OR on campus in NON-fix timeslots)
- mix of synchronous and asynchronous hybrid course
- other, namely:

Number of Students accepted

- Total number of students is limited to
- Total number of students is unlimited
- Total number of virtual exchange students is limited to
- Total number of virtual exchange students is unlimited

Responsible lecturers:

- Prof. Dr. Michael Sitte
- Prof. Dr. Feriha Özdemir

Table of Contents

1. Course content.....	3
2. Learning objectives	3
3. Prior knowledge and entry requirements	4
4. Course structure and dates	5
5. Assessment	5
6. Literature	5
7. Grading	5

1. Course content

Wirtschaftliche, gesellschaftliche und technologische Entwicklungen – wie Globalisierung, demographischer Wandel und Digitalisierung – stellen Organisationen und Unternehmen heute vor grundlegende Herausforderungen. Das Modul soll die Studierenden als zukünftige Fach- und Führungskräfte befähigen, sich mit diesen Entwicklungen aus Sicht des Human Resource Management (HRM) und des Organizational Behavior (OB) zu befassen und praxisorientierte Lösungen zu erarbeiten. Die Studierenden setzen sich intensiv mit der Analyse, Bewertung und Gestaltung zentraler Handlungsfelder der Zusammenarbeit und Führung von Menschen in Organisationen sowie des Personalmanagements auseinander. Auf Basis relevanter Theorien und Modelle hinterfragen die Studierenden ihre vorhandenen Sichtweisen und Annahmen. Die erworbenen Kenntnisse sollen dazu beitragen, dass die Studierenden ein Verständnis bzw. Wissen über die (aktuellen) Themen des Personalmanagements und des Verhaltens von Menschen in Organisationen aufbauen und sich mit personalrelevanten Themen in Unternehmen aktiv auseinandersetzen können

2. Learning objectives

Wissen und Verstehen (Anteil: Gering/Mittel/Hoch)

Die Studierenden

- verstehen das OB-Modell und kennen die Zusammenhänge zentraler Einfluss-, Prozess- und Zielgrößen.
- kennen den Zusammenhang von Qualifikationen und biographischen Merkmalen und können die Beziehung zwischen Persönlichkeit und Verhalten beschreiben.
- sind sich der Bedeutung von Emotionen im unternehmerischen Kontext bewusst.
- kennen die Auswirkung von Prozessen der Wahrnehmung auf das Verhalten von Menschen in Organisationen.
- können die wichtigsten Motivationstheorien erklären und diese kritisch reflektieren.
- kennen die heutigen Herausforderungen eines modernen Human Resource Managements.
- kennen den Zusammenhang zwischen der Unternehmens- und Personalstrategie.
- kennen die Grundlagen der Personalplanung und können diese im Zusammenhang mit Personalstrategie und Personalgewinnung erläutern.
- kennen die relevanten Anforderungen an die Linienvorgesetzten.
- im Bereich der Personalgewinnung verstehen die verschiedenen Ansätze der Führungslehre und können diese miteinander vergleichen.
- verstehen die wichtigsten Grundlagen von Macht, Machtbeziehungen und Abhängigkeit.
- sind sich der Bedeutung der Unternehmenskultur bewusst und wissen, wie diese geschaffen, gepflegt und vermittelt wird.
- verstehen die Auslöser des organisatorischen Wandels und können die Quellen des Widerstandes beschreiben.
- verstehen die gängigsten Ansätze des Managements des Organisationswandels.
- kennen die Bedeutung und Grundlagen der strategischen Personalentwicklung im organisatorischen Kontext.
- kennen die wichtigsten Gründe für die Personalfreistellung.
- kennen die theoretischen Konzepte zu den Begriffen Gender und Diversity Management und können diese fundiert beschreiben.
- können den Zweck der Personalbeurteilung im unternehmerischen Kontext erklären.
- kennen die wichtigsten Personalbeurteilungsverfahren.
- kennen im Bereich des Vergütungsmanagements die Ansprüche der Stakeholder und diskutieren die Frage der Lohngerechtigkeit im unternehmerischen Kontext.

Anwenden von Wissen und Verstehen (Anteil: Gering/Mittel/Hoch)

Die Studierenden

- können Persönlichkeitstheorien und entsprechende Instrumente für Personalentscheidungen

gezielt einsetzen.

- sind befähigt, konkrete Fragestellungen der Entscheidungsfindung in Organisationen zu bearbeiten.
- können aufzeigen, wie Arbeit motivierend gestaltet werden kann.
- können die verschiedenen Verfahren der Personalbedarfsermittlung für unternehmensspezifische Problemstellungen anwenden.
- kennen ausgewählte Instrumente des Personalgewinnungsprozesses und können diese auf konkrete Fallbeispiele übertragen.
- kennen die wesentlichen Anforderungen an ein Beurteilungssystem und können diese anhand von Beispielen darlegen.
- sind befähigt, den Zweck von Personalbeurteilungssystemen für Unternehmen zu erläutern und deren Vor- und Nachteile zu beschreiben.
- diskutieren die Vor- und Nachteile variabler Lohnsysteme.

Urteilen (Anteil: Gering/**Mittel**/Hoch)

Die Studierenden können diverse organisationale und personalwirtschaftliche Massnahmen bezüglich ihres Nutzens und ihrer Nebenwirkungen beurteilen.

Kommunikative Fertigkeiten (Anteil: **Gering**/Mittel/Hoch)

Die Studierenden

- legen ihre Argumentation in mündlichen Beiträgen überzeugend dar
- verwenden das korrekte Fachvokabular für ihre mündlichen und schriftlichen Ausführungen.

Selbstlernfähigkeit (Anteil: Gering/**Mittel**/Hoch)

Die Studierenden

- sind in der Lage, Informationen zu recherchieren und der Problemstellung entsprechend aufzuarbeiten.
- können sich fachlich selbständig vertiefen, in dem sie passende Zusatzliteratur identifizieren und nutzen.

Lerninhalte

- OB-Modell (Definition von OB, Herausforderungen)
- Verhalten, Einstellungen, Arbeitszufriedenheit
- Persönlichkeit (kognitive und physische Qualifikationen, biographische Merkmale, Persönlichkeitseigenschaften), Werte, Emotionen und Stimmungen
- Führung
- Wahrnehmung und Entscheiden (Wahrnehmung von Personen, Attributionstheorie; Bounded Rationality und Intuition)
- Motivation: historische Entwicklung sowie aktuelle Konzepte
- Grundlagen des Personalmanagements
- Personalstrategie
- Personalplanung
- Personalgewinnung
- Selektion
- Performance Management

3. Prior knowledge and entry requirements

Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Niveau der Berufsmaturität Typ Wirtschaft.

4. Course structure and dates

Jeden Donnerstag von 17.15 Uhr– 21.00Uhr, online.

Veranstaltungen sind jeweils thematisch in sich geschlossen, wobei sich Themen aus dem Bereich Organisational Behaviour und HRM abwechseln.

Die Reihenfolge wird terminbedingt erst im Januar festgelegt und an die Studierenden kommuniziert.

5. Assessment

- Assessment with (online) presentation, report, groupwork, test etc. during semester (20%)
- Final written test (80%) on campus using Moodle (MooPad) can be replaced for remote students by taking the same **test paper-based** at the same time **at their local university**. Arrangements need to be made accordingly.
- Final written test on campus can be replaced for remote students with oral testing

6. Literature

Pflichtliteratur: Wird durch die Dozierenden im Semester bekannt gegeben und auf der Lernplattform Moodle bereitgestellt.

Ergänzende Literatur: Wird durch die Dozierenden im Semester bekannt gegeben und auf der Lernplattform Moodle bereitgestellt.

7. Grading

Pass-fail

According to swiss grading system (see below)

Mark	6.0	5.5	5.0	4.5	4.0	below 4
In words	excellent	very good	good	satisfactory	pass	fail