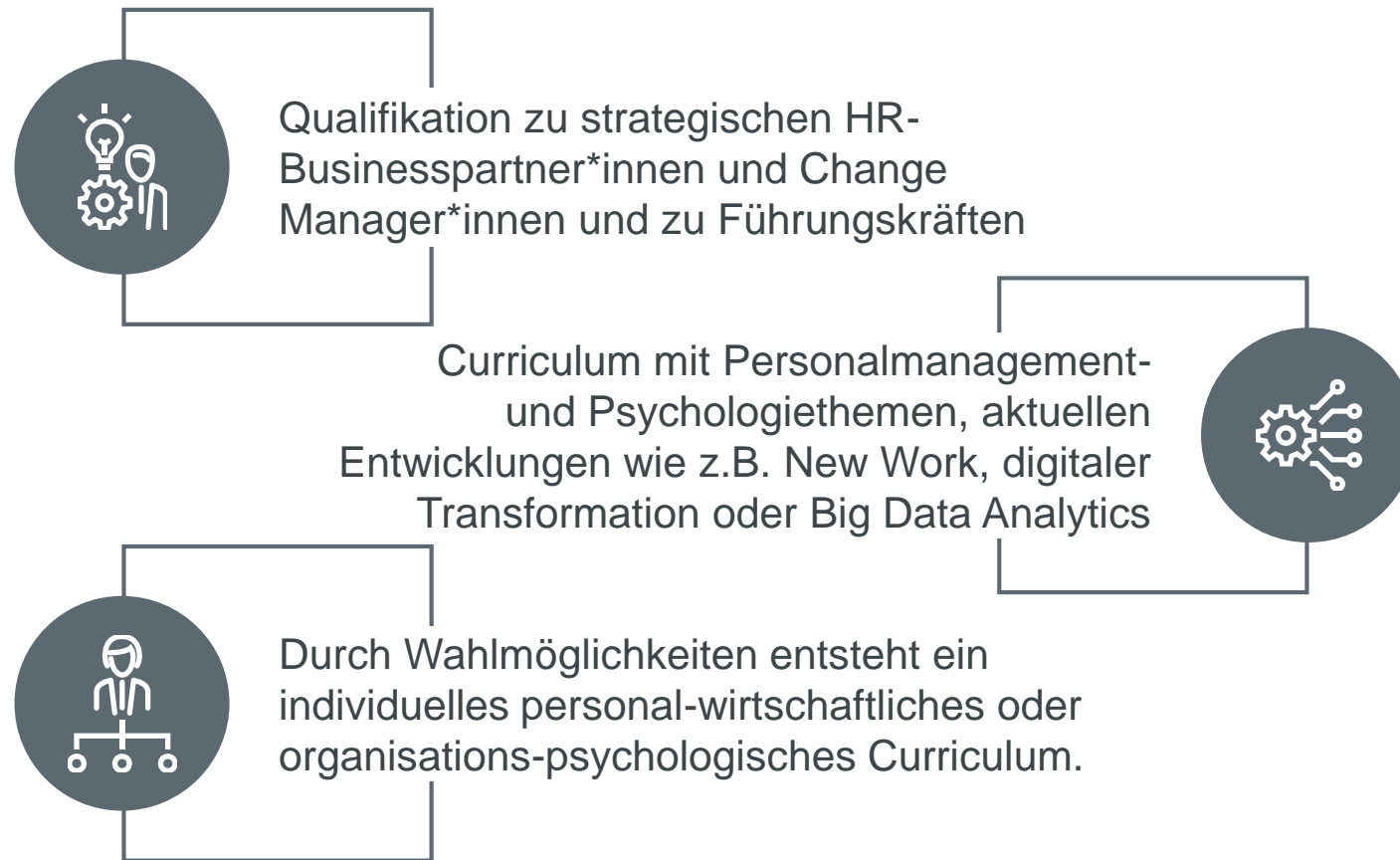




MASTER PERSONALMANAGEMENT
UND WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE (M.A.)

*Als HR-Profi und Change-
Manager*in die Trends
erkennen*

Individuell und passgenau



Weitere Infos ←



Ihre Zukunft gestalten – Berufsperspektiven im Master Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie (M.A.)

Als Absolvent*in übernehmen Sie verantwortliche Funktionen im Personalmanagement, in Organisations- und Fachbereichen sowie in der Geschäftsführung.



HR Business
Partner*in



Personal-
leiter*in



Leiter*in von Bildungs-
unternehmen



Leiter*in People
Analytics



Leiter*in
Organisation



Struktur des Studiengangs

64 Präsenztage

bei Regelstudienzeit im Schnitt
2-3 Tage/Monat

1 Tag Auftakt-Workshop
und Prüfungstermine
max. 1 Termin/Modul

16.900 €

Studiengebühren
(4.225 € pro Semester) + 300 € Anmeldegebühr

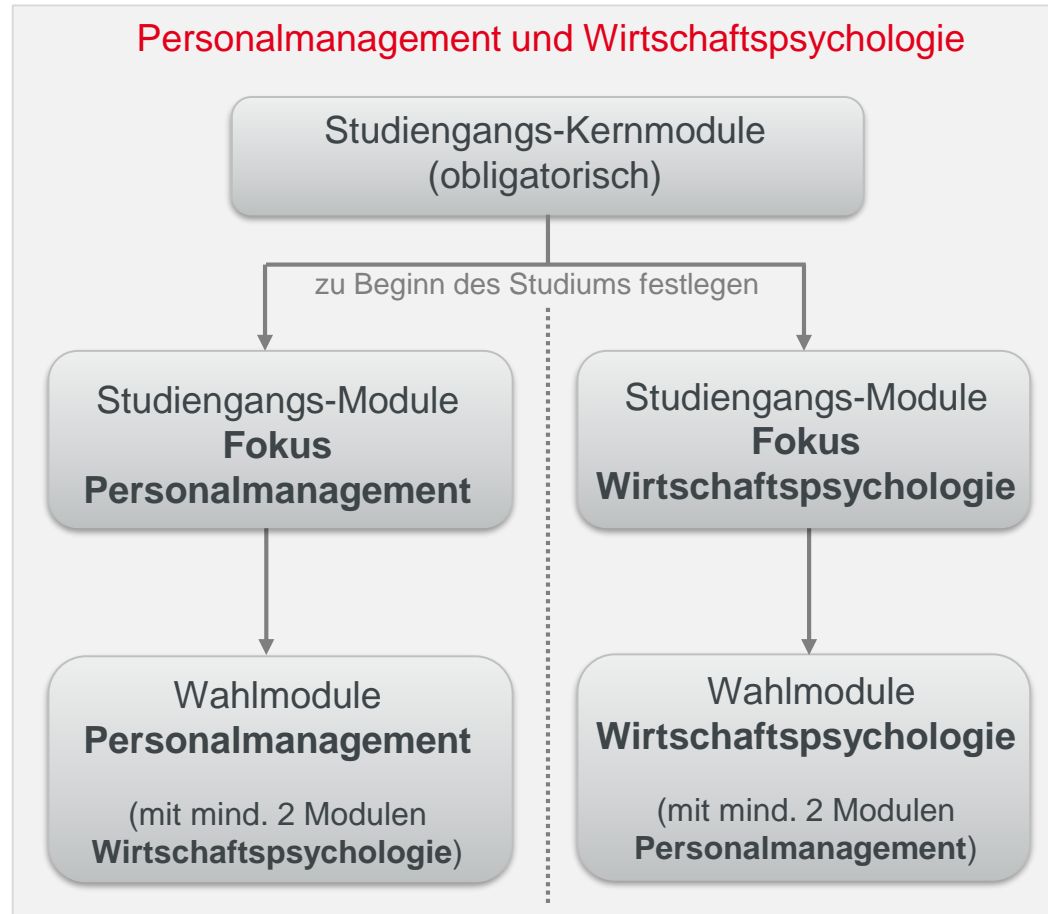


Aktuelle Modul-
übersicht als PDF

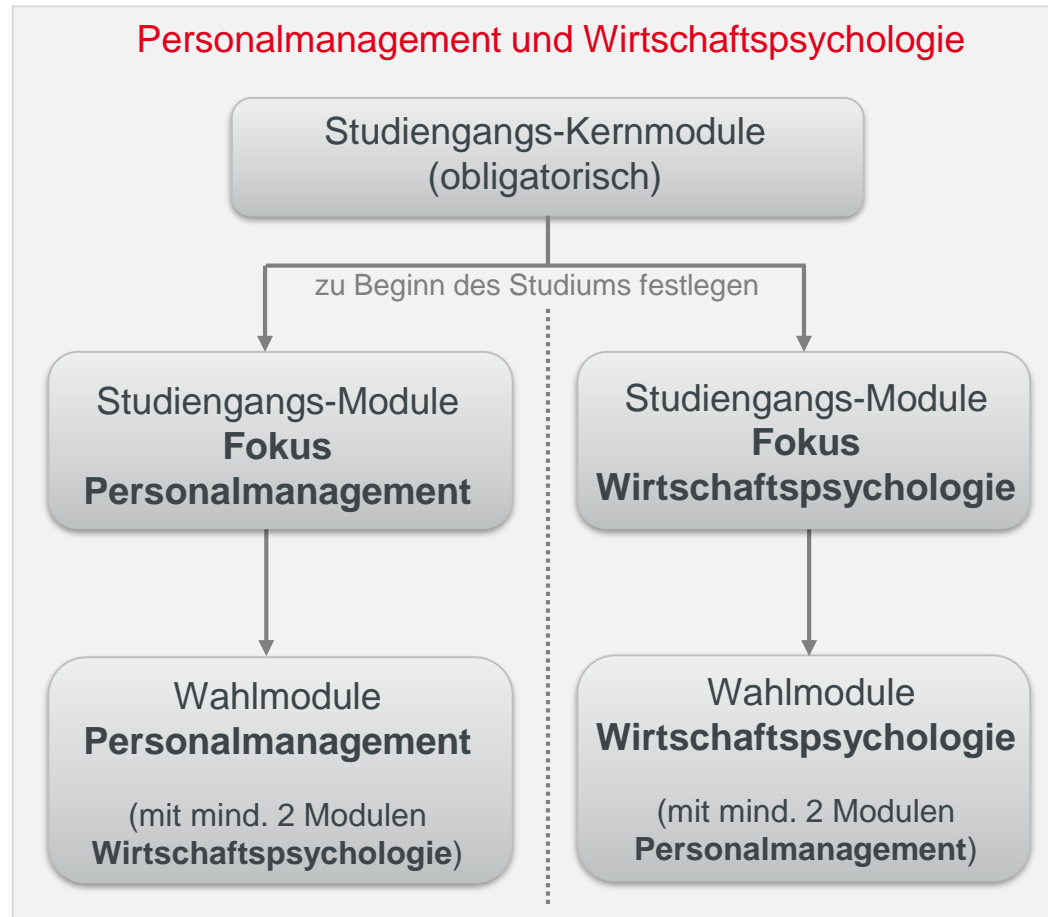


Nutzen Sie unseren Modul-O-Mat
für die individuelle Studienplanung

Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“



Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“



STUDIENGANGS-KERNMODULE Curricularer Fokus Personalmanagement	STUDIENGANGS-KERNMODULE Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie
alle Module sind obligatorisch	alle Module sind obligatorisch
<input checked="" type="checkbox"/> Fachübergreifende Kompetenzen	<input checked="" type="checkbox"/> Fachübergreifende Kompetenzen
<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsmethoden	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsmethoden
<input checked="" type="checkbox"/> Kolloquium: Aktuelle Managementthemen	<input checked="" type="checkbox"/> Kolloquium: Aktuelle Managementthemen
<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsprojektarbeit I	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsprojektarbeit I
<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsprojektarbeit II	<input checked="" type="checkbox"/> Forschungsprojektarbeit II
<input checked="" type="checkbox"/> Masterarbeit	<input checked="" type="checkbox"/> Masterarbeit
STUDIENGANGS-MODULE Curricularer Fokus Personalmanagement	STUDIENGANGS-MODULE Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie
5 Module sind zu belegen	5 Module sind zu belegen
<input checked="" type="checkbox"/> Führung, Organizational Behaviour und Ethik	<input checked="" type="checkbox"/> Organisationspsychologie und -soziologie
<input type="checkbox"/> Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte	<input checked="" type="checkbox"/> Neurowissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
<input type="checkbox"/> Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement	<input checked="" type="checkbox"/> Kognitionswissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
<input type="checkbox"/> Strategisches Personalmanagement	<input checked="" type="checkbox"/> Psychologie der individuellen Persönlichkeit
<input type="checkbox"/> Personalauswahl und Potenzialanalyse	<input checked="" type="checkbox"/> Psychologie der Personalführung
<input type="checkbox"/> Recruiting und Talentmanagement	
<input type="checkbox"/> Entgeltgestaltung und HR Analytics	
WAHLMODULE DES STUDIENGANGS Curricularer Fokus Personalmanagement	WAHLMODULE DES STUDIENGANGS Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie
4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind. 2 Module aus dem Wahlbereich Wirtschaftspsychologie	4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind. 2 Module aus dem Wahlbereich Personalmanagement
<input type="checkbox"/> Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte	<input type="checkbox"/> Business Coaching und Mentoring
<input type="checkbox"/> Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement	<input type="checkbox"/> Politik und Emotionen in Organisationen
<input type="checkbox"/> Strategisches Personalmanagement	<input type="checkbox"/> Organizational Behaviour
<input type="checkbox"/> Personalauswahl und Potenzialanalyse	<input type="checkbox"/> Ethik und Corporate Social Responsibility
<input type="checkbox"/> Recruiting und Talentmanagement	<input type="checkbox"/> International Business
<input type="checkbox"/> Entgeltgestaltung und HR Analytics	Wahlbereich Personalmanagement
<input type="checkbox"/> Internationales Personalmanagement	<input type="checkbox"/> Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
<input type="checkbox"/> Digitale Transformation, Big Data und Künstliche Intelligenz	<input type="checkbox"/> Strategisches Personalmanagement
<input type="checkbox"/> New Work: agiles Arbeiten und digitale Führung	<input type="checkbox"/> Personalauswahl und Potenzialanalyse
<input type="checkbox"/> Innovations- und Change Management	<input type="checkbox"/> Recruiting und Talentmanagement
<input type="checkbox"/> Risikomanagement	<input type="checkbox"/> Entgeltgestaltung und HR Analytics
<input type="checkbox"/> Wertorientiertes Management und Controlling	
<input type="checkbox"/> Online Marketing	
<input type="checkbox"/> International Business	
Wahlbereich Wirtschaftspsychologie	
<input type="checkbox"/> Organisationspsychologie und -soziologie	
<input type="checkbox"/> Politik und Emotionen in Organisationen	
<input type="checkbox"/> Business Coaching und Mentoring	
<input type="checkbox"/> Organizational Behaviour	
<input type="checkbox"/> Ethik und Corporate Social Responsibility	

Maximal zwei Module sind nach vorheriger Genehmigung der Wissenschaftlichen Leiter/innen der jeweiligen beteiligten Studiengänge aus dem Gesamtmodulangebot des DHBW CAS fachbereichsübergreifend frei wählbar. Das betrifft beide Curricula-Fokusbereiche der Wahlmodule des Studiengangs.

Wer zuvor fachfremd studiert hat oder weniger als 210 ECTS-Leistungspunkte mitbringt, belegt zusätzliche Grundlagenmodule, um sich passend zu qualifizieren.

Die Beschreibungen zu den einzelnen Modulen finden Sie auf www.cas.dhbw.de/personal-unter_„Modulangebot“.

Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“

Curricularer Fokus **Personalmanagement**

6 Studiengangskernmodule (obligatorisch)	45 ECTS-Punkte
Forschungsmethoden	5
Forschungsprojektarbeit I	5
Forschungsprojektarbeit II	5
Kolloquium: Aktuelle Managementthemen	5
Fachübergreifende Kompetenzen	5
Masterarbeit	20

Auswahl bei Studiengangs- und Wahlmodulen (45 ECTS-Punkte)

Mind. 5 Studiengangsmodule, davon

- 1 verpflichtendes Modul
- 4 Module zur Wahl aus 6 Modulen

Max. 4 Module aus 18 Wahlmodulen zur individuellen Profilbildung*

* Weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“

Curricularer Fokus Personalmanagement

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Personalmanagement

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind. 2 Module aus dem Wahlbereich Wirtschaftspsychologie

- Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
 - Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Strategisches Personalmanagement
 - Personalauswahl und Potenzialanalyse
 - Recruiting und Talentmanagement
 - Entgeltgestaltung und HR Analytics
 - Internationales Personalmanagement
 - Digitale Transformation, Big Data und Künstliche Intelligenz
 - New Work: agiles Arbeiten und digitale Führung
 - Innovations- und Changemanagement
 - Risikomanagement
 - Wertorientiertes Management und Controlling
 - Online Marketing
 - International Business
- Wahlbereich Wirtschaftspsychologie**
- Organisationspsychologie und -soziologie
 - Politik und Emotionen in Organisationen
 - Business Coaching und Mentoring
 - Organisational Behaviour
 - Ethik und Corporate Social Responsibility

STUDIENGANGS-MODULE

Schwerpunkt Personalmanagement

mind. 5 Module sind zu belegen

- Führung, Organisational Behaviour und Ethik
- Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
- Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Strategisches Personalmanagement
- Personalauswahl und Potenzialanalyse
- Recruiting und Talentmanagement
- Entgeltgestaltung und HR Analytics

STUDIENGANGS-KERNMODULE

Curricularer Fokus Personalmanagement

alle Module sind obligatorisch

- Fachübergreifende Kompetenzen
- Forschungsmethoden
- Kolloquium: Aktuelle Managementthemen
- Forschungsprojektarbeit I
- Forschungsprojektarbeit II
- Masterarbeit

STUDIENGANGS-MODULE

Curricularer Fokus Personalmanagement

5 Module sind zu belegen

- Führung, Organisational Behaviour und Ethik
- Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
- Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Strategisches Personalmanagement
- Personalauswahl und Potenzialanalyse
- Recruiting und Talentmanagement
- Entgeltgestaltung und HR Analytics

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Personalmanagement

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind. 2 Module aus dem Wahlbereich Wirtschaftspsychologie

- Arbeitsrecht für Fach- und Führungskräfte
 - Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Strategisches Personalmanagement
 - Personalauswahl und Potenzialanalyse
 - Recruiting und Talentmanagement
 - Entgeltgestaltung und HR Analytics
 - Internationales Personalmanagement
 - Digitale Transformation, Big Data und Künstliche Intelligenz
 - New Work: agiles Arbeiten und digitale Führung
 - Innovations- und Changemanagement
 - Risikomanagement
 - Wertorientiertes Management und Controlling
 - Online Marketing
 - International Business
- Wahlbereich Wirtschaftspsychologie**
- Organisationspsychologie und -soziologie
 - Politik und Emotionen in Organisationen
 - Business Coaching und Mentoring
 - Organisational Behaviour
 - Ethik und Corporate Social Responsibility

Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“

Curricularer Fokus **Wirtschaftspsychologie**

6 Studiengangskernmodule (obligatorisch)	45 ECTS-Punkte
Forschungsmethoden	5
Forschungsprojektarbeit I	5
Forschungsprojektarbeit II	5
Kolloquium: Aktuelle Managementthemen	5
Fachübergreifende Kompetenzen	5
Masterarbeit	20

Auswahl bei Studiengangs- und Wahlmodulen (45 ECTS-Punkte)

Mind. 5 verpflichtende Studiengangsmodule

Max. 4 Module aus 7 Wahlmodulen zur individuellen Profilbildung*

* Weitere fachbereichsübergreifende Wahlmöglichkeiten aus dem Gesamtangebot des DHBW CAS (max. 2 Module) nach Absprache mit den Wissenschaftlichen Leiter*innen

Masterstudiengang „Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie“

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Personalmanagement

- Business Coaching und Mentoring
- Politik und Emotionen in Organisationen
- Organisational Behaviour
- Ethik und Corporate Social Responsibility
- International Business

Wahlbereich Personalmanagement

- Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Strategisches Personalmanagement
- Personalauswahl und Potenzialanalyse
- Recruiting und Talentmanagement
- Entgeltgestaltung und HR Analytics

STUDIENGANGS-MODULE

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

5 Module sind zu belegen

- Organisationspsychologie und -soziologie
- Neurowissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Kognitionswissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie der individuellen Persönlichkeit
- Psychologie der Personalführung

STUDIENGANGS-KERNMODULE

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

alle Module sind obligatorisch

- Fachübergreifende Kompetenzen
- Forschungsmethoden
- Kolloquium: Aktuelle Managementthemen
- Forschungsprojektarbeit I
- Forschungsprojektarbeit II
- Masterarbeit

STUDIENGANGS-MODULE

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

5 Module sind zu belegen

- Organisationspsychologie und -soziologie
- Neurowissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Kognitionswissenschaftliche Grundlagen der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie der individuellen Persönlichkeit
- Psychologie der Personalführung

WAHLMODULE DES STUDIENGANGS

Curricularer Fokus Wirtschaftspsychologie

4 Module sind aus folgenden Modulen zu belegen, davon mind.

2 Module aus dem Wahlbereich Personalmanagement

- Business Coaching und Mentoring
- Politik und Emotionen in Organisationen
- Organisational Behaviour
- Ethik und Corporate Social Responsibility
- International Business

Wahlbereich Personalmanagement

- Demografieorientiertes Personalmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement
- Strategisches Personalmanagement
- Personalauswahl und Potenzialanalyse
- Recruiting und Talentmanagement
- Entgeltgestaltung und HR Analytics

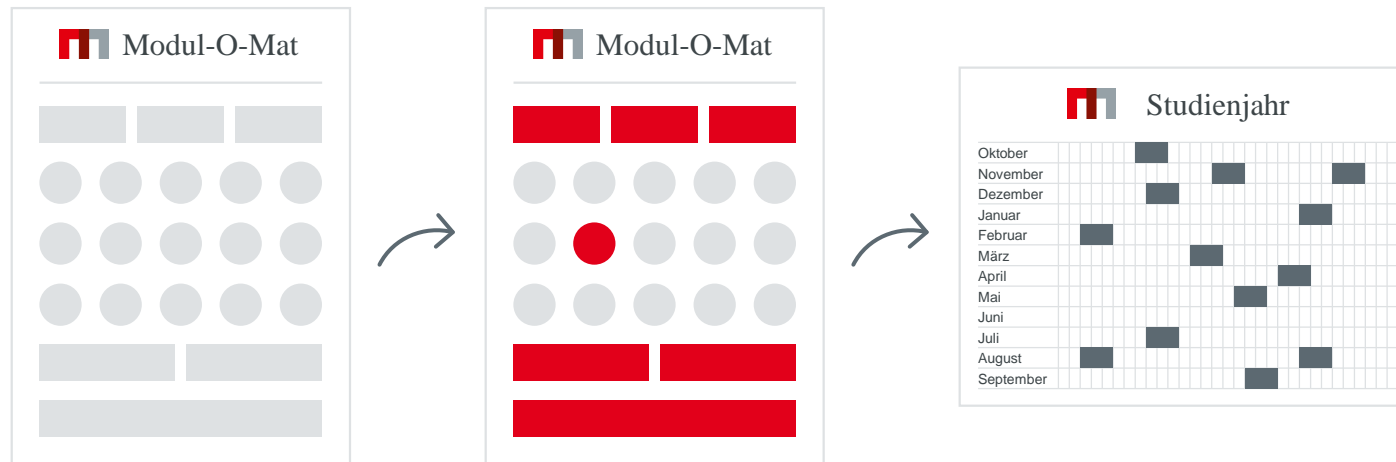
Maximal zwei Module sind nach vorheriger Genehmigung der Wissenschaftlichen Leiter*innen der jeweiligen beteiligten Studiengänge aus dem Gesamtmodulangebot des DHBW CAS fachbereichsübergreifend frei wählbar. Das betrifft beide Curriculare Fokusbereiche der Wahlmodule des Studiengangs.

Wer zuvor fachfremd studiert hat oder weniger als 210 ECTS-Leistungspunkte mitbringt, belegt zusätzliche Grundlagenmodule, um sich passend zu qualifizieren.

Die Beschreibungen zu den einzelnen Modulen finden Sie auf www.cas.dhbw.de/personal unter „Modulangebot“.

Zeitlich und inhaltlich flexibles Studium

MEHR ALS 350 STUDIENMODULE IM ANGEBOT – JE NACH STUDIENGANG INDIVIDUELL WÄHLBAR, PASSEND ZU IHREN ANFORDERUNGEN.



<https://www.cas.dhbw.de/modul-o-mat/>

- ✓ Langfristig planbar
- ✓ Einfach veränderbar
- ✓ Module vor Studienstart möglich → Reduktion der Arbeitsbelastung im Master
- ✓ Flexible Studiendauer

Spannende Inhalte Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Modulbeschreibungen

Modulhandbuch Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie

Studienbereich Wirtschaft / School of Business
Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie // Human Resource Management and Business Psychology

CAS  Duale Hochschule Baden-Württemberg

Personalauswahl und Potenzialanalyse (W3M10905)

Personnel Assessment and Potential Analyses

FORMALE ANGABEN ZUM MODUL				
MODULNUMMER	VERORTUNG IM STUDIENVERLAUF	MODULDAUER (SEMESTER)	MODULVERANTWORTUNG	SPRACHE
W3M10905	-	1	Prof. Dr. Angela Diehl-Becker	Deutsch/Englisch

EINGESETZTE LEHRFORMEN		EINGESETZTE PRÜFUNGSFORMEN	
LEHRFORMEN	LEHRMETHODEN	PRÜFUNGSLEISTUNG	PRÜFUNGSUMFANG (IN MINUTEN)
Vorlesung, Übung	Lehrvortrag, Diskussion, Fallstudien	Seminararbeit / Transferbericht	Siehe Prüfungsordnung

WORKLOAD UND ECTS-LEISTUNGSPUNKTE			
WORKLOAD INSGESAMT (IN H)	DAVON PRÄSENZZEIT (IN H)	DAVON SELBSTSTUDIUM (IN H)	ECTS-LEISTUNGSPUNKTE
135	42	93	5

QUALIFIKATIONSZIELE UND KOMPETENZEN

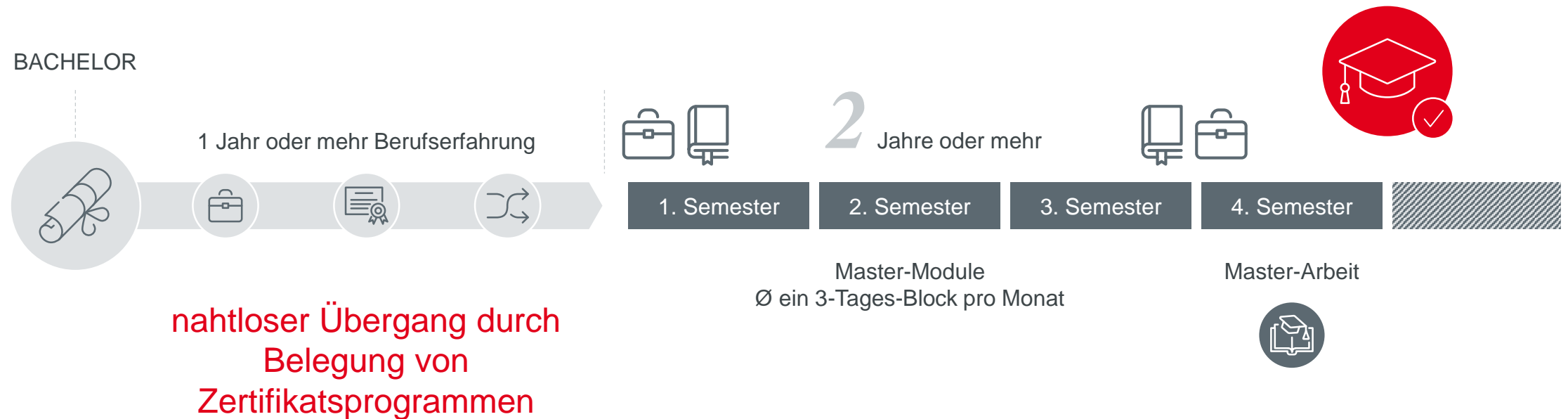
FACHKOMPETENZ
Die Studierenden verfügen über fundierte Kenntnisse im Hinblick auf eignungsdiagnostische digitale und klassisch-analoge Verfahren zur Personalauswahl und Potenzialanalyse. Darüber hinaus sind sie befähigt, diese Verfahren unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Gütekriterien fachlich kompetent zu hinterfragen und zu bewerten. Dazu verfügen die Studierenden über umfassende Kenntnisse im Bereich der Grundlagen der Personaldiagnostik und einschlägiger Methoden und Verfahrenswesen.

METHODENKOMPETENZ
Die Studierenden sind in der Lage, personaldiagnostische Anforderungen in Personalauswahl und Potenzialanalyse sachgerecht kritisch zu analysieren, um darauf aufbauend Auswahlmethoden eigenständig zu bewerten, passende bereits bestehende digitale oder analoge Verfahren weiterzuentwickeln oder neue Verfahren den Anforderungen entsprechend selbst zu konzipieren und durchzuführen.

PERSONALE UND SOZIALE KOMPETENZ
Die Studierenden wissen andere beteiligte und verantwortliche Personen von den Ergebnissen der vorgenommenen diagnostischen Prozesse zu überzeugen. Eigene Wahrnehmungstendenzen erkennen sie und wissen darauf basierende Beurteilungstendenzen zu relativieren. Die Bedeutsamkeit der verantwortungsvollen Kommunikation von eignungsdiagnostischen Ergebnissen ist reflektiert und in das berufliche Selbstverständnis integriert. Die Studierenden haben eine hohe Beurteilungskompetenz erworben, nehmen auch zu anscheinend vielversprechenden Neuerungen eine kritische Distanz ein, die sie zu argumentativ-sachlichem, wissenschaftlich-fundiertem Urteil im Abwägungsprozess zwischen unterschiedlichen Verfahren befähigt.

LERNEINHEITEN UND INHALTE	PRÄSENZZEIT	SELBSTSTUDIUM
<p>LEHR- UND LERNEINHEITEN</p> <p>Digitale und analoge Verfahren der Personaldiagnostik und Potenzialanalyse Grundlagen der Personaldiagnostik Prozess der Personaldiagnostik im Überblick Arbeitsrechtliche Aspekte in Personalauswahl und Potenzialanalyse Psychologischer Prozess von der Wahrnehmung zum Urteil Gütekriterien in Personalauswahl und Potenzialanalyse Qualitätskriterien in Personalauswahl und Potenzialanalyse DIN 33430 Anforderungsprofile und Ausgestaltung spezifischer Auswahlverfahren in Personalauswahl und Potenzialanalyse; Wissenschaftliche und pseudowissenschaftliche Verfahren Matching- und Online-Diagnostik</p>		
<p>BESONDERHEITEN</p> <p>Umfang der Seminararbeit 10-15 Seiten (Dauer der unbenoteten Präsentation 10-15 Minuten).</p> <p>Das Modul gehört zudem zum „Wahlbereich Personalmanagement“ in der Modulgruppe „Wahlmodule des curricularen Fokus Wirtschaftspsychologie“, aus dem von Studierenden des curricularen Fokus Wirtschaftspsychologie des Studiengangs PMW mindestens zwei Module zu belegen sind.</p>		
<p>VORAUSSETZUNGEN</p> <p>Als einführende Kenntnis wird ein Überblick über die grundlegenden Aspekte der Personaldiagnostik anhand beispielsweise folgender Lehrbücher vorausgesetzt: Kanning, U., Standards der Personaldiagnostik, Göttingen; Kersting, M., Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl – der DIN-Ansatz, Göttingen; Obermann, C., Assessment-Center. Entwicklung, Durchführung, Trends. Mit originalen AC-Übungen, Wiesbaden; Sarges, W. (Hrsg.), Management-Diagnostik, Göttingen; Höft, S., Diagnose beruflicher Eignung und Leistung, in: Schuler, H. (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie, Bern</p>		
<p>LITERATUR</p> <p>Es wird jeweils die aktuellste Auflage zu Grunde gelegt. Argyle, M., Körpersprache & Kommunikation: Nonverbaler Ausdruck und soziale Interaktion, Paderborn; Diagnostik- u. Testkuratorium (Hrsg.), Personalauswahl kompetent gestalten, Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430, Wiesbaden; Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. v. (Hrsg.), Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, Verstehen und Bewerten von Kompetenz in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart; Sarges, W. & Scheffer, D. (Hrsg.), Innovative Ansätze für die Eignungsdiagnostik, Göttingen; Schuler, H., Psychologische Personalauswahl, Göttingen</p>		

In zwei Jahren bis zum Master – Starten Sie direkt nach dem Bachelor!



- Module aus dem jeweiligen Masterprogramm vorab über das **Zertifikatsprogramm** studieren.
- Die Immatrikulation erfolgt **nach der einjährigen Berufserfahrung**.
- Module werden im Master 1:1 angerechnet

Individuelle Arbeitszeitmodelle

SIE VERABREDEN MIT IHREM ARBEITGEBER EIN FÜR BEIDE SEITEN PASSENDES ARBEITSZEITMODELL, BEISPIELSWEISE DURCH:



Reduktion der
Arbeitszeit



Flexible
Arbeitszeitkonten



Bezahlte oder
unbezahlte Freistellung



Unbezahlten
Urlaub

Das DHBW CAS empfiehlt eine **Reduktion der Arbeitszeit.**





Vielen Dank.

HABEN SIE NOCH FRAGEN?