

Personalpsychologie

20.04.2020

Allgemeine Modulinformationen

Modulcode	W.BP_MRAOP41.19
Stufe / Studiengang	Bachelor of Science in Business Psychology
Modultyp	,
Modulniveau	
Workload	3 ECTS Credits (90 Arbeitsstunden)

Einbettung in Studienverlauf

Eingangskompetenzen	Grundlagen Psychologie, Module Wirtschaftspsychologie I+II, Allgemeine Psychologie I+II, Sozialpsychologie I+II, Motivationspsychologie, Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie
Anschlussmodule	Gesundheitspsychologie, Inter-Gruppen-Prozesse, Intra-Gruppen-Prozesse, Coaching, Beratung, Social Cognition

Modulziel

Die Studierenden...

- ... kennen die zentralen Inhalte der Personalpsychologie
- ... können Auswahlverfahren für das Rekrutieren und Entwickeln von Mitarbeitenden beurteilen
- ... sind im Bild über psychodiagnostische Verfahren und ihre Einsatzbereiche
- ... können Methoden der Leistungsbeurteilung einsetzen
- ... kennen aktuelle Laufbahn- und Karrieremodelle
- ... kennen Massnahmen der Personalentwicklung

Kurs 99: Personalpsychologie

Kurscode

Workload 3 ECTS Credits (90 Arbeitsstunden)

Teilziel 1

Die Studierenden kennen die Themengebiete der Personalpsychologie.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Die Personalpsychologie kann in den psychologischen Gesamtkontext eingeordnet werden.	mittel	Wissen
Problemlösungs- und Beurteilungskompetenz: Die Themengebiete können gemäss Problemstellung adäquat eingesetzt werden.	hoch	Anwenden

Teilziel 2

Die Studierenden kennen den Aussagegehalt sowie die Vor- und Nachteile der Auswahlverfahren für die Personalrekrutierung und Personalentwicklung und können diese beurteilen.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Grundkenntnisse der Auswahlverfahren sind erworben.	mittel	Wissen
Problemlösungs- und Beurteilungskompetenz: Personalrekrutierung und Personalentwicklung wird mit den passenden Verfahren in Beziehung gesetzt.	mittel	Anwenden
Methodenkompetenz: Auswahlverfahren können adäquat beurteilt werden.	hoch	Urteilen

Teilziel 3

Die Studierenden können psychodiagnostische Verfahren anhand von Gütekriterien einschätzen.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Ausgewählte Verfahren werden mit den richtigen Themenfeldern verbunden.	mittel	Wissen
Methodenkompetenz: Ausgewählte Verfahren können anhand der Gütekriterien bewertet werden.	hoch	Anwenden

Teilziel 4

Die Studierenden können den Auswahlprozess mittels geeigneter Instrumente und Verfahren planen.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Der Auswahlprozess ist bekannt.	mittel	
Problemlösungs- und Beurteilungskompetenz: Der Auswahlprozess kann mit geeigneten Instrumenten und Verfahren korrekt geplant werden.	hoch	Anwenden

Teilziel 5

Die Studierenden kennen aktuelle Methoden der Leistungsbeurteilung und können eine Auswahl von ihnen adäquat einsetzen.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Die Bedeutung des Themengebiets Leistungsbeurteilung im Rahmen der Arbeit ist bekannt.	mittel	
Methodenkompetenz: Ausgewählte Methoden der Leistungsbeurteilung werden korrekt angewendet.	hoch	Anwenden Selbstlernfähigkeit

Teilziel 6

Die Studierenden kennen aktuelle Laufbahn- und Karrieremodelle.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Laufbahn- und Karrieremodelle als Instrumente der Personalentwicklung sind bekannt.	hoch	Wissen; Anwenden
Kommunikationskompetenz: Der Stellenwert von passenden Laufbahn- und Karrieremodellen kann verständlich kommuniziert werden	mittel	Kommunikation

Teilziel 7

Die Studierenden kennen Methoden und Instrumente, Personal zu entwickeln, im speziellen Gestaltung von Laufbahnen und Karrieren, Rollenmanagement, Talent Management und High Potentials.

	Wichtigkeit	Relevante NQF-Deskriptoren
Fachkompetenz: Kenntnisse über die konkrete Gestaltung von Personal.	hoch	Wissen
Problemlösungs- und Beurteilungskompetenz: Mittels geeigneter Personalentwicklungsmassnahmen können Problemstellungen gelöst werden.	mittel	Anwenden

Lerninhalte

Themengebiete der Personalpsychologie
 Personalauswahl: Theorien, Prozess, Instrumente, Verfahren
 Leistungsbeurteilung: Theoretische Einordnung, Methoden, Instrumente
 Personalentwicklung: Kompetenzorientierung, Kompetenzentwicklung, Massnahmen
 Laufbahn und Karriere: Phasen der Laufbahn, Karriereforschung, Karrieremodelle

Lehr- und Lernformen

Kontaktstudium Lehrgespräch; Übungen; Präsentationen; Coaching; Diskussion; Fallstudien

Begleitetes Selbststudium Einzelarbeit; Gruppenarbeit; Obligatorische Lektüre

Workload

Kontaktstudium 36 Lektionen / 27 Stunden (30%)

Begleitetes Selbststudium 20 Lektionen / 15 Stunden (16.7%)

Autonomes Selbststudium 48 Stunden (53.3%)

Leistungsnachweise

Art	Umfang	Gewichtung	Form	Bewertungsart	Zeitpunkt
Schriftliche Prüfung	60 Minuten	100%	spezifizierte Unterlagen	Noten	Ende Semester