

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 |