

Studiengang Sozialmanagement (Bachelor of Arts)

Modul – Nr.	05		
Modulbezeichnung	Organisation, Personal und Interaktion		
Titel der Lehrveranstaltung(en)	A) Organisation I B) Personal I C) Interaktion und Kommunikation		
Prüfungsbezeichnung Fachprüfung	Betriebswirtschaftliche Grundlagen für soziale Dienstleistungsorganisationen		
Fachsemester	1		
Art der Lehrveranstaltung(en)	Vorlesung und Seminar		
SWS/ ECTS/ Workload	8	8	240
Formale Teilnahmebedingungen	- keine -		
1. Lernziele (Learning Outcomes)			
<p>A) Die Studierenden sollen einen Überblick über die Theorien und Methoden der Organisationsforschung erhalten. Der Erwerb von Grundlagenkenntnissen und Anwendungswissen steht im Vordergrund. Außerdem sollen die Studierenden im Rahmen der Vorlesung die Schnittstellen zu anderen funktionalen und speziellen Betriebswirtschaftslehren kennenlernen.</p> <p>B) Die Studierenden sollen einen ersten Überblick über die Themenschwerpunkte des Personalmanagements wie Personalbedarfsbestimmung, Personalbestandsanalyse, Personalveränderung, Personaleinsatz, Personalentwicklung und Personalführung bekommen.</p> <p>C)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse: Aneignung grundlegender psychologischer Kenntnisse zur zwischenmenschlichen Kommunikation; Aneignung von Kenntnissen zur Präsentation von Inhalten und der eigenen Person • Fähigkeiten/Fertigkeiten/Kompetenzen: Bewusstere Reflexion und Gestaltung des Gesprächs-, Vortrags- und Sozialverhaltens; Weiterentwicklung sozialer Kompetenz auf der Beziehungsebene 			
2. Empfohlene Vorkenntnisse			
Keine			
3. Inhalt			
<p>A)</p> <p><u>1. Grundlagen der Organisationstheorie</u></p> <p>1.1. Begriff der Organisation 1.2. Aufgaben der Organisation 1.3. Ziele der Organisation</p> <p><u>2. Organisationsdeterminanten und -strukturelemente</u></p> <p>2.1. Umweltparameter 2.2. Effizienzbetrachtungen 2.3. Organisationsstruktur 2.3.1 Aufbauorganisation 2.3.2 Ablauforganisation</p> <p>1. Traditionelle Organisationsmodelle 2. Neuausrichtung der Organisationsmodelle</p> <p><u>3. Organisationstheoretische Ansätze</u></p> <p>3.1 Entscheidungsorientierter Organisationsansatz 3.2 Verhaltenswissenschaftlicher Organisationsansatz</p> <p>B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalbedarfsbestimmung - Personalbestandsanalyse - Personalveränderung - Personaleinsatz - Personalentwicklung - Personalführung <p>C)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktionsübungen zur Einführung in das Thema und Structogramm als Möglichkeit der Metakommunikation über eigenes Kommunikationsverhalten • Gruppentraining sozialer Kompetenzen • Begriffsdefinition Soziale Interaktion/Soziale Kommunikation und Allgemeines Modell der Kommu- 			

nikation

- Die Gestaltung von Vorträgen und Präsentationen
- Die Kommunikationstheorie der Palo-Alto-Schule - die fünf Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick
- Erweiterung des Axioms „Jede Kommunikation hat eine Inhalts- und eine Beziehungsebene“ durch Schulz von Thun
- Die Bedeutung der nonverbalen Anteile der Kommunikation
- Besonderheiten interkultureller Kommunikation
- Aktives Zuhören als grundsätzliche Voraussetzung für partnerschaftliche Kommunikation
- Moderation von Veranstaltungen

4. Literatur

A)

Frese, E.: Grundlagen der Organisation, entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung, 9.A., Wiesbaden 2005.

Kieser, A. (Hg.): Organisationstheorien, 5.A., Stuttgart 2002.

Kieser, A./Walgenbach, P.: Organisation, 4.A., Stuttgart 2003.

Picot, A./Reichwald, R.: Die grenzenlose Unternehmung: Information, Organisation und Management, 5.A. Wiesbaden 2003.

Probst, Gilbert J. B.: Organisation, Landsberg/Lech 1993.

Weitere Literaturhinweise im Rahmen der Vorlesung

B)

Hentze, J./ Kammel, A.: Personalwirtschaftslehre, Band 1, 7. Aufl., Bern/Stuttgart/Wien 2001.

Scholz, C.: Personalmanagement – Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen, 5. Aufl., München 2000.

Klimecki, R.G., Gmür, M.: Personalmanagement: Strategien – Erfolgsbeiträge - Entwicklungsperspektiven, 3. Aufl., Stuttgart 2005.

Berthel, J.: Personal-Management, Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit, 6.A., Stuttgart 2000.

Kolb, M.: Personalmanagement, 3. A., Berlin 2002.

Krieg, H.-J./ Ehrlich, H.: Personal: Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, Stuttgart 1998.

Neuberger, O.: Personalwesen 1, - Grundlagen, Entwicklung, Organisation, Arbeitszeit, Fehlzeiten - , Stuttgart 1997.

C)

Birkenbihl, V.F.: Signale des Körpers. MVG-Verlag 2005

Gudjons, H.: Spielbuch Interaktionserziehung. Klinkhardt Verlag 1995

Günther, U.; Sperber, W.: Handbuch für Kommunikations- und Verhaltenstrainer. München 2000

Güttler, P.O.: Sozialpsychologie. Oldenbourg Verlag 2000

Hinsch, R., Pfingsten, U.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen. Beltz 2002

Radtke, Stocker, Bellabarba: Kommunikationstechniken. Hanser Verlag 2002

Scheler, U.: Informationen präsentieren. GABAL Verlag 2001

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt Taschenbuch Verlag 2006

Weisbach, Ch.: Professionelle Gesprächsführung. Beck-Verlag 2003

5. Arbeitsformen und didaktische Hilfsmittel

Vorlesung, Fallstudien, Gruppenarbeit, Seminar sowohl mit theoretischer Vermittlung als auch selbständigem Ableiten auf Grundlage der in Übungsanteilen gesammelten Erfahrungen

6. Leistungsnachweis

Am Ende eines jeden Semesters wird als Art der Prüfungsleistung eine Gesamtklausur Personalwesen und Organisation angeboten. In der Veranstaltung Interaktion und Kommunikation wird als Art der Prüfungsleistung eine Klausur bzw. Referat mit vertiefender schriftlicher Grundlage angeboten.

7. Arbeitsbelastung (Workload)

Die Arbeitsbelastung besteht im Wesentlichen im Besuch der Vorlesungen mit aktiver Teilnahme der Studierenden (90 Std.), der Vor- und Nachbereitung des behandelten Stoffes (55 Std.), der Bearbeitung von Übungsaufgaben und Fallbeispielen (45 Std.) sowie der Prüfungsvorbereitung (50 Std.).

Die gesamte Arbeitsbelastung umfasst 240 Std.; dies entspricht 8 ECTS credits.