

## **P 1-2: Learning & Knowledge**

Barbara Müller / Johanna Grünauer

267.017 / 267.018

Sommersemester 2017

### **Ziele und Inhalt:**

Die Lehrveranstaltung „Learning and Knowledge“ gibt einen Überblick über zentrale Aspekte strategischen Lernens von und in Organisationen. Ziel der Lehrveranstaltung ist es, den Studierenden des Schwerpunkts bzw. der Spezialisierung „HR und Change Management“ im ersten Semester den Rahmen in dem einzelne Unternehmenspraktiken – im Konkreten „Personalmanagement“ – eingebettet sind, aufzuzeigen, damit der Einsatz und die Umsetzung dieser Praktiken in Übereinstimmung mit dem organisationalen Gesamtkontext erfolgen kann. Konkret werden folgende Themenbereiche behandelt:

- Organisationale Muster und deren Zusammenspiel mit Organisationskultur
- Lernen auf unterschiedlichen Ebenen (Individuum, Gruppe, Organisation) mit besonderem Fokus auf organisationales Lernen und Wandel
- Wissensmanagement, Wissensgenerierung, Wissenstransfer, Wissensspeicherung
- Ambidexterity (die Kopplung unterschiedlicher Lernmodi der Organisation)
- Dynamic Capabilities (organisationale Kompetenzen/Routinen, die die Adaption einer Organisation an eine dynamische Umwelt ermöglichen)
- Change Management (Einbettung der gelernten Inhalte im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen)

### **Lehrmethoden und Leistungsbeurteilung:**

Durchgehende Anwesenheit und aktive Mitarbeit werden vorausgesetzt. Zur Erreichung der Lehr- und Lernziele werden alternierend theoretische Inputs, Fallstudien, sowie Übungen in Kleingruppen, denen Phasen der kritischen Reflexion folgen, eingesetzt. Die Benotung erfolgt anhand der aktiven Mitarbeit im Kurs (25%), einer schriftlichen Einzelausarbeitung (25%) und einer Klausur (50%) am Ende des Semesters.

**Termine und Räume** zu den LVA Einheiten und weitere Informationen entnehmen Sie aktuell dem KUSSS!

## LITERATURGRUNDLAGE:

### **Prüfungsrelevante Buchkapitel aus Schreyögg, G. / Koch, J. (2015): Grundlagen des Managements. 3. Auflage. Wiesbaden: Gabler:**

- Kapitel 6: Gestaltung organisatorischer Strukturen (201-242) (EH5)
- Kapitel 7: Die informale Organisation: Unternehmenskultur (243-272) (EH1)
- Kapitel 8: Change Management und Innovation (273-296) (EH6)
- Kapitel 9: Organisatorisches Lernen und Wissensmanagement (297-320) (EH2+3)

### **Prüfungsrelevante Artikel als Kopiervorlage im Institutssekretariat erhältlich:**

Crossan, M. / Lane, H. / White, R. (1999): An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. In: Academy of Management Review 24(3): 522-537. (EH2)

Hansen, M. / Nohria, N. / Tierney, T. (1999): What's your Strategy for Managing Knowledge. Harvard Business Review: 106-116. (EH3)

Kasper, H. / Loisch, U. / Mühlbacher, J. / Müller, B. (2009): Organisationskultur und lernende Organisation. In: Kasper, H. / Mayrhofer, W. (Hg.): Personalmanagement Führung Organisation. 5.Aufl. Wien, Linde: 309-361. (EH1+3)

Kieser, A. / Beck, N. / Tainio, R. (2003): Rules and Organizational Learning: The Behavioral Theory Approach. In: Dierkes, M. / Antal, B. / Child, J. / Nonaka, I. (Hg.), Organizational Learning and Knowledge. Oxford, New York: Oxford University Press: 598-623. (EH2)

Konlechner, S.W. / Güttel, W.H. (2009): Kontinuierlicher Wandel mit Ambidexterity. In: Zeitschrift für Führung und Organisation 78(1): 44-52. (EH5)

Müller, B. (2014): Ein paar Fragen zur Reflexion...oder wie man Change am besten (nicht) managt. Austrian Management Review 4: 39-44. (EH6)

O'Reilly, C.A. / Tushman, M. (2008): Ambidexterity as a Dynamic Capability: Resolving the Innovator's Dilemma. In: Research in Organizational Behavior 28: 185-206. (EH5)

Hasenzagl, R. / Müller, B. (2013): Der Wandel im Wandel?! Das Wandelverständnis der Managementpraxis – eine kritische Analyse. Austrian Management Review 3: 12-19. (EH6)

**Wir empfehlen die jeweiligen Beiträge zur Vorbereitung vor den einzelnen Lehreinheiten zu lesen!**