



Modul "Personal- und Organisationsökonomik"
(HRM 1)
Vorlesung

1. Der Arbeitsmarkt in der Neoklassik
2. Der Faktor Arbeit in der Humankapitaltheorie
 - 2.1 Grundzüge der Humankapitaltheorie
 - 2.2 Humankapitaltheorie und Ausbildung
 - 2.2.1 Grundlagen
 - 2.2.2 Allgemeine Qualifikationen
 - 2.2.3 Spezifische Qualifikationen
 - 2.3 Bindung als Vertragselement: Leistungsbeeinflussung und Pfänder
 - 2.4 Humankapital im Human Resource Management
3. Effizienzlohntheorie
 - 3.1 Grundidee
 - 3.2 Komponenten der Effizienzlohntheorie aus betriebswirtschaftlicher Perspektive
 - 3.2.1 Kontrollkosten
 - 3.2.2 Einstellungskosten
 - 3.2.3 Fluktuationskosten
 - 3.2.4 Relative Lohngerechtigkeit
 - 3.3 Varianten der Effizienzlohntheorie
 - 3.3.1 Shirking-Variante
 - 3.3.2 Turnover-Variante
 - 3.3.3 Selection-Variante
 - 3.3.4 Gift-Exchange-Ansatz
 - 3.4 Diskussion
4. Organisation und Arbeit in der Neuen Institutionenökonomik
 - 4.1 Grundzüge der Neuen Institutionenökonomik
 - 4.2 Informationsökonomik
 - 4.2.1 Informationskosten und Informationswert
 - 4.2.2 Asymmetrische Informationsverteilung
 - 4.2.3 Konsequenzen der ASIV in Arbeitsbeziehungen
 - 4.3 Der Transaktionskostenansatz
 - 4.3.1 Das Entstehen von Unternehmen
 - 4.3.2 Interne Koordination
 - 4.3.3 Relationale Verträge

- 4.4 Der Arbeitsvertrag als Prinzipal-Agent-Beziehung
 - 4.4.1 Grundlagen der Prinzipal-Agent-Theorie
 - 4.4.2 Anreizprobleme und Risikoaspekte in Arbeitsverträgen
 - 4.4.3 Multi-Agent-Modelle
- 4.5 Grenzen der Neuen Institutionenökonomik aus Sicht der Personalökonomik
- 5. Interaktionsbeziehungen in Organisationen
 - 5.1 Spieltheoretische Grundlagen
 - 5.2 Koordinationssituationen
 - 5.2.1 Grundlagen
 - 5.2.2 Koordination ohne Verteilungskonflikt
 - 5.2.3 Koordination mit Verteilungskonflikten
 - 5.3 Kooperationssituationen
 - 5.3.1 Grundlagen
 - 5.3.2 Analyse von Kooperationssituationen
 - 5.4 Einfluss sozialer Präferenzen
 - 5.4.1 Grundlagen
 - 5.4.2 Erweiterungen der ökonomischen Modellbildung
 - 5.4.3 Konsequenzen für die Personalpolitik

Literatur

- BARON, J. N. / KREPS, D. M. (1999): Strategic Human Resources – Frameworks for General Managers. New York u. a.
- BECKER, G. S. (1983): Human Capital. 2. Auflage, Chicago u. a.
- BORJAS, G. J. (2016): Labor Economics. 7. Auflage, Boston u. a.
- FRANZ, W. (2013): Arbeitsmarktökonomik. 8. Auflage, Berlin u. a. *<online-Version und pdf-Version>*
- KRÄKEL, M. (2015): Organisation und Management. 6. Auflage, Tübingen.
- LAZEAR, E. P. (1995): Personnel Economics. Cambridge / Mass. u. a.
- LAZEAR, E. P. (1998): Personnel Economics for Managers. Cambridge / Mass. u. a.
- LAZEAR, E. P. / GIBBS, M. (2017): Personnel Economics in Practice. 3. Auflage, Cambridge / Mass. u. a.
- RIECK, C. (2015): Spieltheorie. 14. Auflage, Wiesbaden.
- SESSELMEIER, W. / FUNK, L. / WAAS, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien. 3. Auflage, Heidelberg u. a.
- WINTER, S. (2019): Grundzüge der Spieltheorie. 2. Auflage, Berlin u.a. *<online-Version und pdf-Version>*
-
- AKERLOF, G. A. (1970): The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: Quarterly Journal of Economics 84, S. 488-500.
- ALLEN, S. G. / CLARK, R. L. / MCDERMED, A. A. (1993): Pensions, Bonding, and Lifetime Jobs. In: Journal of Human Resources 28, S. 463-481.
- ARROW, K. J. (1985): The Economic of Agency. In: PRATT, W. J. / ZECKHAUSER, R. J. (Hrsg.): Principals and Agents: The Structure of Business. Boston, S. 37-51.

- BECK, H. (2014): Behavioral Economics. Wiesbaden.
- BECKER, G. S. (1962): Investment in Human Capital. In: Journal of Political Economy 70, S. 9-49.
- BELLMANN, L. / BUTTLER, F. (1989): Lohnstrukturflexibilität - Theorie und Empirie der Transaktionskosten und Effizienzlöhne. In: MittAB 22, S. 202-217.
- EISENFÜHR, F. / WEBER, M. (2007): Rationales Entscheiden. 4. Auflage, Berlin u. a.
- EISENHARDT, K. M. (1989): Agency Theory: An Assessment and Review. In: Academy of Management Review 14, S. 57-74.
- FEHR, E. / FALK, A. (2002): Psychological foundations of incentives. In: European Economic Review 46, S. 687-724.
- FEHR, E. / SCHMIDT, K. M. (1999): A theory of fairness, competition and cooperation. In: The Quarterly Journal of Economics, CXIV, Iss. 3, S. 817-868.
- FÖHR, S. (1991): Ökonomische Analyse der internen Organisation. Wiesbaden.
- FÖHR, S. (1997): Organisation und Gleichgewicht. Wiesbaden.
- GÖBEL, E. (2002): Neue Institutionenökonomik. Stuttgart.
- HOLLER, M. / ILLING, G. (2009): Einführung in die Spieltheorie. 7. Auflage, Berlin u. a.
- HUTCHENS, R. M. (1989): Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. In: Journal of Economic Perspectives 3, S. 49-64.
- KREPS, D. (1990): A Course in Microeconomic Theory. New York u. a.
- LAZEAR, E. P. (1979). Why is there Mandatory Retirement? In: Journal of Political Economy 87, S. 1261-1284.
- LEUVEN, E. (2005): The Economics of Private Sector Training: A Survey of the Literature. Journal of Economic Surveys 19, No. 1, S. 91-111.
- LORENZ, W. / WAGNER, J. (1988): Einkommensfunktionen. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, S. 357-360.
- MINCER, J. (1974): Schooling, Experience, and Earnings. New York.
- NALBANTIAN, H. R. (Hrsg.) (1990): Incentives, Cooperation, and Risk Sharing. 6. Auflage, New Jersey.
- Oi, W. (1962): Labor as a Quasi-fixed Factor. In: Journal of Political Economy 70, S. 538-555.
- OSTROM, E. / WALKER, J. (Hrsg.) (2003): Trust and Reciprocity. Interdisciplinary Lessons from Experimental Research. New York.
- RABIN, M. (2002): A perspective on psychology and economics. In: European Economic Review 46, S. 657-685.
- REUTER, N. (1994): Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue Institutionelle Ökonomie und andere "Institutionalismen". In: ZWS 114, S. 5-23.
- RICHTER, R. (1994): Institutionen ökonomisch analysiert. Tübingen.
- SALOP, J. / SALOP, S. C. (1976): Self-Selection and Turnover in Labor Market. In: Quarterly Journal of Economics 90, S. 619-627.
- SCHAUENBERG, B. / FÖHR, S. (1995): Institutionelle Ökonomie. In: CORSTEN, H. / REIß, M. (Hrsg.): Handbuch Unternehmensführung. Wiesbaden, S. 187-196.
- SPENCE, A. M. (1973): Job Market Signaling. In: Quarterly Journal of Economics 88, S. 355-374.
- SPREMANN, K. (1987): Agent and Principal. In: BAMBERG, G. / SPREMANN, K. (Hrsg.): Agency Theory, Information, and Incentives. Berlin, S. 3-38.

- STIGLITZ, J. E. (1990): The Design of Labor Contracts: The Economics of Incentives and Risk Sharing. In: NALBANTIAN, H. R. (Hrsg.): Incentives, Cooperation, and Risk Sharing, 6. Auflage, New Jersey, S. 47-68.
- TIROLE, J. (2002): Rational irrationality: Some economics of self-management. In: European Economic Review 46, 633-655.
- VOLLMER, U. / DIETRICH, D. (2000): Der Ordnungsbezug der Informationsökonomik. In: LEIPOLD, H. / PIES, I. (Hrsg.): Ordnungstheorie und Ordnungspolitik – Konzeptionen und Entwicklungsperspektiven. Stuttgart, S. 225-250.
- WILLIS, R. J. (1986): Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions. In: ASHENFELTER, O. / LAYARD, R. (Hrsg.): Handbook of Labor Economics II. Amsterdam u. a., S. 552-602.
- ZWICK, TH. (2012): Consequences of Seniority Wages on the Employment Structure. In: Industrial and Labor Relations Review 65 (1), S. 108-125.
- ZWICK, TH. (2011): Seniority Wages and Establishment Characteristics. In: Labour Economics 18 (6), S. 853-861.