



Vorlesung "Personalfunktionen" (Modul HRM 3)

1. Vorbemerkungen
2. Personalbestands- und -bedarfsanalysen
 - 2.1 Grundlagen der Bestandsanalyse
 - 2.2 Ebenen der Personalbestandsanalyse
 - 2.3 Grundlagen der Bedarfsanalyse
 - 2.4 Qualitative Personalbedarfsplanung
 - 2.4.1 Verfahrenswahl
 - 2.4.2 Instrumente der qualitativen Bedarfsplanung
 - 2.5 Quantitative Personalbedarfsplanung
 - 2.5.1 Einflussgrößen
 - 2.5.2 Verfahren
3. Personalmarketing
 - 3.1 Akteure am Arbeitsmarkt
 - 3.1.1 Der Arbeitsmarkt
 - 3.1.2 Arbeitnehmer als Anbieter
 - 3.1.3 Unternehmen als Nachfrager
 - 3.1.4 Arbeitsmarktinstitutionen
 - 3.2. Instrumente des Personalmarketings
 - 3.2.1 Medien
 - 3.2.2 Direktwerbung
 - 3.2.3 Institutionen
 - 3.3 Gestaltungsaspekte des Personalmarketings
 - 3.3.1 Stellenanzeigen
 - 3.3.2 Öffentlichkeitsarbeit
 - 3.3.3 Internet
 - 3.4 Kosten der Personalrekrutierung
4. Personalauswahl
 - 4.1 Theorie der Personalauswahl
 - 4.1.1 Informationsökonomische Analyse
 - 4.1.2 Test-Merkmale
 - 4.2 Praxis der Personalauswahl
 - 4.2.1 Vorauswahl
 - 4.2.2 Einstellungsinterviews

- 4.2.3 Testverfahren
- 4.2.4 Assessment Centers (ACs)

5. Arbeitsverträge

- 5.1 Der Arbeitsvertrag als "relational contract"
- 5.2 Arbeitsvertragsgestaltung
 - 5.2.1 Das Normalarbeitsverhältnis
 - 5.2.2 Abgrenzung zu anderen Vertragsformen
 - 5.2.3 Varianten von Arbeitsbeziehungen
- 5.3 Arbeitnehmerüberlassung bzw. Zeitarbeit
 - 5.3.1 Grundzüge der Arbeitnehmerüberlassung
 - 5.3.2 Empirische Befunde zur Arbeitnehmerüberlassung
 - 5.3.3 Rechtliche Regelungen
 - 5.3.4 Diskussion der Arbeitnehmerüberlassung

6. Personaleinsatz

- 6.1 Arbeitsorganisation
- 6.2 Arbeitszeitgestaltung
 - 6.2.1 Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
 - 6.2.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit
- 6.3 Arbeitsplatzgestaltung
- 6.4 Konsequenzen

7. Personalentwicklung

- 7.1 Grundlagen
- 7.2 Ausbildung
 - 7.2.1 Das duale Ausbildungssystem
 - 7.2.2 Kooperative Ausbildungsformen
 - 7.2.3 Berufsausbildung als betriebliche Funktion
- 7.3 Weiterbildung
 - 7.3.1 Weiterbildungsbedarf
 - 7.3.2 Weiterbildungsadressaten
 - 7.3.3 Verfahren der Weiterbildung
 - 7.3.4 Kosten der Weiterbildung
 - 7.3.5 Kontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen
- 7.4 Betriebliche Karrierepolitik
 - 7.4.1 Rahmenfaktoren für eine betriebliche Karrierepolitik
 - 7.4.2 Ziele der betrieblichen Karrierepolitik
 - 7.4.3 Informationsökonomik und betriebliche Karrierepolitik

8. Mitbestimmung in Unternehmen

- 8.1 Grundlagen
- 8.2 Deutschland: Kooperative Lösungen
 - 8.2.1 Historische Entwicklung
 - 8.2.2 Unternehmensverfassung
 - 8.2.3 Betriebsverfassung
- 8.3 Wirkungen der Mitbestimmung: "Theorien" und Befunde

9. Personalfreisetzung

- 9.1 Grundlagen
- 9.2 Maßnahmen der Personalfreisetzung
 - 9.2.1 Indirekte Maßnahmen
 - 9.2.2 Direkte Maßnahmen
- 9.3 Outplacement
 - 9.3.1 Entwicklung
 - 9.3.2 Outplacement-Verfahren
 - 9.3.3 Diskussion

10. Internationales Personalmanagement

Literaturquellen

- DRUMM, H.J. (2008): Personalwirtschaftslehre. 6. Auflage, Berlin u.a.
- HENTZE, J. / KAMMEL, A. (2001): Personalwirtschaftslehre 1. 7. Auflage, Bern u.a.
- OECHSLER, W. A. / PAUL, C. (2019): Personal und Arbeit. 11. Auflage, München. (EPub: <https://www.degruyter.com/viewbooktoc/product/488156>)
- RIDDER, H.-G. (2013): Personalwirtschaftslehre. 4. Auflage, Stuttgart u.a.
- SCHOLZ, C. (2013): Personalmanagement. 6. Auflage, München.
- SCHOLZ, C. / SCHOLZ, T. (2019): Grundzüge des Personalmanagements. 3. Auflage, München.
- STOCK-HOMBURG, R. (2019): Personalmanagement. 4. Auflage, Wiesbaden.
- (Ebook: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-26081-1.pdf>)

-
- ALEWELL, D. / HAUFF, S. (2013): Employers' motives behind outplacement activities: A theoretical and empirical investigation. In: Personnel Review 42, No. 4, S. 466-487.
- BARON, J.N. / KREPS, D.M. (1999): Strategic Human Resources – Frameworks for General Managers. New York u. a.
- BECKER, M. (2013): Personalentwicklung. 6. Auflage, Stuttgart.
- BOUNCKEN, R. / BORNEWASSER, M. / BELLMANN, L. (HRSG.) (2012): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland. Beiträge zur Flexibilisierung, Band 3. München, Mering.
- BULL, C. / ORNATI, O. / TEDESCHI, P. (1987): Search, Hiring Strategies, and Labor Market Intermediaries. In: Journal of Labor Economics 5, S. 1-17.
- EICHHORST, W. ET AL. (2010): Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. IZA Research Report No. 23, 01/10.
- FÖHR, S. (1995): Personalberatung als Institution: Make or Buy-Entscheidungen im Personalbereich. In: ZfP 9, S. 135-162.
- FREEMAN, R.B. / LAZEAR, E.P. (1995): An economic analysis of works councils. In: ROGERS, J. / STREECK, W. (Hrsg.): Works councils. consultation, representation, and cooperation in industrial relations. Chicago und London, S. 28-50.

- GÖBEL, E. (2002): Neue Institutionenökonomik. Stuttgart.
- HUF, S. (2020): Personalmanagement. Berlin u.a.
- KOMPA, A. (1989): Assessment Center: Bestandsaufnahme und Kritik, München.
- KOSSBIEL, H. (1992): Personalbedarfsermittlung. In: HWP, 2. Auflage, Sp. 1596ff.
- KRÄKEL, M. (2003): Ökonomische Analyse der betrieblichen Karrierepolitik. 2. Auflage, München, Mering.
- KRÄKEL, M. (2015): Organisation und Management. 6. Auflage, Tübingen.
- NICOLAI, CH. (2018): Personalmanagement. 5. Auflage, Stuttgart.
- PULL, K. (2008): Die betriebswirtschaftliche Logik von Outplacement-Leistungen. Theoretische Erklärungsansätze und ihre Plausibilität im Lichte vorliegender empirischer Befunde. In: Industrielle Beziehungen 15, S. 233-255.
- SCHEWE, G. (2005): Unternehmensverfassung. Berlin u. a.
- SCHNEIDER, D. / HUBER, J. / MÜLLER, J. (1991): Personalbeschaffung in mittelständischen Unternehmen. In: Personal 43, S. 38-41.
- SPENGLER, T. / METZGER, O. / VOLKMER, T. (2019): Moderne Personalplanung - Modelle, Methoden und Fallbeispiele. Berlin u. a.
- ZAPF, I. (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. IAB-Forschungsbericht 3/2012.

Weitere Literaturquellen werden im Laufe der Veranstaltung bekanntgegeben.