

Lernzielkatalog für das Modul *Personalmanagement*

Die im Folgenden angegebenen Kapitel und Seitenzahlen beziehen sich auf diese Lernquelle:
Scholz, Christian; Scholz, Tobias M.: Grundzüge des Personalmanagements, 3. Auflage, 2019.

In den Lernzielen sind ausschließlich solche Worte oder Wortsequenzen kursiv hervorgehoben, die auch in der den Lernzielen zu Grunde liegenden Lernquelle durch diverse Auszeichnungsarten besonders kenntlich gemacht sind.

Kapitel 1 Faszination: Warum muss sich jeder mit Personalmanagement beschäftigen?

Die Studierenden sollen...
1. ... unterschiedliche Sichtweisen eines zukunftsorientierten Personalmanagements skizzieren können. S. 6
2. ... zwischen den folgenden Begrifflichkeiten differenzieren können: – <i>Personalarbeit</i> , (S. 8) – <i>Personalabteilung</i> , (S. 8) – <i>Personalmanagement</i> , (S. 8) – <i>Personalwirtschaft</i> , (S. 8) – <i>Personalverwaltung</i> , (S. 8) – <i>Humankapitalmanagement</i> (S. 8) – <i>Personalpolitik</i> , (S. 8) – <i>Personalwissenschaft oder Arbeitskräftewissenschaft</i> (S. 8)
3. ... einen Überblick zu den historischen <i>Entwicklungsschritten der Personalarbeit</i> geben können. S. 11 ff.
4. ... zentrale Herausforderungen erläutern können, vor die die <i>Automatisierung</i> die Personalabteilung stellt. S. 13 f.
5. ... die <i>personalwirtschaftlichen Tätigkeitsbereiche</i> einer Führungskraft erläutern können. S. 15 f.

Kapitel 4 Emotion: Wieso ist Personalmanagement mehr als „nur“ sachrationale Mechanik?

Die Studierenden sollen...
6. ... das <i>Emotionskonzept von Carroll Izard</i> kritisch vorstellen können. S. 69 f.
7. ... das <i>Rad der Emotionen von Robert Plutchik</i> darstellen können. S. 72
8. ... das <i>modifizierte Aktivierungs-Valenz-Modell</i> (nach <i>Scholz</i>) erklären können. S. 74 f.
9. ... das Konzept der <i>emotionalen Intelligenz</i> (nach <i>Goleman</i>) kritisch reflektieren können. S. 83 f.
10. ... das Konzept der <i>emotionalen Dissonanz</i> (nach <i>Hochschild</i>) erklären können.

S. 84 f.

Kapitel 7 Akquisition: Wie beschafft man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
11. ... <i>Vor- und Nachteile der extern und internen Personalbeschaffung</i> diskutieren können. S. 140 ff.
12. ... das <i>Personalmarketing als Personalmanagementaufgabe</i> erklären können. S. 143 ff.
13. ... die <i>AIDA-Formel</i> erläutern können. S. 148 f.
14. ... die <i>CUBE-Formel</i> vorstellen können. S. 149 ff.
15. ... verschiedene Möglichkeiten zur Gestaltung des Medienmixes (Printmedien, elektronische Medien) im Akquisitionsprozess erklären können. S. 154 ff.

Kapitel 8 Selektion: Für wen soll man sich entscheiden?

Die Studierenden sollen...
16. ... einen Überblick zu potentiellen Beobachtungs- und Beurteilungsfehlern im Rahmen von Auswahlverfahren geben können. S. 164
17. ... die relevanten Testgütekriterien anhand von Beispielen erklären können. S. 165 f.
18. ... eine kriteriengestützte <i>Bewertung von Bewerbungsunterlagen</i> durchführen können. S. 171 f.
19. ... eine kriteriengestützte Bewertung der Internetpräsenz von Bewerbern vornehmen können. S. 172 f.
20. ... zwischen verschiedenen Varianten eines <i>Bewerbungsgesprächs</i> differenzieren können. S. 174 f.
21. ... die typischen <i>Gesprächsphasen im Bewerbungsgespräch</i> skizzieren und dabei auch auf relevante <i>Ansatzpunkte im Interview</i> eingehen können. S. 177
22. ... einen Überblick über verschiedene <i>Testverfahren</i> geben können. S. 178 f.
23. ... typische <i>Assessment-Übungen</i> und diesbezüglich <i>beobachtbare Merkmale</i> bestimmen können. S. 180 ff.
24. ... Vor- und Nachteile von <i>Assessment Centern</i> diskutieren können. S. 180 ff.
25. ... das <i>Zusammenwirken von Basisrate und Selektionsrate im Hinblick auf die Auswahlentscheidung</i> erläutern können. S. 182 ff.
26. ... zentrale Ansatzpunkte im Rahmen des Personalcontrollings beschreiben können. S. 188 f.

Kapitel 9 Integration: Wie realisiert sich eine erfolgreiche Gesamtbelegschaft?

Die Studierenden sollen...
27. ... den Begriff <i>Mitarbeiterakkulturation</i> erläutern können. S. 194
28. ... die Begrifflichkeiten <i>Diversity</i> und <i>Inclusion</i> voneinander abgrenzen können. S. 199 f.
29. ... das <i>4+1-Schichtenmodell von Diversity</i> (nach <i>Gardenswartz/Rowe</i>) vorstellen können. S. 202 f.
30. ... die zentralen Phasen im Rahmen der Einführung von <i>Diversity</i> vorstellen können. S. 205 f.

Kapitel 11 Kompensation: Wie entlohnt man Mitarbeiter richtig?

Die Studierenden sollen...
31. ... einen Überblick zu den verschiedenen <i>Dimensionen der Entgeltgerechtigkeit</i> geben können. S. 232 ff.
32. ... zwischen <i>Arbeitsbeurteilung</i> und <i>Leistungsbeurteilung</i> differenzieren können. S. 236
33. ... den typischen <i>Ablauf</i> einer Leistungsbeurteilung skizzieren und diesbezügliche <i>Problematiken</i> aufzeigen können. S. 238 ff.
34. ... einen Überblick zu den folgenden <i>Entlohnungsformen bei Arbeitern und Angestellten</i> geben können: <ul style="list-style-type: none"> - Grundlohn (S. 242), - Leistungslohn (S. 242 f.), - Soziallohn (S. 244 f.), - Senioritätslohn (S. 245), - Subventionslohn (S. 245).
35. ... die folgenden <i>Entlohnungsformen bei Führungskräften</i> erläutern können: <ul style="list-style-type: none"> - Grundbezüge (S. 247), - Leistungsbezüge (S. 247) - Unternehmerlohn (S. 247), - Marktlohn (S. 248), - Machtlohn (S. 248 f.).
36. ... den Begriff <i>Total Compensation</i> erläutern und dabei auf die verschiedenen Funktionen der Entgeltzusammensetzung eingehen können. S. 249 ff.

Kapitel 12 Qualifikation: Wie entwickelt man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
37. ... zwischen folgenden Bereichen der Personalqualifikation unterscheiden können: <ul style="list-style-type: none"> - <i>berufsvorbereitende Bildung</i> (S. 257 f.), - <i>berufserweiternde und -aktualisierende Bildung</i> (S. 259), - <i>berufsverändernde Bildung</i> (S. 259 f.).

38. ... den Begriff <i>Handlungskompetenz</i> erläutern und dessen Bestandteile in Bezug setzen zu den Termini <i>Wissen, Können und Verhalten</i> . S. 260 f.
39. ... die Aufgabe zur Personalentwicklung aus verschiedenen Rollen beschreiben können. S. 264 f.
40. ... die relevanten <i>Prinzipien</i> zur Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen hinsichtlich folgender Aspekte erläutern können: - <i>Zielgruppe</i> (S. 266 f.), - <i>Methodenauswahl</i> (S. 267 f.).
41. ... einen Überblick zu den verschiedenen <i>Entwicklungsmethoden (Techniken, Konzepte und Vorgehensweisen)</i> geben können. S. 269 ff.
42. ... verschiedene Möglichkeiten (eines Mitarbeiters) zur Weitergabe der <i>Entwicklungskosten</i> bestimmen können. S. 273 ff.

Kapitel 13 Motivation: Was bringt Mitarbeiter zu Höchstleistungen?

Die Studierenden sollen...
43. ... die Menschenbildkonzeption (<i>Theorie X</i> versus <i>Theorie Y</i>) von <i>McGregor</i> kritisch vorstellen können. S. 280 f.
44. ... die vier Grundtypen von Menschen nach <i>Schein</i> erklären können. S. 282 f.
45. ... die <i>Bedürfnispyramide nach Maslow</i> kritisch vorstellen können. S. 285 f.
46. ... die <i>Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg</i> in ihren Grundzügen beschreiben können. S. 287 f.
47. ... das <i>Rubikon-Modell nach Heckhausen</i> in seinen Grundzügen kritisch reflektieren können. S. 291 f.
48. ... die <i>Dynamik des Fluss-Zustandes</i> (nach <i>Csikszentmihalyi/Rathunde/Whalen</i>) erklären können. S. 292 f.

Kapitel 14 Direktion: Wie führt man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
49. ... zentrale Instrumente <i>transaktionaler Führung</i> erklären können. S. 300 f.
50. ... das <i>Kontingenzmodell</i> nach <i>Fiedler</i> kritisch vorstellen können. S. 303 ff.
51. ... das <i>Verhaltensgitter</i> nach <i>Blake/Mouton</i> erklären und kritisch würdigen können. S. 306 ff.
52. ... das <i>Reifegradmodell</i> nach <i>Hersey/Blanchard</i> in seinen Grundzügen kritisch reflektieren können. S. 308 f.
53. ... die relevanten Führungsstile und deren Ausprägungen im Rahmen des <i>Effektivitätsmodells</i> nach <i>Reddin</i> beschreiben können.

S. 310 f.
54. ... zwischen <i>transaktionaler</i> und <i>transformationaler</i> Führung unterscheiden können. S. 314 f.
55. ... die zentralen Prinzipien des Führungsmodells <i>Klinsmann</i> erklären können. S. 318 f.
56. ... das Phänomen <i>Darwiportunismus</i> beschreiben und die verschiedenen Kategorien der <i>Darwiportunismus-Matrix</i> erläutern können. S. 321 ff.
57. ... die Ausrichtung der <i>Führung in der Darwiportunismus-Matrix</i> bestimmen können. S. 323 f.

Kapitel 15 Kooperation: Wie entsteht Hochleistung im Team?

Die Studierenden sollen...
58. ... relevante <i>Unterschiede zwischen Gruppen, Teams sowie Hochleistungsteams und virtuellen Teams</i> angeben können. S. 335 f.
59. ... zwischen <i>Lokomotion</i> und <i>Kohäsion</i> nach <i>Cartwright</i> und <i>Zander</i> unterscheiden können. S. 337 f.
60. ... die zentralen Führungsaufgaben eines Teamführers nach <i>Katzenbach/Smith</i> erläutern können. S. 338 f.
61. ... das <i>C.O.A.C.H.-Modell</i> nach <i>Shula/Blanchard</i> in seinen Grundzügen vorstellen können. S. 340 f.
62. ... das <i>5-Sekunden-Modell</i> nach <i>Scholz/Schmitt</i> erläutern können. S. 347 f.
63. ... die Funktionsweise <i>virtueller Teams</i> beschreiben können. S. 350 f.
64. ... beschreiben können, was bei der Führung <i>virtueller Teams</i> zu beachten ist. S. 352 f.

Kapitel 16 Retention: Wie hält man gute Mitarbeiter im Unternehmen?

Die Studierenden sollen...
65. ... die Bedeutung des Retentionsmanagements für ein Unternehmen bestimmen können. S. 359
66. ... die folgenden <i>Fluktuationskennziffern</i> berechnen können: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Personalerhaltungsrate</i>, - <i>Fluktuationsrate</i>, - <i>Unfreiwillige Fluktuationsrate</i>, - <i>Retentionsrate</i>, - <i>Mentale Fluktuationsrate</i>, - <i>Umfassende Retentionsrate</i>. S. 360 f.
67. ... die zentralen Parameter für die Ablösung eines Mitarbeiters - gemäß dem <i>Schock und Pfad Modell</i> - erläutern können. S. 363 f.

- | |
|---|
| 68. ... die relevanten Faktoren zur Bindung an ein Unternehmen (<i>Job Embeddedness</i>) beschreiben können.
S. 365 f. |
|---|

Kapitel 18 Kommunikation: Wie transportiert man Informationen?

Die Studierenden sollen...
69. ... das Modell der drei <i>Medienwirkungen</i> in seinen Grundzügen vorstellen können. S. 400 ff.
70. ... die <i>Media Richness Theorie</i> (nach <i>Daft/Lengel</i>) skizzieren können. S. 409 f.
71. ... die <i>Media Synchronicity Theorie</i> (nach <i>Denis/Valacich</i>) erläutern können. S. 410 ff.
72. ... die zentralen <i>Aufgaben der PR- und HR-Abteilung in der Personalkommunikation</i> beschreiben können. S. 413 f.
73. ... verschiedene <i>Arten von Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter</i> charakterisieren können. S. 414 f.
74. ... das <i>Sender-Empfänger-Modell</i> (nach <i>Schulz von Thun</i>) erklären können. S. 416 f.

Kapitel 20 Perfektion: Das Streben nach Professionalisierung!

Die Studierenden sollen...
75. ... die <i>effizienzorientierte Flat-These</i> (nach <i>Friedmann</i>) in ihren Grundzügen darstellen können. S. 450 ff.
76. ... die <i>effektivitätsorientierte Anti-Flat-These</i> (nach <i>Scholz</i>) in ihren Grundzügen beschreiben können. S. 452 f.
77. ... relevante Humankapitalstrategien voneinander unterscheiden können. S. 458
78. ... potentielle Wirkungsbeziehungen zwischen <i>Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg</i> beschreiben können. S. 461 ff.
79. ... aktuelle Zukunftsleitbilder für die <i>HR-IT</i> diskutieren können. S. 464 ff.
80. ... die zentralen Implikationen einer <i>virtuellen Personalabteilung</i> erklären können. S. 467 f.