



Lernzielkatalog für das Modul *Personalführung*

Die im Folgenden angegebenen Kapitel und Seitenzahlen beziehen sich auf diese Lernquelle:
Weibler, Jürgen: Personalführung, 4. Auflage, 2023.

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.

1. Führung und Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...	
1.	... die verschiedenen <i>Führungsebenen und Führungsfelder</i> bestimmen und erläutern können. S. 12 f.
2.	... unterschiedliche <i>Funktionen von Führungsideologien</i> nennen und erklären können. S. 14 ff.
3.	... die verschiedenen grundsätzlichen <i>Führungsverständnisse</i> wiedergeben und bewerten können. S. 16 ff.
4.	... den Begriff <i>Führung</i> definieren können. S. 25
5.	... die vier <i>Kriterien</i> der Führungsdefinition erklären können. S. 25 ff.
6.	... die <i>Perspektive der Geführten</i> vor dem Hintergrund <i>impliziter Führungstheorien</i> darlegen können. S. 31 ff.
7.	... die <i>Perspektive der Führenden</i> im Kontext <i>impliziter Geführtentheorien</i> erläutern können. S. 39 ff.
8.	... verschiedene <i>Menschenbilder</i> wiedergeben und ihre Konsequenzen für Führung und Organisation kritisch reflektieren können. S. 43 ff.
9.	... das <i>klassische Verständnis von Interaktion</i> wiedergeben und Konsequenzen für die Führung ableiten können. S. 48 ff.
10.	... das <i>moderne Verständnis von Interaktion</i> wiedergeben und Konsequenzen für die Führung ableiten können. S. 50 ff.
11.	... die zwei <i>Basiskategorien der Interaktion</i> erläutern und ihre Bedeutung für die Akzeptanz der Führenden kritisch bewerten können. S. 53 ff.
12.	... erklären können, welche Rolle die <i>Führungssituation</i> spielt. S. 62 ff.



13.	... <i>primäre</i> von <i>sekundären Führungssituationsfaktoren</i> voneinander abgrenzen können. S. 64 ff.
14.	... verschiedene <i>Wirkweisen von Führungssituationsfaktoren</i> kennen und erläutern können. S. 66 ff.
15.	Definieren können, was mit <i>Führungserfolg</i> gemeint ist. S. 69 ff.
16.	<i>Kriterien des Führungserfolgs</i> benennen und erläutern können. S.73 ff.
17.	... Gründe für die <i>Notwendigkeit der Führung von Gruppen</i> aufführen können. S. 80 f.
18.	... die <i>konstitutiven Merkmale von Gruppen</i> nennen und ihre jeweilige Wirkung auf das Verhalten von Gruppenmitgliedern und Führungskraft beurteilen können. S. 82 ff.
19.	... <i>integrierende</i> und <i>differenzierende Gruppeneffekte</i> und ihre jeweilige Bedeutung für die Führung voneinander abgrenzen können. S. 90
20.	... erklären können, wie die Effektivität der Gruppenleistung im Kontext von Führung anhand von <i>IPO-Modellen</i> gemessen werden kann. S. 90 f.
21.	... <i>positive</i> und <i>negative Gruppeneffekte</i> und ihre jeweilige Bedeutung für die Führung voneinander abgrenzen können. S. 91 ff.
22.	... <i>Verhaltensbeeinflussung durch Personalführung</i> und <i>Organisation</i> voneinander abgrenzen können. S. 98 f.
23.	... zentrale Gründe für den <i>Führungsbedarf in Organisationen</i> aufzeigen können. S. 99 ff.
24.	... die <i>Medien indirekter, entpersonalisierter Führung</i> benennen und erläutern können. S. 102 ff.
25.	... <i>Führung im engeren Sinne</i> und <i>Führung im weiteren Sinne</i> definitorisch voneinander abgrenzen können. S. 106

2. Ausrichtung von Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...	
26.	... erklären können, wie Führungskräften eine <i>motivationsfördernde Aufgabengestaltung</i> gelingen kann. S. 240 ff.
27.	... Möglichkeiten der <i>Führung bei Misserfolg</i> benennen und kritisch reflektieren können. S. 243 f.



28.	... <i>attributionstheoretische Implikationen für Führungsbeziehungen</i> kennen und ihre Relevanz für die Praxis herausstellen können. S. 244 ff.
29.	... <i>funktionsanalytische Implikationen</i> für motivierende Führungsbeziehungen ableiten können. S. 248 ff.
30.	... die <i>vier Ansatzpunkte der Motivation von Mitarbeitern durch Führungskräfte</i> benennen und erläutern können. S.252 ff.
31.	... die <i>Auffassungen von Lehren und Lernen</i> nach den wichtigsten lerntheoretischen Strömungen unterscheiden können. S. 282
32.	... <i>behavioristisches Lernen in Führungsbeziehungen</i> definieren und seine Relevanz kritisch diskutieren können. S. 284 f.
33.	... <i>kognitivistisches Lernen in Führungsbeziehungen</i> definieren und seine Relevanz kritisch diskutieren können. S. 285 ff.
34.	... die Charakteristika <i>konstruktivistischen Lernens in Führungsbeziehungen</i> herausstellen können. S. 289 ff.
35.	... <i>führungspraktische Konsequenzen</i> im Sinne konstruktivistischer Lernmethoden ableiten und ihre Wirksamkeit kritisch diskutieren können. S. 294 ff.
36.	... die <i>Grenzen der Umsetzbarkeit konstruktivistischer Lehr-Lern-Arrangements</i> kritisch reflektieren können. S. 302 ff.
37.	... die <i>Rolle und Tätigkeiten von Führungskräften als Lehrende</i> nach den lerntheoretischen Strömungen Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus benennen und diskutieren können. S. 306
38.	... <i>Implikationen der Entscheidungstheorie für von Risiko geprägte Entscheidungssituationen</i> ableiten können. S. 325 ff.
39.	... <i>Implikationen der Entscheidungstheorie für von Unsicherheit geprägte Entscheidungssituationen</i> ableiten können. S. 327 ff.

3. Gestaltung von Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...	
40.	... die <i>Bedeutung macht-, aufgaben- und beziehungsorientierter Führungsstile</i> kritisch diskutieren können.



	S. 335 ff.
41.	... den autokratischen und dem demokratischen Führungsstil gemäß der <i>Iowa-Studien</i> voneinander abgrenzen können. S. 337
42.	... das <i>Führungsstilkontinuum</i> nach <i>Tannenbaum/Schmidt</i> wiedergeben und kritisch reflektieren können. S. 338 ff.
43.	... das <i>Entscheidungsmodell der Führung</i> nach <i>Vroom/Yetton</i> in seinen Hauptaspekten skizzieren können. S. 341 ff.
44.	... den <i>Entscheidungsbaum</i> als praktisches Instrument für die Führungskraft erläutern können. S. 343 f.
45.	... die <i>mehrdimensionale</i> Betrachtungsweise von Führungsstilen gemäß den <i>Ohio-Studien</i> kritisch reflektieren können. S. 345 ff.
46.	... Ziel und Aufbau des <i>Verhaltensgitter der Führung</i> nach <i>Blake/Mouton</i> wiedergeben und kritisch bewerten können. S. 348 ff.
47.	... das <i>Reifengraf-Modell der Führung</i> nach <i>Hersey/Blanchard</i> erläutern können. S. 353 ff.
48.	... die Kernvariablen des <i>Kontingenzmodells der Führung</i> nach <i>Fiedler</i> beschreiben können. S. 356 ff.
49.	... Einflussgrößen der <i>Weg-Ziel-Theorie</i> nennen und erläutern können. S. 360 f.
50.	... <i>new-genre leadership</i> von traditioneller Führungsforschung abgrenzen können. S. 363 f.
51.	... Komponenten <i>transformationaler Führung</i> erläutern und kritisch reflektieren können. S. 364 ff.
52.	... die <i>Begrenzungen der Wirksamkeit des Führungsverhaltens</i> nach der <i>Substitutionstheorie der Führung</i> wiedergeben und kritisch reflektieren können. S. 372 ff.
53.	... die vier wesentlichen <i>Führungssubstitute</i> benennen und erläutern können. S. 374 f.
54.	... den Führungsstil des <i>Selbstführens</i> vorstellen können. S. 378 ff.
55.	... die folgenden <i>primär aktiven Führungsinstrumente</i> vorstellen und kritisch reflektieren können. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Führungsgespräche</i> (S. 397 ff.), - <i>Kommunikationsmodelle</i> (S. 399 ff.), - <i>Kommunikationstechniken</i> (S. 405 ff.), - <i>Konfliktlösung</i> (S. 410 ff.), - <i>Anerkennung und Kritik</i> (S. 417 ff.), - <i>Sanktionen</i> (S. 422 ff.),



- <i>Symbole (S. 427 ff.).</i>
56. ... die folgenden <i>sekundär aktiven Führungsinstrumente</i> vorstellen und kritisch reflektieren können: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Instrumente der Personalentwicklung (S.436 f.),</i> - <i>Coaching (S. 437 ff.),</i> - <i>Mentoring (S. 444 ff.),</i> - <i>Mitarbeiterbeurteilungen (S.448 f.),</i> - <i>formalisiertes Mitarbeitergespräch (S. 449 f.),</i> - <i>Vorgesetztenbeurteilungen (S.450 ff.),</i> - <i>Mitarbeiter- und Vorgesetztenbeurteilungen mit dem 360-Grad Feedback (S.452 f.),</i> - <i>Zielvereinbarungen (S. 453 ff.),</i> - <i>Führungsgrundsätze (S. 459 ff.),</i> - <i>Betriebliche Anreizsysteme (S. 464 ff.),</i> - <i>Budgets (471 ff.),</i> - <i>Stellenbeschreibungen (474 ff.).</i>
57. ... die folgenden <i>Instrumente des Führungs-Controlling</i> erläutern können: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Beobachtungen und Beurteilungen (S. 484 ff.),</i> - <i>Gespräche (S. 486 f.),</i> - <i>Mitarbeiterbefragung (S. 487 f.),</i> - <i>Kennzahlen und Kennzahlensysteme (S. 489 ff.),</i> - <i>Analysemethoden (S. 500 ff.).</i>

4. Genderblick auf Führung und Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...
58. ... den Stand der Forschung zur Auswirkung von <i>Geschlechterstereotypen</i> im Kontext von <i>Führungsstil</i> und <i>Führungseffektivität</i> wiedergeben und kritisch diskutieren können. <i>S. 541 ff.</i>
59. ... die Auswirkung von <i>Geschlechterstereotypen</i> auf die <i>Besetzung von Führungspositionen</i> und das <i>Interesse an Führungspositionen</i> kritisch reflektieren können. <i>S. 546 ff.</i>
60. ... aus dem aktuellen Forschungsstand mögliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern in Führungspositionen ableiten. <i>S. 550 f.</i>

5. Führung und Führungsbeziehungen in der neuen digitalen Arbeitswelt

Die Studierenden sollen ...
61. ... Ziele und Inhalte der <i>New Work-Bewegung</i> beschreiben und mit der Digitalisierung in Beziehung setzen könne.



S. 662 f.f
62. ... die folgenden wichtigen Facetten der New Work-Bewegung erläutern können: <ul style="list-style-type: none"> - Anwendung agiler Methoden (S. 665 f.) - neue Raumkonzepte (S. 666 f.) - Abschaffung hierarchischer Strukturen (S. 667 f.)
63. ... Implikationen von New Work und Digitalisierung für Führung und Führungsbeziehungen. S. 669 ff.
64. ... den Begriff <i>Empowering Leadership</i> erklären und von anderen Führungsbegriffen abgrenzen können. S. 676 f.
65. ... <i>strukturelles Empowerment</i> und <i>psychologisches Empowerment</i> erläutern können. S. 678 ff.
66. ... Charakteristika der <i>bescheidenen Führung</i> wiedergeben können. S. 684 ff.
67. ... den Begriff <i>sinnhaltige Führung</i> kritisch reflektieren können. S. 688 ff.
68. ... die <i>Ausformungen pluraler Führung</i> aufzählen und erläutern können. S. 696 ff.
69. ... den Lern-Dialog des <i>Shared Leadership</i> mit seinen vier Phasen wiedergeben und erläutern können. S. 701 ff.
70. ... das Potenzial <i>pluralen Führens</i> vor dem Hintergrund <i>empirischer Befunde</i> kritisch diskutieren können. S. 704 ff.
71. ... wiedergeben können, <i>was das digitale Führen kennzeichnet</i> . S. 711 f.
72. ... die <i>fünf Denkrichtungen und Anwendungsbereiche des digitalen Führens</i> aufzählen und erläutern können. S. 713 ff.
73. ... die drei zentralen Entwicklungsstränge digitalen Führens und digitaler Führung erläutern können. S. 716
74. ... die folgenden Modelle skizzieren und ihre Relevanz für digitale Führung herausstellen können: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Modell der Auswirkung von Führung und Groupware in virtuellen Teams</i> (S. 718 f.) - <i>Management of Interdependence</i> (S. 720 f.) - <i>Multilevel Modell virtueller Führung</i> (S. 721 f.) - <i>E-Leadership als digital interaktiver Einflussversuch</i> (S.723 ff.)
75. ... <i>Vorbild für und Boden von Digital Leadership</i> erläutern und kritisch bewerten können. S. 726 ff.