

Stand: 08.03.2024

Telefon: 0521 106 - 6937 (Sekr.)
Mail: LstFGBecker@uni-bielefeld.de
Homepage: <https://www.uni-bielefeld.de/pou>
Universität Bielefeld | Universitätsstraße
25 | 33615 Bielefeld | V8-206

PM I: „Zentrale Fragestellungen der Personalarbeit“

Prof. Dr. Fred G. Becker¹

SS 2024 – Belegnr. 312701

Veranstaltung im Master-Studiengang Wirtschaftswissenschaften

Profil „Management, Innovation, Marketing“ (MIM) – Modul 31 „Personal und Management (PuM)“

Zeit: i. d. R. Mi 10-12 Uhr (s. u.) Beginn: 10. bzw. 17.04.2024 Ort: i. d. R. D2-136

Mit der Veranstaltung wird v. a. inhaltliches, aber auch methodisches Know-how zum Umgang mit **zentralen Aspekten** eines modernen Personalmanagements angeboten. Sie baut auf den Inhalten der HR II-Veranstaltung des BA-Studiengangs auf (s. die dort verwendete Basisliteratur auf unserer Homepage). Der didaktische Ansatz zielt darauf ab, Forschungsergebnisse zu aktuellen Fragestellungen der Personalarbeit durch die Vertiefung ausgewählter Inhalte (s. u.) darzulegen (*Fachkompetenzen*). Die Diskussion darüber soll verschiedene *Methodenkompetenzen* (v. a. Analyse-, Diskussions- und Präsentationsfähigkeiten sowie auch *Sozialkompetenzen* (Gruppenarbeiten) vermitteln. Die **engagierte Mitwirkung** sowie eine gute Vorbereitung auf die Termine werden erwartet.

Die **Prüfung** wird im SS 2024 im Rahmen eines Portfolios mit zwei Elementen abgenommen:

- **Poster-Präsentation** (in der Gruppe)² (30 P.)³ und
- 60-minütige **Abschlussklausur**⁴ (60 P.).

Die **Lektüre** der angegebenen *Basisliteratur* (inkl. der vorlesungsbezogenen Folien; i. Ü. generell relevant für die Abschlussklausur) wird als Vorbereitung für die einzelnen Veranstaltungen vorausgesetzt.⁵ Die *Basisliteratur* steht prinzipiell entweder im *Semesterapparat* der Bibliothek zur Verfügung oder ist im digitalen Semesterapparat ab Anfang April verfügbar (s. u.).⁶

Achtung: Interessent|innen müssen sich mit dem Anfang April im eKVV bereitgestellten **Formular** bis zum **11.04.2024, 09⁰⁰ Uhr, anmelden**. Abgabe des **unterschiedenen** und **vollständig** ausgefüllten Formulars (gescannt od. fotografiert) per Mail an LstFGBecker@Uni-Bielefeld.de. Eine gegebenenfalls notwendige Auswahl (**Teilnahmebegrenzung:** 40) erfolgt schnellstmöglich (Bekanntgabe via eKVV)⁷. Neueingeschriebene Studierende ohne eKVV-Zugang melden sich bitte bei uns.

¹ Mit Unterstützung von Dr. Cornelia Meurer.

² Die Poster werden in **Gruppenarbeit** (zu verschiedenen Themen (s. u.) erstellt. Sowohl die **Gruppenbildung** (2-3 Personen) als auch die **Themenzuteilung** erfolgen unter unserer Moderation am 17.04.24 nach der Vorlesung.

³ Wir betreuen Sie bei der studienbegleitenden Leistungserstellung. Unsere Erfahrungen zeigen, dass *rechtzeitig* wahrgenommene Betreuungen einen positiven Einfluss auf die Leistungen haben (treffendere Themeninterpretation, Literaturberücksichtigung u. a.). Von daher haben Sie **einen Pflichttermin** im Zeitraum Mai wahrzunehmen. Stellen Sie dort Ihr Poster-Konzept vor und stellen Sie Fragen. Es steht es Ihnen im Übrigen frei, öfter die Betreuung wahrzunehmen. Zur Terminabsprache wird sich Frau Dr. Meurer (cmeurer@uni-bielefeld.de) frühzeitig an Sie wenden. Zu den Rahmenbedingungen der Postergestaltung und deren Präsentationen s. die gesonderten Dokumente im Lernraum.

⁴ **Klausurrelevant** sind die Quellen der Basisliteratur sowie die in den Präsenzterminen behandelten Inhalte. Am **zweiten Prüfungstermin** wird Ende September 2024 ein Prüfungsportfolio angeboten, bestehend aus der Erstellung eines 3-seitigen Papers (20 P.) und einer mündlichen Prüfung 60-70 Minuten (10 P. Disputation des Papers und 60 P. mündliche Prüfung zur gesamten Veranstaltung).

⁵ **Lesen** (besser exzerpieren) Sie den Text der Basisliteratur auf jeden Fall **vor** den angegebenen Übungen. Auf Basis der Inhalte werden zu Beginn der Veranstaltung Fragestellungen an Kleingruppen gestellt. Zufällig ausgewählte Gruppen präsentieren die Antworten in einer vom Dozenten moderierten Diskussion.

⁶ *Ergänzend* sind Quellen für Studierende angegeben, die sich intensiver mit Themen auseinandersetzen wollen.

⁷ Bitte melden Sie sich auch zur Lernplattformsoftware Moodle an, die im Rahmen der Veranstaltung genutzt wird. Der Zugang

Agenda

Vorinformation (gemeinsam mit Professor Bormann)			
1	10.04.24	Vortrag	Information zum Modul „PuM“ + Erläuterung der Konzeption der Veranstaltungen PM I und PM III sowie der zu erwartenden Inhalte für interessierte Studierende
		Einstieg:	https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/wirtschaftswissenschaften/lehrebereiche/pou/lehre/master/uberblick/ [letzter Zugriff: 01.02.2024]; PM I- u. -PM III-Gliederungen des SS 2023 (s. Lehre SS 2023 auf der Homepage), HR I- u. HR II-Gliederungen aus BA-Studium (s. digitaler Semesterapparat).
		PM I-Anmeldung:	Per Mail bis zum 11.04.2024 (09 ⁰⁰ Uhr) an LstFGBecker@uni-bielefeld.de über das im eKVV-Lernraum u. der Homepage <u>Ende März</u> bereitgestellte Formular.
Block I: Einstieg			
2	17.04.24	Vortrag	Personalmanagement: Damit man weiß, worum es geht!
		Basisliteratur:	Berthel & Becker 2022, S. 3-42.
		Ergänzend, tw. alternativ:	Becker & Bormann 2022, S. 45-92, 215-238; Becker 2019, S. 19-61; Ridder 2015; Oechsler & Paul 2019.
		Poster-Info	Gruppeneinteilung, Themenzuordnung, Themeninfos etc.
	Ca. 11 ³⁵ -11 ⁵⁵	Vorablektüre:	Infos zu Themen wie Formalia aus dem digitalen Semesterapparat.
Block II: Personalbedarfsdeckung			
3	24.04.24	Vortrag	Personalbedarfsdeckung: Beschaffung & Employer Branding vielfach in schwierigen Arbeitsmärkten...
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 285-295, 377-420.
		Ergänzend:	Oechsler & Paul, 2019, S. 205-227; Blickle 2019.
4	Freitag ⁸ 26.04.24 12 ¹⁵ -13 ⁴⁵ Ort	Vortrag	plus Personalauswahl: „Wann wird es endlich wieder so, wie es nie war?“
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 302-308, 310-315, 420-424, 433-451, 460-474, 479-482, 493-503, 510-511.
		Ergänzend:	Kanning 2015, 2016, 2019, S. 15-25, 36-49, 262-282, 373-516, 560-667; Laske & Weiskopf 1996; Schuler 2014; Becker 2019a, S. 42-102; Kersting & Püttner 2018; Schuler 2018; Weuster 2012; Gmür & Thommen 2019, S. 297-323.
5	08.05.24	Übung	Situative und biografische Interviews: Wie komme ich zu Fragen?
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 470-481. Unbedingt vorab lesen!
		Ergänzend:	S. Kanning 2019, S. 507-616, 572-589.
6	22.05.24	Vortrag	Begrüßen & Pflegen: Warum Personaleinführung & Bindungsmanagement und wie?
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 516-532 u. 535-547.
		Ergänzend:	Becker 2010, 2020, S. 18-26, 58-66; Kieser u. a. 1990; Lohaus & Habermann 2015; Gmür & Thommen 2019, S. 253-269, 325-343; Klimecki & Gmür 2005, S. 331-349; Felfe 2008; Meifert 2013; Kanning 2017, S. 189-234.
Extra: Klausur			
7	X-E1-20 Di 28.05.24 08 ¹⁵ -09 ⁴⁵	Übung⁹	Training zur Modul(teil)klausur (HR-Modul Bachelor)
		Basis:	Kenntnis der Basisliteratur von HR I und HR II (inkl. Folien)

erfolgt für Studierende der Universität Bielefeld über die Anmeldung des deutschen Forschungsnetz (DFN-AAI), erreichbar über die Moodle-Startseite <https://moodle.uni-bielefeld.de/>. Über den PM I-Lernraum gelangen Sie zu PM I-Moodle. Dort besteht die Möglichkeit, mit den anderen – für Moodle registrierten – PM I-Studierenden vereinfacht in Kontakt zu treten.

⁸ Ersatztermin für den 15.05.2024.

⁹ Die Veranstaltung wird im Rahmen der Bachelor-Veranstaltung HR II angeboten. Da die Inhalte zu PM I sich ähneln (wenngleich nicht in der Tiefe), können auch PM I-Studierende teilnehmen. Für die Teilnehmenden ist es sehr sinnvoll, die oben angegebene Basisliteratur zumindest befriedigend zu kennen (HR-Veranstaltungsgliederungen im digitalen Semesterapparat) – eigentlich notwendig, um einen Lernerfolg zu erzielen. Im Übrigen: Im Zentrum steht Ihr üben! Sie bearbeiten Fragen! Sie werden auch gefragt! Je weniger Sie vorab wissen, desto weniger kann geübt werden ...

Block III: Motivationstheorien & Anreizgestaltung			
8	29.05.24	Vortrag	Fit „Anreizsysteme & Motivationen“: Standards oder Individualisierung
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 683-709, 719-723, 737-747.
		Ergänzend:	Becker 2020, S. 124-133; Oechsler & Paul 2019, S. 352-440; Gmür & Thommen 2019, S. 145-184.
9	05.06.24	Übung	Variable Vergütung ... eine Sisyphusaufgabe
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 709-718. Unbedingt vorab lesen!
		Ergänzend:	Osterloh & Frey 2002; Bohnet & Oberholzer-Gee 2002; Frey 2002.
10	12.06.24	Vortrag	Immaterielle Anreizsysteme = Personalführung i. w. S. – oder umgekehrt!?
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 747-754.
		Ergänzend:	Benz 2002; Osterloh & Frey 2022; Weibel & Rota 2002; Bergmann 1990, 2004; Hackl 2017; Personalmagazin 09-2018; Sprenger 2010.
Block IV: Personalentwicklung			
11	19.06.24	Vortrag	Lernen im Betrieb: Verständnis, System, Richtungen, Methoden ... – um Lernen nachhaltig zu fördern!
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 579-586, 598-612, 630-632.
		Ergänzend:	Becker 2020, S. 74-91; Becker, M., 2013; Oechsler & Paul 2019, S. 441-525.
12	26.06.24	Poster	Präsentation und Diskussion der erarbeiteten Poster
		Themen: ¹⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching – das Nonplusultra der Personalentwicklung? Kritische Diskussion aus der Sicht eines Arbeitgebers 2. Kirkpatrick's Vier-Ebenen-Modell: Hilfreich zur Evaluation der Personalentwicklung? Kritische Diskussion 3. Organisationales Lernen und betriebliche Personalentwicklung? Kritische Diskussion der Zusammenhänge 4. Gamification: Gut geeignetes Instrument der Personalentwicklung? Kritische Diskussion 5. Blended Learning: Gut geeignetes Instrument der Anpassungsqualifizierung? Kritische Diskussion 6. Explizites und implizites Lernen: Wie geht die Personalentwicklung damit um? Kritische Diskussion aus der Sicht eines Arbeitgebers 7. Duale Studienangebote: Sinnvolle Instrumente der Personalentwicklung? Kritische Diskussion aus der Sicht eines Arbeitgebers 8. Duale Berufsausbildung: Heute noch ein sinnvolles Instrument? Kritische Diskussion aus der Sicht eines Arbeitgebers
13	03.07.24	Vortrag	Prozess inklusive Evaluation und Transfersteuerung – um's ökonomisch zu gestalten!
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 661-681.
		Ergänzend:	Becker, M., 2013; Oechsler & Paul 2019, S. 441-525.
Block V: Personalmanagement und strategisches Management			
14	10.07.24 10 ¹⁵ -11 ⁰⁰	Vortrag und Übung	Strategisch-orientiertes Personalmanagement – heute wichtiger denn je! Oder?!
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 885-902.
	Ergänzend:	Becker 2018, S. 209-230; Scholz 2014, S. 90-95; Lebrecht 2020.	
	11 ⁰⁵ -11 ⁴⁵	Information	Zur Klausur, zu Klausurfragen
Sinnvoll:	Kenntnis der Basisliteratur und der Veranstaltungsfolien		
Abschlussklausur			
15	17.07.24	Prüfungsfragen zu PM I	

¹⁰ Ggf. Doppelvergabe der Themen. Nähere – unbedingt zu beachtende – Themenerläuterungen im Lernraum. Bis zum 25.06.24, 12⁰⁰ Uhr, ist pro Gruppe jeweils ein Foto des Posters in den Abgabeordner des Lernraums hochzuladen, und zwar unter folgender Benennung: „Nr. X-NachnameNachnameNachname-PMI-SS2024“.

Literatur

- Becker, F. G. (2010):** Mitarbeiterbindung: Ein Einblick in ein schwieriges Objekt und den Status quo der Diskussion. In: Serviceorientierung im Unternehmen: Forum Dienstleistungsmanagement 2010. Hrsg. v. M. Bruhn & B. Stauss, Wiesbaden 2010, S. 229-252.
- Becker, F. G. & Bormann, K. C. (2022):** Grundlagen der Unternehmungsführung: Einführung in die Managementlehre. 4., neu bearb. Aufl., Berlin 2022 (mehrfach in der Uni-Bibliothek verfügbar).
- Becker, F. G. (2018):** Strategische Unternehmungsführung: Eine Einführung. 5., neu bearb. Aufl., Berlin 2018 (mehrfach in der Uni-Bibliothek verfügbar).
- Becker, F. G. (2019):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 1: Grundlagen des Personalmanagements an Hochschulen. Münster & New York 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Becker, F. G. (2019a):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -auswahl an Hochschulen. Münster & New York 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Becker, F. G. (2020):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 3: Inplacement, Bindung, Personalentwicklung, Anreizsysteme, Personalführung. Münster & New York 2020 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- ◀ **Becker, M. (2023):** Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 7., akt. u. überarb. Aufl., Stuttgart 2023. (Online-Zugang über die Bibliothek, derzeit unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/6394c47c-4de4-4fc0-88f9-4b348677ec64?forceauth=1>).
- Benz, M. (2002):** Das Management des Ungeschriebenen: Wie Sie mit Partizipation und Kommunikation Arbeitsbeziehungen verbessern können. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 215-240 (im digitalen Semesterapparat).
- Bergmann, F. (1990):** Neue Arbeit (New Work): Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis. In: Fricke, W. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn 1990, S. 71-80.
- ◀ **Bergmann, F. (2004):** Neue Arbeit, neue Kultur. Freiamt 2004.
- Berthel, J. & Becker, F. G. (2022):** Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 12., vollst. überarb. Aufl., Stuttgart 2022. (im Semesterapparat der Bibliothek sowie alsbald Online-Zugang über die Bibliothek, derzeit unter: http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783791052182).
- Blickle, G. (2019):** Personalmarketing. In: Arbeits- und Organisationspsychologie. Hrsg. v. F. W. Nerdinger, G. Blicke, G. & N. Schaper, 4., vollst. überarb. Aufl., Berlin 2019, S. 252-269. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-56666-4>.
- Bohnet, I. & Oberholzer-Gee, F. (2002):** Leistungslohn als Motivations- und Selektionsinstrument. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 137-161 (im digitalen Semesterapparat).
- Franke, R. (2021):** 5 Wahrheiten zur Personalauswahl mit Persönlichkeitstests. In: HR Journal – Online: <https://www.hrjournal.de/5-wahrheiten-zur-personalauswahl-mit-persoenlichkeitstests/> [letzter Zugriff: 01.02.2024].
- ◀ **Frey, B. S. & Osterloh, M. (Hrsg.) (2002):** Managing Motivation. 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002.
- Felfe, J. (2008):** Mitarbeiterbindung. Göttingen u. a.: Hogrefe, 2008.
- Frey, B. S. (2002):** Wie beeinflusst Lohn die Motivation. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 73-106 (im digitalen Semesterapparat).
- Gmür, M. & Thommen, J.-P. (2019):** Human Resource Management: Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement in 14 Bauteilen. 5., überarb. u. erw. Aufl., Zürich 2019.
- Hackl, B., et al. (Wagner, M., Attmer, L., & Baumann, D.) (2017):** New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt: Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Wiesbaden 2017. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-16266-5>.
- Hossiep, R., & Mühlhaus, O. (2015):** Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests. 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl., Göttingen 2015.
- Kanning, U. P. (2015):** Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse. Heidelberg 2015. Online über Uni-Bibliothek: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-45553-1>.

- Kanning, U. P. (2016):** Sichtung von Bewerbungsunterlagen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 60 (2016) 1, S. 18-32 (im digitalen Semesterapparat).
- Kanning, U. P. (2017):** Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Berlin & Heidelberg 2017. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-50375-1>.
- Kanning, U. P. (2019):** Standards der Personaldiagnostik: Personalauswahl professionell gestalten. 2., überarb. u. erw. Aufl., Göttingen: Hogrefe, 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Kersting, M. & Püttner, I. (2018):** Einführung in die DIN 33430. In: Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430. Hrsg. v. Diagnostik- und Testkuratorium, Berlin 2018, S. 1-26.
- Kieser, A., et al. (Nagel, R., Krüger, K.-H. & Hippler, G.) (1990):** Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen. 2., überarb. Aufl., Neuwied/Frankfurt a. M. 1990.
- Klimecki, R. G. & Gmür, M. (2005):** Personalmanagement. Strategien – Erfolgsbeiträge – Entwicklungsperspektiven, 3., erw. Aufl., Stuttgart 2005.
- Laske, S. & Weiskopf, R. (1996):** Personalauswahl – Was wird denn da gespielt? In: Zeitschrift für Personalforschung, 10 (1996) 4, S. 295-330 (im digitalen Semesterapparat).
- Lebreuz, L. (2020):** Strategie und Personalmanagement: Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. 2., [erw. u. akt.] Aufl., Wiesbaden 2020. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-29033-7>.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2015):** Integrationsmanagement: Onboarding neuer Mitarbeiter. Göttingen 2015. Online über Uni-Bibliothek: <https://www.vr-elibrary.de/doi/book/10.13109/9783666403774>.
- Meifert, M. T. (2013):** Retentionmanagement. In: Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Hrsg. v. M. T. Meifert, 3., korr. Aufl., Berlin 2013, S. 291-312.
- Oechler, W. A. & Paul, C. (2019):** Personal und Arbeit: Einführung in das Personalmanagement. 11., überarb. u. akt. Aufl., München & Wien 2019. Online über Uni-Bibliothek: <https://doi.org/10.1515/9783110541526>.
- Osterloh, M. & Frey, B. S. (2002):** Managing Motivation für einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 305-317 (im digitalen Semesterapparat).
- Personalmagazin (09-2018):** Ausschnitt, Artikel zu New Work (im digitalen Semesterapparat).
- Ridder, H.-G. (2015):** Personalwirtschaftslehre. 5., [unveränd.] Aufl., Stuttgart 2015.
- Scholz, C. (2014):** Personalmanagement. 6., Neubearb. u. erw. Aufl., München 2014. Online über Uni-Bibliothek: <https://elibrary.vahlen.de/10.15358/9783800648696/personalmanagement>.
- Schuler, H. (2014):** Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4., vollst. überarb. u. erw. Aufl., Göttingen 2014.
- Schuler, H. (2018):** Das Einstellungsinterview. 2., überarb. Aufl., Göttingen 2018 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Sprenger, R. (2010):** Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. 19., akt. u. erw. Aufl., Frankfurt 2010 (auch andere Auflagen nutzbar). Online über Uni-Bibliothek: http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-8349-9251-2_10?LI=true.
- Weibel, A. & Rota, S. (2002):** Fairness als Motivationsfaktor. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 195-214 (im digitalen Semesterapparat).
- Weuster, A. (2012):** Personalauswahl I: Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbungssuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen. 3., überarb. Aufl., Wiesbaden 2012. Online über Uni-Bibliothek: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-8349-3796-4>.