

Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre III

Passwort zur Anmeldung bei StudIP: BWL_III

C. Personalmanagement: Bereitstellung und Einsatz von personellen Ressourcen

BWL III: Ressourcenmanagement

- Terminplan (Stand: 15.03.2018)

	Datum	Vorlesungszeit: Do, 16.15-17.45h, Raum: VII 002 (Conti Campus, Hörsaalgebäude), Beginn der Vorlesung: Do, 19.04.2018	
1	17.04. (Die)	BWL als Nebenfach, Veranstaltungsorganisation und –inhalte, Beginn: 18h, Raum VII 002	
2	19.04.	Ressourcen, Prozesse und Ziele betrieblicher Leistungserstellung	
3	26.04.	Ressourcenbereitstellung und Wettbewerbsfähigkeit	
4	03.05.	Finanzierung und Wettbewerbsfähigkeit	
	10.05.	<i>Feiertag</i>	
5	17.05.	Finanzierungsformen	
	24.05.	<i>Vorlesungsfreie Woche</i>	
	31.05.	<i>Vorlesungstermin wird verlegt auf Fr, 15.06. (Klausurvorbereitung)</i>	
6	07.06.	Personal und Wettbewerbsfähigkeit	
7	14.06.	Personalrekrutierung und Personalentwicklung	
8	15.06. (Fr)	Klausurvorbereitung: 15.06.2018, 11h, Raum: VII 002	
9	21.06.	Arbeitsgestaltung und Anreizsysteme	
10	28.06	Technologischer Wandel und Wettbewerbsfähigkeit	
11	05.07.	Strategische Forschungs- und Entwicklungsplanung	
12	12.07.	Innovationsprozesse als Managementaufgabe	
		Klausurtermin: Mo, 16.07.2018, 8:00-9.00h, Räume: VII 201, VII 002; I 301	

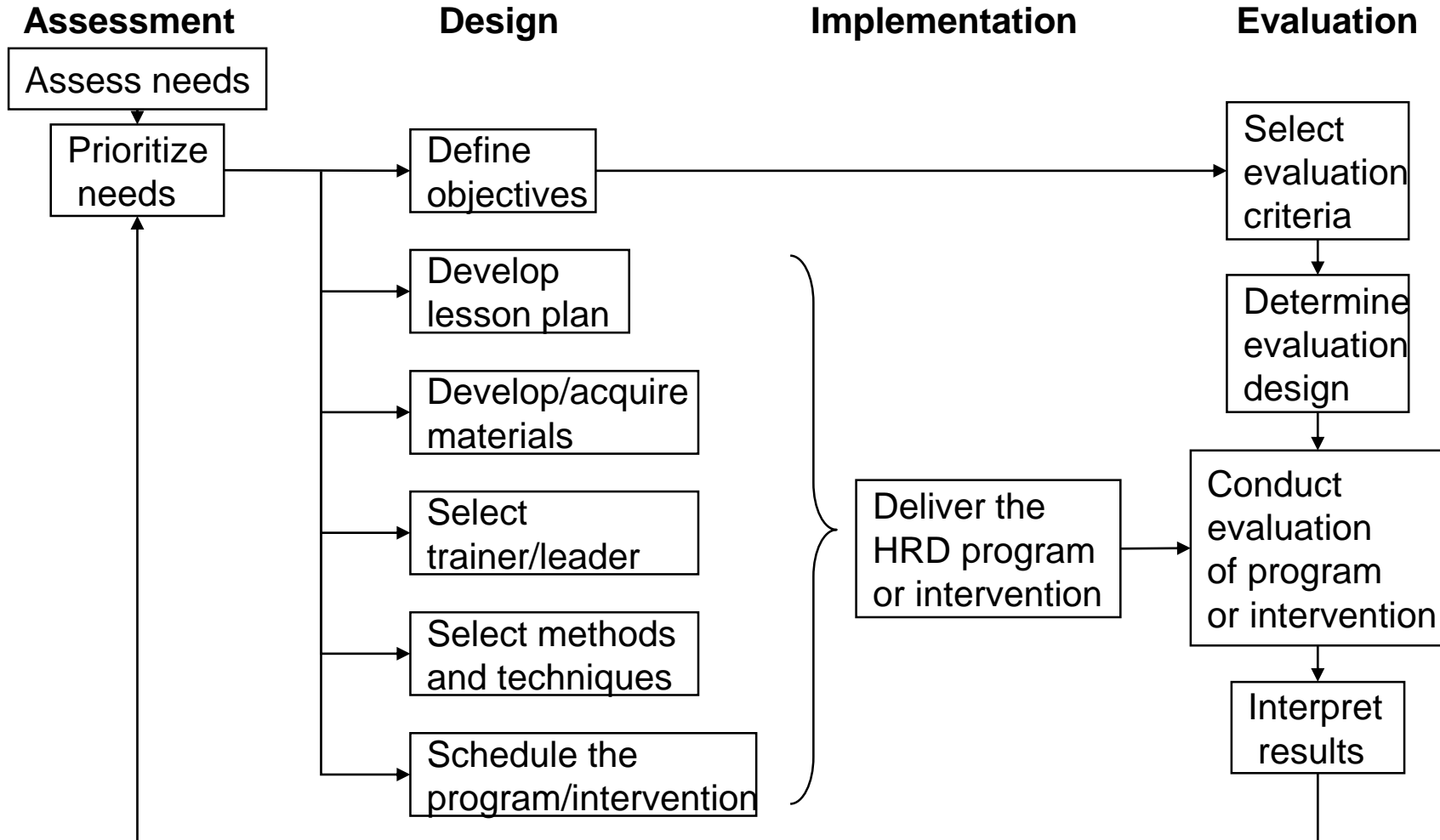
Beeinflussung von Personal - Ansprüche als Kriterium der Verhaltensbeeinflussung

Problem Orientierung	Verfügbarkeit	Wirksamkeit
	Deckung konkreter Personalbedarfe (Potenzialbereitstellung)	Deckung expliziter Verhaltensansprüche (Verhaltensreglementierung)
Erfordernisse des Betriebs		
Möglichkeiten der Mitarbeiter	Ausschöpfen der Personalpotenzialitäten (Defensiv:Potenzialverwendung) (Offensiv:Potenzialentfaltung)	Nutzung der Verhaltensrepertoires (Defensiv:Verhaltenstolerierung) (Offensiv:Verhaltensanimierung)
	Disposition über das Personalpotenzial	Beeinflussung des Personalverhaltens

Q: Kossbiel 2006, Abb. 7.3

Bereitstellung von Personal

- Grundmodell der Personalentwicklung



Q: Ridder 2015, 139; (In Anlehnung an: Werner/DeSimone 2012, 27)

Beeinflussung von Personal - Ansprüche als Kriterium der Verhaltensbeeinflussung

Problem Orientierung	Verfügbarkeit	Wirksamkeit
	Deckung konkreter Personalbedarfe (Potenzial <i>bereitstellung</i>)	Deckung expliziter Verhaltensansprüche (Verhaltens <i>reglementierung</i>)
Möglichkeiten der Mitarbeiter	Ausschöpfen der Personalpotenzialitäten (Defensiv:Potenzial <i>verwendung</i>) (Offensiv:Potenzial <i>entfaltung</i>)	Nutzung der Verhaltensrepertoires (Defensiv:Verhalten <i>stolerierung</i>) (Offensiv:Verhalten <i>animierung</i>)
	Disposition über das Personalpotenzial	Beeinflussung des Personalverhaltens

Q: Kossbiel 2006, Abb. 7.3

- Ansprüche als Kriterium der Verhaltensbeeinflussung
- Strukturelle Maßnahmen zur Beeinflussung des Verhaltens
 - Strukturelle Maßnahmen: Arbeitsstruktur, Beurteilung, Anreize
 - Entlohnung als Anreiz
- Dispositive Maßnahmen zur Beeinflussung des Verhaltens
 - Dispositive Maßnahmen: Beeinflussung durch (situationsabhängiges) Führungsverhalten
 - Führungskonzept, Situation und Führungserfolg
 - Kontingenzmodell der Führung nach Fiedler
 - Situative Führungstheorie nach Hersey/Blanchard

Beeinflussung von Personal - Ansprüche als Kriterium der Verhaltensbeeinflussung

Beeinflussung des Personal- verhaltens	<p>Zweck: Durchsetzung von Ansprüchen der Organisation an das Personalverhalten (Verhaltenserwartungen)</p> <p>Inhalt: Aufforderung, sich in einer bestimmten Art und Weise zu Verhalten (Anspruchskonformität des Verhaltens)</p>
Inhaltsklassen organisationaler Ansprüche	<ul style="list-style-type: none">■ Funktional: Verhaltenserwartungen, die sich auf die Arbeitsaufgaben und die Arbeitsergebnisse beziehen<ul style="list-style-type: none">↳ Vollzugsansprüche, Qualitätsansprüche, Gestaltungsansprüche■ Extrafunktional: Verhaltenserwartungen, die sich insbesondere auf das Sozialverhalten beziehen<ul style="list-style-type: none">↳ Höflichkeit, Ehrlichkeit, Pünktlichkeit■ Situationsabhängigkeit von Verhaltenserwartungen
Maßnahmen zur Verhaltens- beeinflussung	<ul style="list-style-type: none">■ Verhaltenslenkung■ Verhaltensbeurteilung■ Verhaltensabgeltung

Q: Kossbiel 2006, 570ff.

Strukturelle Beeinflussung des Personals - Formen der Arbeitsorganisation

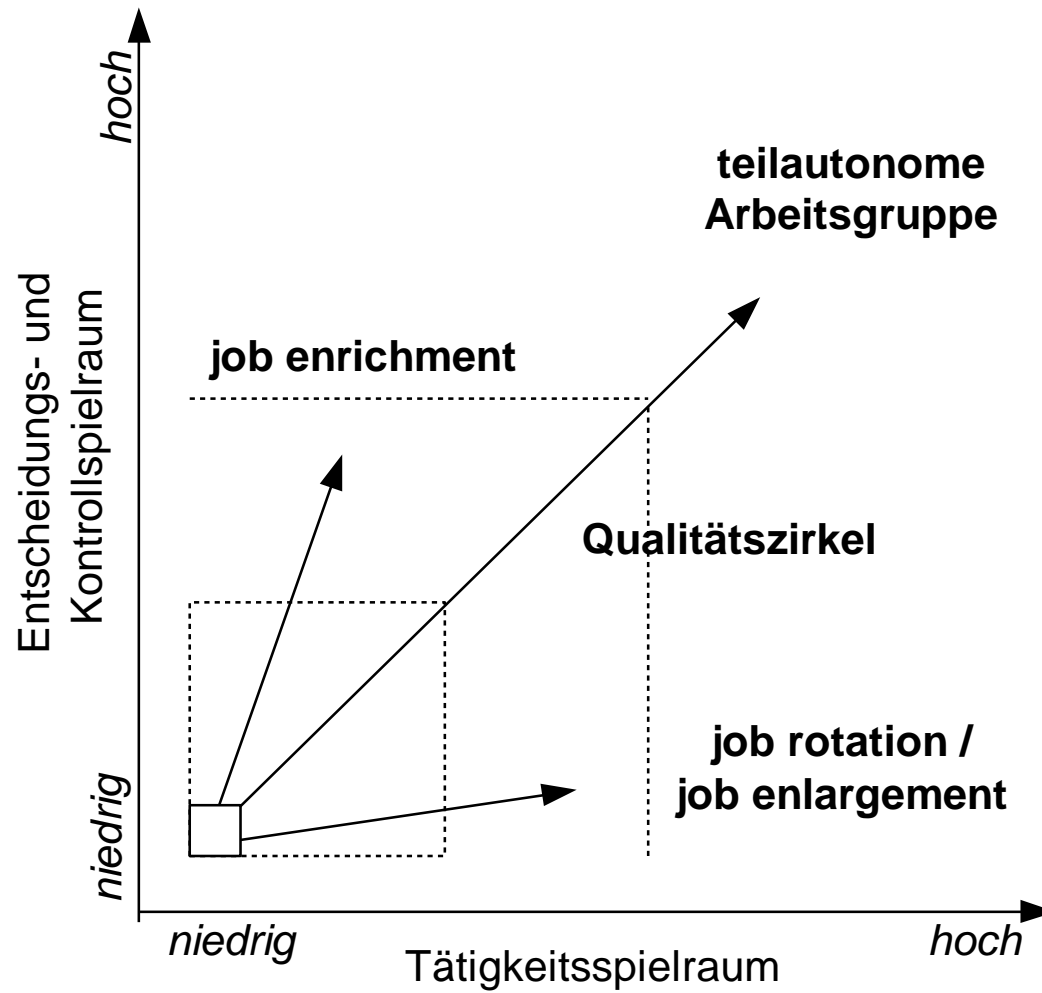
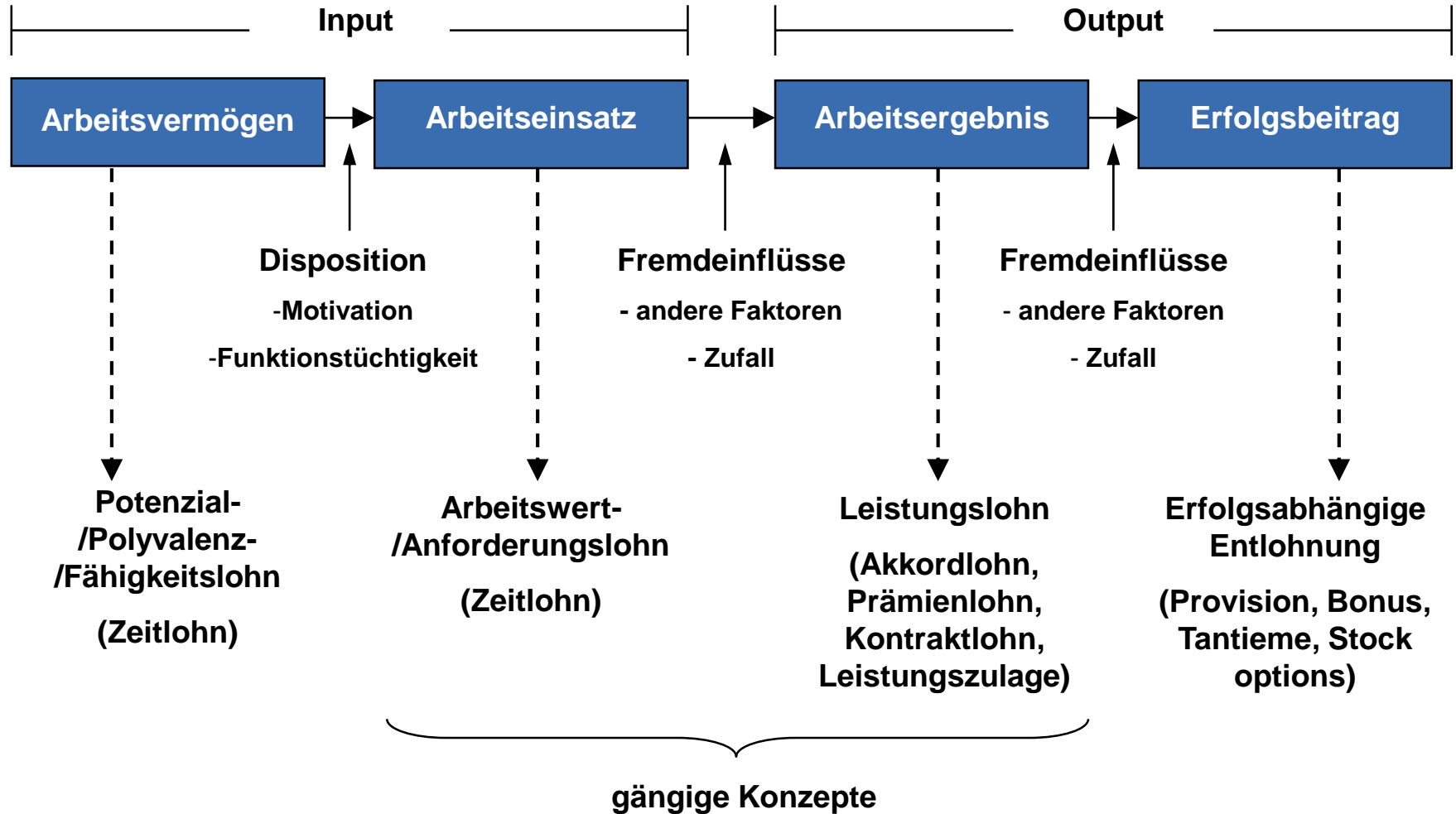
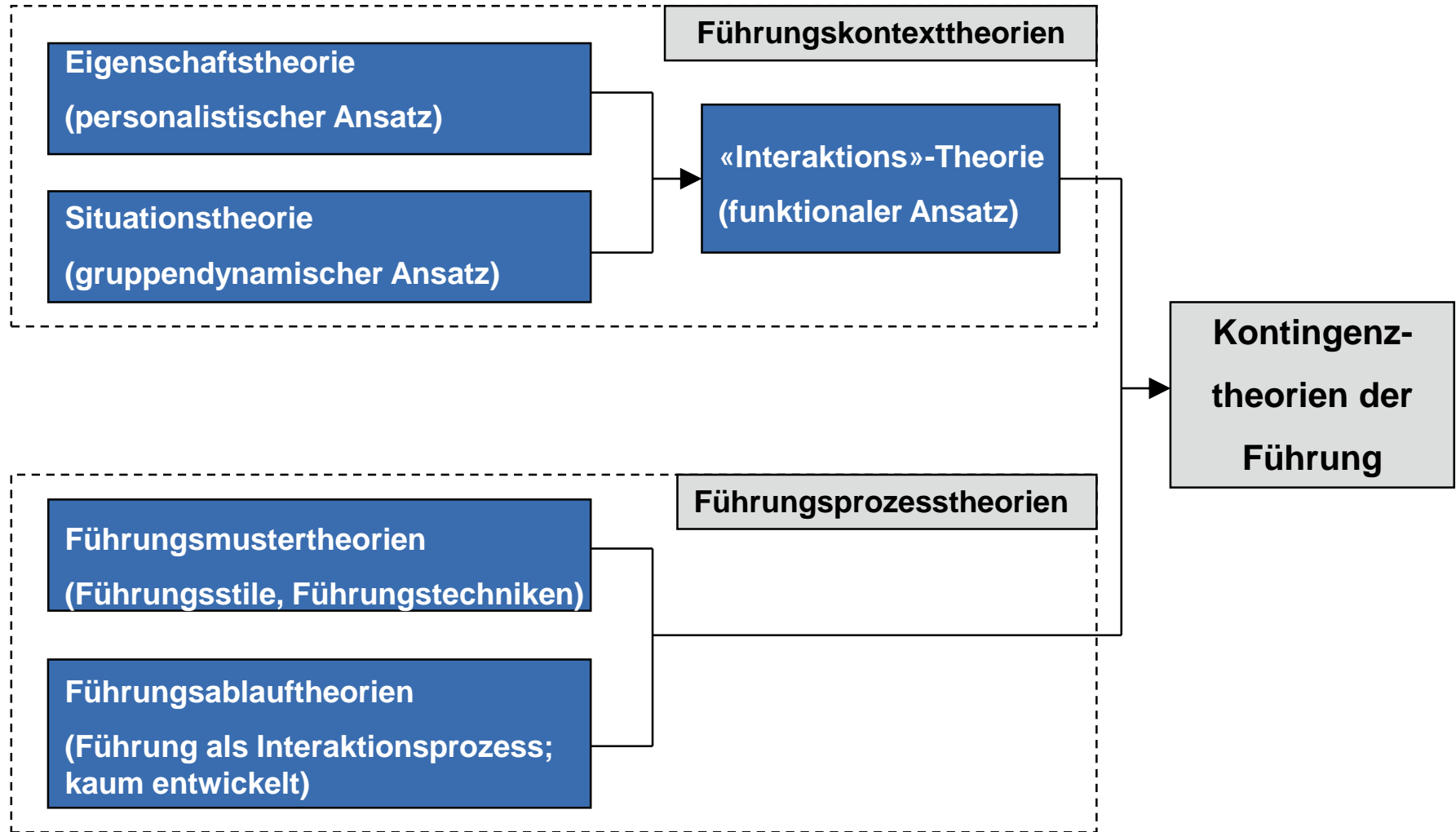


Abb. 7.13: Bemessungsgrundlagen und Formen der Entlohnung



Q: Kossbiel 2006, 590

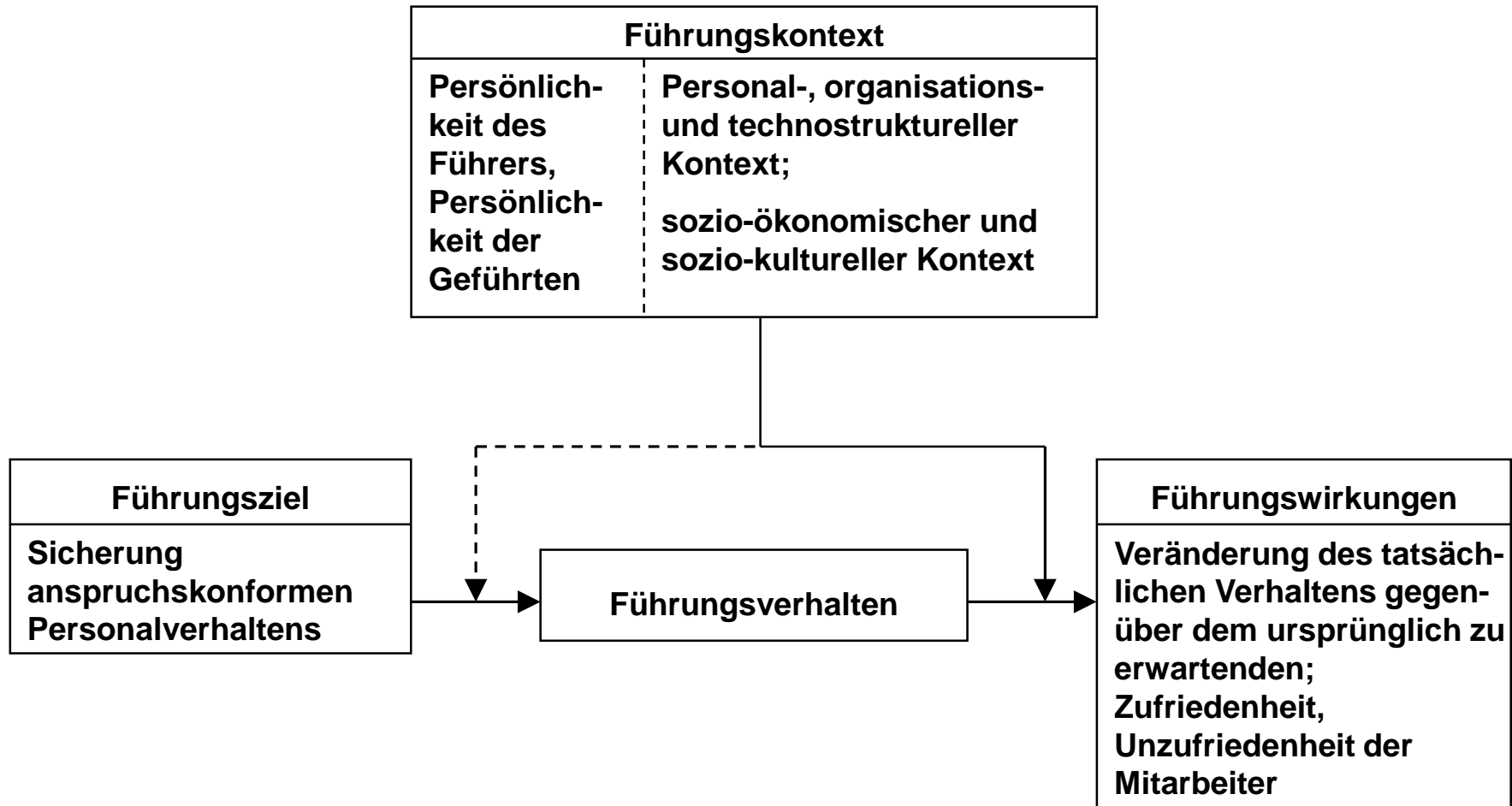
Abb. 7.14: Erklärungsansätze zur Personalführung



Q: Kossbiel 2006, 600

Dispositive Beeinflussung des Personals

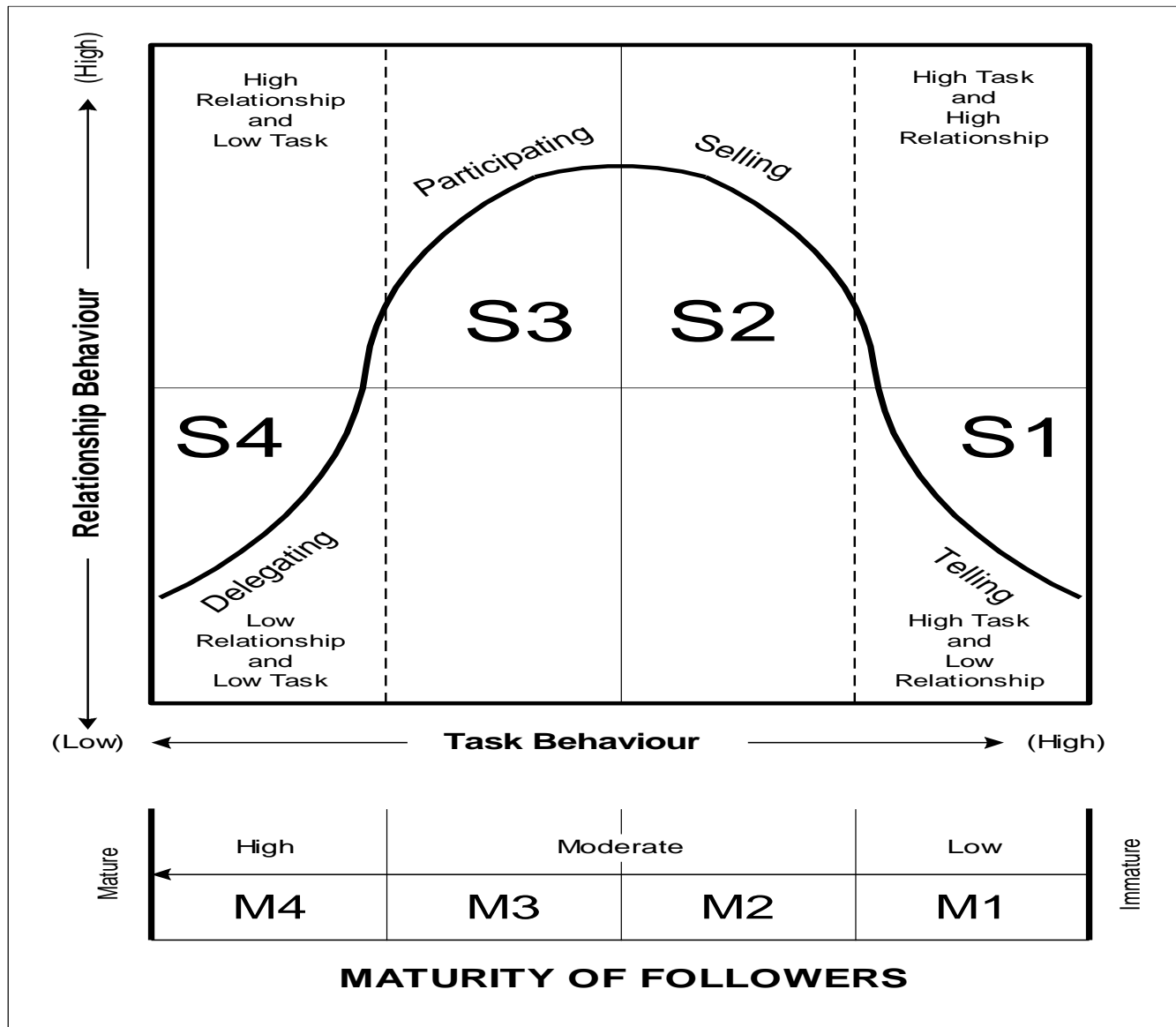
- Aussagenbereich von Kontingenztheorien der Führung



Q: Kossbiel 2006, Abb. 7.15

Situative Führungstheorie

Reifegradmodell nach Hersey & Blanchard



in Anlehnung an Hersey/Blanchard 1982, 152

Personal und Wettbewerbsfähigkeit	Verfügbarkeit/Wirksamkeit als personalwirtschaftliche Probleme Instrumente + Wirkungen personalwirtschaftlichen Handelns Bedingungen personalwirtschaftlichen Handelns Modell individuellen und organisationalen Handelns
Disposition des Personalpotentials	<ul style="list-style-type: none">■ Personalbedarf als Kriterium der Personaldisposition■ Maßnahmen der Personalausstattung<ul style="list-style-type: none">■ Anwerbung, Auswahl■ Einstellung, Eingliederung
Beeinflussung des Personalverhaltens (Nicht für die Klausur relevant)	<ul style="list-style-type: none">■ Personalverhaltensansprüche als Kriterien der Verhaltensbeeinflussung■ Strukturelle Maßnahmen der Verhaltensbeeinflussung<ul style="list-style-type: none">■ Arbeitsstrukturen■ Anreizsysteme

- Basistext
 - Kossbiel 2006, 517-542, 543-558, 570-598
- Grundlegende Quellen
 - Wright/McMahan/McWilliams (1994): Human Resources and Sustained Competitive Advantage. In: International Journal of HR Management, Vol. 5, No. 2, 301-326
- Weiterführende Arbeiten
 - Ridder, H.-G. (2015). Personalwirtschaftslehre, 5. Aufl., Kohlhammer, Kap. I./1+3, Kap. II./1+2