



Studienbrief

Grundlagen des Personalmanagement 2.2

Gliederung

1 Einleitung	3
2 Studienziele	5
3 Ökonomische Grundlagen der Personalwirtschaft	6
3.1 Produktionsfaktor „Mensch“	6
3.2 Wissenschaftliche Einordnung der Personalwirtschaft	7
3.3 Was beeinflusst die menschliche Arbeitsleistung?	7
3.4 Konzeptioneller Handlungsrahmen eines Personalmanagement	9
4 Personalwirtschaftslehre in der Praxis	12
4.1 Objekte der Personalwirtschaft	12
4.2 Aufgaben des Personalmanagement	12
4.3 Zieldimensionen des Personalmanagement	13
4.4 Personalwirtschaft und Unternehmenskultur	14
4.5 Transaktionskostentheorie	15
5 Verhaltenswissenschaftliche Aspekte	23
5.1 Bestimmungsgrößen menschlichen Verhaltens	23
5.2 Analyseebenen menschlichen Verhaltens	24
5.2.1 Ebene „Individuum“	24
5.2.2 Ebene „Gruppe“	28
5.2.3 Ebene „Organisation“	30
5.3 Analyseebenen menschlichen Verhaltens	31
6 Human Ressource Management	32
6.1 Von der Personalverwaltung zum Human Ressource Management (HRM)	32
6.2 Ausgewählte Ansätze des HRM	34
6.2.1 Michigan-Konzept	34
6.2.2 Harvard-Konzept	34
6.2.3 Best-Practice-Ansätze	38
6.2.4 Abschließende Betrachtungen zum HRM	39
6.3 Zukunftsorientierte Gestaltung des Personalmanagement	40
7 Arbeitsrechtlicher Bezugsrahmen im Personalmanagement	41
7.1 Grundsätzliches	41
7.2 Rechtsquellen	41
7.3 Rechtsgebiete	44
7.4 Akteure	44
7.5 Arbeitsverhältnis	46
7.5.1 Privatrechtlicher Vertrag	46
7.5.2 Arbeitsvertrag als spezieller Dienstvertrag	46

7.5.3 Arbeitnehmer	48
7.5.4 Arbeitgeber	48
7.5.5 Betrieb und Unternehmen	49
7.6 Einfluss wichtiger Arbeitsgesetze auf das Personalmanagement	49
8 Konfliktfelder zwischen Ökonomie und Arbeitsrecht	50
9 Zusammenfassende Selbstkontrolle	52
10 Lösungen zu den Übungen im Text	59
11 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle	63