

Studienbrief

Grundlagen des Personalmanagements



2.2

Gliederung

1 Einleitung	3
2 Studienziele	6
3 Ökonomische Grundlagen der Personalwirtschaft	7
3.1 Produktionsfaktor „Mensch“	7
3.2 Wissenschaftliche Einordnung der Personalwirtschaft	8
3.3 Was beeinflusst die menschliche Arbeitsleistung?	9
3.4 Konzeptioneller Handlungsrahmen eines Personalmanagement	10
4 Personalwirtschaftslehre in der Praxis	14
4.1 Objekte der Personalwirtschaft	14
4.2 Aufgaben des Personalmanagement	14
4.3 Zieldimensionen des Personalmanagement	15
4.4 Personalwirtschaft und Unternehmenskultur	16
4.5 Transaktionskostentheorie	17
5 Verhaltenswissenschaftliche Aspekte	28
5.1 Bestimmungsgrößen menschlichen Verhaltens	28
5.2 Analyseebenen menschlichen Verhaltens	30
5.2.1 Ebene „Individuum“	30
5.2.2 Ebene „Gruppe“	35
5.2.3 Ebene „Organisation“	37
5.3 Wertewandel menschlichen Verhaltens	38
6 Human Ressource Management	39
6.1 Von der Personalverwaltung zum Human Ressource Management (HRM)	39
6.2 Ausgewählte Ansätze des HRM	41
6.2.1 Michigan-Konzept	41
6.2.2 Harvard-Konzept	42
6.2.3 Best-Practice-Ansätze	46
6.2.4 Abschließende Betrachtungen zu den HRM-Konzepten	48
6.3 Zukunftsorientierte Gestaltung des Personalmanagement	49

7 Arbeitsrechtlicher Bezugsrahmen im Personalmanagement	50
7.1 Grundsätzliches	50
7.2 Rechtsquellen	50
7.3 Rechtsgebiete	53
7.4 Akteure	53
7.5 Arbeitsverhältnis	55
7.5.1 Privatrechtlicher Vertrag	55
7.5.2 Arbeitsvertrag als spezieller Dienstvertrag	55
7.5.3 Arbeitnehmer	58
7.5.4 Arbeitgeber	58
7.5.5 Betrieb und Unternehmen	59
7.6 Einfluss wichtiger Arbeitsgesetze auf das Personalmanagement	59
8 Konfliktfelder zwischen Ökonomie und Arbeitsrecht	61
9 Zusammenfassende Selbstkontrolle	64
10 Lösungen zu den Übungen im Text	73
11 Lösungen zur zusammenfassenden Selbstkontrolle	77