

## Lernzielkatalog für das Modul *Personalmanagement*

Die im Folgenden angegebenen Kapitel und Seitenzahlen beziehen sich auf diese Lernquelle:  
*Scholz, Christian; Scholz, Tobias M.: Grundzüge des Personalmanagements, 3. Auflage, 2019.*

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.

### **Kapitel 1 Faszination: Warum muss sich jeder mit Personalmanagement beschäftigen?**

Die Studierenden sollen...
1. ... unterschiedliche Sichtweisen eines zukunftsorientierten Personalmanagements skizzieren können. S. 6
2. ... zwischen den folgenden Begrifflichkeiten differenzieren können: – <i>Personalarbeit, (S. 8)</i> – <i>Personalabteilung, (S. 8)</i> – <i>Personalmanagement, (S. 8)</i> – <i>Personalwirtschaft, (S. 8)</i> – <i>Personalverwaltung, (S. 8)</i> – <i>Humankapitalmanagement (S. 8)</i> – <i>Personalpolitik, (S. 8)</i> – <i>Personalwissenschaft oder Arbeitskräftewissenschaft (S. 8)</i>
3. ... einen Überblick zu den historischen <i>Entwicklungsschritten der Personalarbeit</i> geben können. S. 11 ff.
4. ... zentrale Herausforderungen erläutern können, vor die die <i>Automatisierung</i> die Personalabteilung stellt. S. 13 f.
5. ... die <i>personalwirtschaftlichen Tätigkeitsbereiche</i> einer Führungskraft erläutern können. S. 15 f.

### **Kapitel 4 Emotion: Wieso ist Personalmanagement mehr als „nur“ sachrationale Mechanik?**

Die Studierenden sollen...
6. ... das <i>Emotionskonzept von Caroll Izard</i> kritisch vorstellen können. S. 69 f.
7. ... das <i>Rad der Emotionen von Robert Plutchik</i> darstellen können. S. 72
8. ... das <i>modifizierte Aktivierungs-Valenz-Modell (nach Scholz)</i> erklären können. S. 74 f.
9. ... das Konzept der <i>emotionalen Intelligenz (nach Goleman)</i> kritisch reflektieren können. S. 83 f.
10. ... das Konzept der <i>emotionalen Dissonanz (nach Hochschild)</i> erklären können.

S. 84 f.

## Kapitel 7 Akquisition: Wie beschafft man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
11. ... <i>Vor- und Nachteile der extern und internen Personalbeschaffung</i> diskutieren können. S. 140 ff.
12. ... das <i>Personalmarketing als Personalmanagementaufgabe</i> erklären können. S. 143 ff.
13. ... die <i>AIDA-Formel</i> erläutern können. S. 148 f.
14. ... die <i>CUBE-Formel</i> vorstellen können. S. 149 ff.
15. ... verschiedene Möglichkeiten zur Gestaltung des Medienmixes (Printmedien, elektronische Medien) im Akquisitionsprozess erklären können. S. 154 ff.

## Kapitel 8 Selektion: Für wen soll man sich entscheiden?

Die Studierenden sollen...
16. ... einen Überblick zu potentiellen Beobachtungs- und Beurteilungsfehlern im Rahmen von Auswahlverfahren geben können. S. 164
17. ... die relevanten Testgütekriterien anhand von Beispielen erklären können. S. 165 f.
18. ... eine kriteriengestützte <i>Bewertung von Bewerbungsunterlagen</i> durchführen können. S. 171 f.
19. ... eine kriteriengestützte Bewertung der Internetpräsenz von Bewerbern vornehmen können. S. 172 f.
20. ... zwischen verschiedenen Varianten eines <i>Bewerbungsgesprächs</i> differenzieren können. S. 174 f.
21. ... die typischen <i>Gesprächsphasen im Bewerbungsgespräch</i> skizzieren und dabei auch auf relevante <i>Ansatzpunkte im Interview</i> eingehen können. S. 177
22. ... einen Überblick über verschiedene <i>Testverfahren</i> geben können. S. 178 f.
23. ... typische <i>Assessment-Übungen</i> und diesbezüglich <i>beobachtbare Merkmale</i> bestimmen können. S. 180 ff.
24. ... Vor- und Nachteile von <i>Assessment Centern</i> diskutieren können. S. 180 ff.
25. ... das <i>Zusammenwirken von Basisrate und Selektionsrate im Hinblick auf die Auswahlentscheidung</i> erläutern können. S. 182 ff.
26. ... zentrale Ansatzpunkte im Rahmen des Personalcontrollings beschreiben können. S. 188 f.

## Kapitel 9 Integration: Wie realisiert sich eine erfolgreiche Gesamtbelegschaft?

Die Studierenden sollen...
27. ... den Begriff <i>Mitarbeiterakkulturation</i> erläutern können. S. 194
28. ... die Begrifflichkeiten <i>Diversity</i> und <i>Inclusion</i> voneinander abgrenzen können. S. 199 f.
29. ... das <i>4+1-Schichtenmodell von Diversity</i> (nach <i>Gardenswartz/Rowe</i> ) vorstellen können. S. 202 f.
30. ... die zentralen Phasen im Rahmen der Einführung von <i>Diversity</i> vorstellen können. S. 205 f.

## Kapitel 11 Kompensation: Wie entlohnt man Mitarbeiter richtig?

Die Studierenden sollen...
31. ... einen Überblick zu den verschiedenen <i>Dimensionen der Entgeltgerechtigkeit</i> geben können. S. 232 ff.
32. ... zwischen <i>Arbeitsbeurteilung</i> und <i>Leistungsbeurteilung</i> differenzieren können. S. 236
33. ... den typischen <i>Ablauf</i> einer Leistungsbeurteilung skizzieren und diesbezügliche <i>Problematiken</i> aufzeigen können. S. 238 ff.
34. ... einen Überblick zu den folgenden <i>Entlohnungsformen bei Arbeitern und Angestellten</i> geben können: <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Grundlohn</i> (S. 242),</li><li>- <i>Leistungslohn</i> (S. 242 f.),</li><li>- <i>Soziallohn</i> (S. 244 f.),</li><li>- <i>Senioritätslohn</i> (S. 245),</li><li>- <i>Subventionslohn</i> (S. 245).</li></ul>
35. ... die folgenden <i>Entlohnungsformen bei Führungskräften</i> erläutern können: <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Grundbezüge</i> (S. 247),</li><li>- <i>Leistungsbezüge</i> (S. 247)</li><li>- <i>Unternehmerlohn</i> (S. 247),</li><li>- <i>Marktlohn</i> (S. 248),</li><li>- <i>Machtlohn</i> (S. 248 f.).</li></ul>
36. ... den Begriff <i>Total Compensation</i> erläutern und dabei auf die verschiedenen Funktionen der Entgeltzusammensetzung eingehen können. S. 249 ff.

## Kapitel 12 Qualifikation: Wie entwickelt man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
37. ... zwischen folgenden Bereichen der Personalqualifikation unterscheiden können: <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>berufsvorbereitende Bildung</i> (S. 257 f.),</li><li>- <i>berufserweiternde und -aktualisierende Bildung</i> (S. 259),</li><li>- <i>berufsverändernde Bildung</i> (S. 259 f.).</li></ul>

38. ... den Begriff <i>Handlungskompetenz</i> erläutern und dessen Bestandteile in Bezug setzen zu den Termini <i>Wissen, Können und Verhalten</i> . S. 260 f.
39. ... die Aufgabe zur Personalentwicklung aus verschiedenen Rollen beschreiben können. S. 264 f.
40. ... die relevanten <i>Prinzipien</i> zur Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen hinsichtlich folgender Aspekte erläutern können: - <i>Zielgruppe</i> (S. 266 f.), - <i>Methodenauswahl</i> (S. 267 f.).
41. ... einen Überblick zu den verschiedenen <i>Entwicklungsmethoden (Techniken, Konzepte und Vorgehensweisen)</i> geben können. S. 269 ff.
42. ... verschiedene Möglichkeiten (eines Mitarbeiters) zur Weitergabe der <i>Entwicklungskosten</i> bestimmen können. S. 273 ff.

### Kapitel 13 Motivation: Was bringt Mitarbeiter zu Höchstleistungen?

Die Studierenden sollen...
43. ... die Menschenbildkonzeption ( <i>Theorie X</i> versus <i>Theorie Y</i> ) von <i>McGregor</i> kritisch vorstellen können. S. 280 f.
44. ... die vier Grundtypen von Menschen nach <i>Schein</i> erklären können. S. 282 f.
45. ... die <i>Bedürfnispyramide nach Maslow</i> kritisch vorstellen können. S. 285 f.
46. ... die <i>Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg</i> in ihren Grundzügen beschreiben können. S. 287 f.
47. ... das <i>Rubikon-Modell nach Heckhausen</i> in seinen Grundzügen kritisch reflektieren können. S. 291 f.
48. ... die <i>Dynamik des Fluss-Zustandes</i> (nach <i>Csikszentmihalyi/Rathunde/Whalen</i> ) erklären können. S. 292 f.

### Kapitel 14 Direktion: Wie führt man Mitarbeiter?

Die Studierenden sollen...
49. ... zentrale Instrumente <i>transaktionaler Führung</i> erklären können. S. 300 f.
50. ... das <i>Kontingenzmodell</i> nach <i>Fiedler</i> kritisch vorstellen können. S. 303 ff.
51. ... das <i>Verhaltensgitter</i> nach <i>Blake/Mouton</i> erklären und kritisch würdigen können. S. 306 ff.
52. ... das <i>Reifegradmodell</i> nach <i>Hersey/Blanchard</i> in seinen Grundzügen kritisch reflektieren können. S. 308 f.
53. ... die relevanten Führungsstile und deren Ausprägungen im Rahmen des <i>Effektivitätsmodells</i> nach <i>Reddin</i> beschreiben können.

S. 310 f.
54. ... zwischen <i>transaktionaler</i> und <i>transformationaler</i> Führung unterscheiden können. S. 314 f.
55. ... die zentralen Prinzipien des Führungsmodells <i>Klinsmann</i> erklären können. S. 318 f.
56. ... das Phänomen <i>Darwiportunismus</i> beschreiben und die verschiedenen Kategorien der <i>Darwiportunismus-Matrix</i> erläutern können. S. 321 ff.
57. ... die Ausrichtung der <i>Führung in der Darwiportunismus-Matrix</i> bestimmen können. S. 323 f.

## Kapitel 15 Kooperation: Wie entsteht Hochleistung im Team?

Die Studierenden sollen...
58. ... relevante <i>Unterschiede zwischen Gruppen, Teams sowie Hochleistungsteams und virtuellen Teams</i> angeben können. S. 335 f.
59. ... zwischen <i>Lokomotion</i> und <i>Kohäsion</i> nach <i>Cartwright</i> und <i>Zander</i> unterscheiden können. S. 337 f.
60. ... die zentralen Führungsaufgaben eines Teamführers nach <i>Katzenbach/Smith</i> erläutern können. S. 338 f.
61. ... das <i>C.O.A.C.H.-Modell</i> nach <i>Shula/Blanchard</i> in seinen Grundzügen vorstellen können. S. 340 f.
62. ... das <i>5-Sekunden-Modell</i> nach <i>Scholz/Schmitt</i> erläutern können. S. 347 f.
63. ... die Funktionsweise <i>virtueller Teams</i> beschreiben können. S. 350 f.
64. ... beschreiben können, was bei der Führung <i>virtueller Teams</i> zu beachten ist. S. 352 f.

## Kapitel 16 Retention: Wie hält man gute Mitarbeiter im Unternehmen?

Die Studierenden sollen...
65. ... die Bedeutung des Retentionsmanagements für ein Unternehmen bestimmen können. S. 359
66. ... die folgenden <i>Fluktuationskennziffern</i> berechnen können: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Personalerhaltungsrate,</i></li> <li>- <i>Fluktuationsrate,</i></li> <li>- <i>Unfreiwillige Fluktuationsrate,</i></li> <li>- <i>Retentionsrate,</i></li> <li>- <i>Mentale Fluktuationsrate,</i></li> <li>- <i>Umfassende Retentionsrate.</i></li> </ul> S. 360 f.
67. ... die zentralen Parameter für die Ablösung eines Mitarbeiters - gemäß dem <i>Schock und Pfad Modell</i> - erläutern können. S. 363 f.

- |   |
|---|
| 68. ... die relevanten Faktoren zur Bindung an ein Unternehmen ( <i>Job Embeddedness</i> ) beschreiben können.<br>S. 365 f. |
|---|

## Kapitel 18 Kommunikation: Wie transportiert man Informationen?

Die Studierenden sollen...
69. ... das Modell der drei <i>Medienwirkungen</i> in seinen Grundzügen vorstellen können. S. 400 ff.
70. ... die <i>Media Richness Theorie</i> (nach <i>Daft/Lengel</i> ) skizzieren können. S. 409 f.
71. ... die <i>Media Synchronicity Theorie</i> (nach <i>Denis/Valacich</i> ) erläutern können. S. 410 ff.
72. ... die zentralen <i>Aufgaben der PR- und HR-Abteilung in der Personalkommunikation</i> beschreiben können. S. 413 f.
73. ... verschiedene <i>Arten von Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter</i> charakterisieren können. S. 414 f.
74. ... das <i>Sender-Empfänger-Modell</i> (nach <i>Schulz von Thun</i> ) erklären können. S. 416 f.

## Kapitel 20 Perfektion: Das Streben nach Professionalisierung!

Die Studierenden sollen...
75. ... die <i>effizienzorientierte Flat-These</i> (nach <i>Friedmann</i> ) in ihren Grundzügen darstellen können. S. 450 ff.
76. ... die <i>effektivitätsorientierte Anti-Flat-These</i> (nach <i>Scholz</i> ) in ihren Grundzügen beschreiben können. S. 452 f.
77. ... relevante Humankapitalstrategien voneinander unterscheiden können. S. 458
78. ... potentielle Wirkungsbeziehungen zwischen <i>Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg</i> beschreiben können. S. 461 ff.
79. ... aktuelle Zukunftsleitbilder für die <i>HR-IT</i> diskutieren können. S. 464 ff.
80. ... die zentralen Implikationen einer <i>virtuellen Personalabteilung</i> erklären können. S. 467 f.