



Informationen zur Studienordnung im Wahlpflichtfach Personalwirtschaftslehre

Es gelten folgende Regelungen für das Fach Personalwirtschaftslehre:

Für das Bestehen des Faches sind **insgesamt 24 Leistungspunkte (LP)** erforderlich. Dazu **müssen mindestens drei Pflichtveranstaltungen (mindestens 18 LP) aus den fünf angebotenen Pflichtveranstaltungen** gewählt werden:

- 260 01 Personalplanung, -auswahl, und -entwicklung (6 LP)
- 260 05 Human Resource Management (Personalpolitik und Arbeitsmarktinstitutionen) (6 LP)
- 260 02 Vergütung, Leistungsmessung und Anreizsysteme (6 LP)
- 260 03 Strategic Human Resource Management (6 LP)
- 260 06 Ausgewählte Bereiche personalwirtschaftlicher Forschung (6 LP)

Welche drei Veranstaltungen gewählt werden, bleibt den Studierenden überlassen.

Die Veranstaltungen Personalplanung, -auswahl, und –entwicklung sowie Strategic Human Resource Management werden typischerweise im Wintersemester gelesen, die Veranstaltungen Human Resource Management (Personalpolitik und Arbeitsmarktinstitutionen) sowie Vergütung, Leistungsmessung und Anreizsysteme werden typischerweise im Sommersemester gelesen. Die Veranstaltung Ausgewählte Bereiche personalwirtschaftlicher Forschung wird in einem unregelmäßigen Turnus angeboten.

Es ist möglich, **maximal 6 LP durch eine Wahlveranstaltung** zu erwerben. Hierfür können Sie sich **maximal eine** der folgenden Veranstaltungen für das Fach Personalwirtschaftslehre anrechnen lassen:

- Seminar für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung, Prof. Dr. Andreß:
 - 340 01 Lineare Modelle (Analyse von Querschnittsdaten) (6 LP)
 - 340 02 Spezielle Analyseverfahren: Kausalanalyse (Analyse zeitbezogener Daten) (6 LP)
- Seminar für Unternehmensentwicklung und Organisation, Prof. Dr. Ebers:
 - 290 01 Organisationsgestaltung (6 LP)
 - 290 02 Unternehmensentwicklung (6 LP)
- Seminar für Unternehmensführung und Logistik, Prof. Dr. Delfmann
 - 300 01 Strategisches Management (6 LP)

- 300 03 Management von Unternehmensnetzwerken (6 LP)
- 300 06 Selected Issues in Business Policy and Logistics (6 LP)
- Staatswissenschaftliches Seminar
 - 150 30 Vertragstheorie (6 LP)
 - 150 25 Spieltheorie II (6 LP)

Zweiter Prüfungstermin

Im Anschluss an die Vorlesungen werden Klausuren zu den im entsprechenden Semester gelesenen Veranstaltungen angeboten. Zusätzlich wird ein zweiter Prüfungstermin am Ende der Semesterferien bzw. am Anfang des kommenden Semesters angeboten. Die Teilnahme am zweiten Prüfungstermin ist unabhängig von einer Teilnahme bzw. einem Bestehen im 1. Termin.

Zulassungsbeschränkung im Kurs „Strategic Human Resource Management“

An diesem Kurs können aufgrund der gewünschten Interaktivität maximal 45 Studierende teilnehmen. Die Anmeldemodalitäten werden in der Regel in den Semesterferien vor dem jeweiligen Sommersemester auf unserer Homepage veröffentlicht. Bevorzugt aufgenommen werden Studierende, die möglichst viele personalwirtschaftliche Prüfungen erfolgreich abgelegt haben und/oder einen fortgeschritten Studienverlauf nachweisen können.

Hauptseminar

Der Lehrstuhl bietet in jedem Semester ein Hauptseminar an, in dem 7 LP für den Hauptseminarblock erworben werden können. Aktuelle Informationen zum Hauptseminar und der Zeitplanung für das entsprechende Semester finden Sie auf unserer Homepage. Im Regelfall werden Thema und Organisation des Hauptseminars am Ende des vorhergehenden Semesters auf unseren Internetseiten kommuniziert.

Beschreibung der Veranstaltungsinhalte:

Personalplanung, -auswahl und -entwicklung (260 01)

In dieser Veranstaltung werden Kernthemen der Personalwirtschaftslehre aus personalökonomischer und personalpsychologischer Perspektive betrachtet. Die Vorlesung beginnt mit einer Einführung in die Methoden der Personalplanung. Es folgt eine Behandlung personalpsychologischer Eignungsdiagnostik, bei der insbesondere der empirische Vergleich unterschiedlicher Ausgestaltungsformen von Auswahlmethoden im Vordergrund steht. Abschließend werden Beförderungsentscheidungen und betriebliche Lohnstrukturen analysiert.

Human Resource Management (Personalpolitik und Arbeitsmarktinstitutionen) (260 05)

Diese Vorlesung vermittelt Grundlagen des Aufbaus der deutschen Arbeitsmarktinstitutionen, die aufgrund der Regelungsdichte von großer Relevanz für die betriebliche Personalpolitik sind. Darauf aufbauend erfolgt jeweils eine ökonomische Analyse der institutionellen Regelungen. Behandelte Themen sind beispielsweise Prozesse der Lohnfindung und der Abschluss von Tarifverträgen, unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung, befristete Arbeitsverhältnisse und der Kündigungsschutz.

Vergütung, Leistungsmessung und Anreizsysteme (260 02)

Im Mittelpunkt dieser Vorlesung steht die personalökonomische Analyse von Anreizsystemen. Während der Vorlesung wird ein einheitlicher vertragstheoretischer Rahmen aufgebaut, in dem verschiedene Probleme der Anreizsetzung zuerst theoretisch analysiert werden. Anschließend werden in den verschiedenen Kapiteln jeweils aktuelle empirische Studien und Fallbeispiele behandelt. Ziel ist der Aufbau eines strategischen Verständnisses der Konstruktion von Anreizsystemen.

Strategic Human Resource Management (260 03)

Gegenstand des Kurses ist die Untersuchung des Beitrags des Personalmanagements zur praktischen Umsetzung von Unternehmensstrategien. Zu Beginn der Vorlesung werden grundlegende Konzepte zu Unternehmensstrategien und wertorientierter Unternehmenssteuerung wiederholt. Anschließend werden einzelne Instrumente des Personalmanagements vorgestellt und ihr Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie diskutiert. Der Kurs umfasst einzelne Vorlesungsteile, Referate von Unternehmenspraktikern sowie die interaktive Fallstudienbearbeitung durch die Studierenden.

Stand: 10. September 2007