

## 1. Einstieg

- Demografische Entwicklung in Deutschland
- Fachkräftemangel und Lösungsansätze
- Anforderung an den Personalbereich (Dienstleistungsunternehmen im Unternehmen)

## 2. Personalplanung

- Qualitative Personalplanung
- Ableitung strategischer Ziele
- Quantitative Personalplanung (Planbeispiel)  
Funktion der Rosenkranzformel (Formel nicht auswendig lernen)
- Personalcontrolling (siehe Planbeispiel)  
Was versteht man darunter (Schritte und Indikatoren)
- Was ist die Stellenplanmethode (eher unwichtig)

## 3. Personalentlohnung

- Geld als Motivator? (Menschenbilder – Taylor kein Schwerpunkt/ eher Maslow)
- Mitarbeiterbeteiligung  
Arten der Mitarbeiterbeteiligung (materiell/immateriell)  
Wann setzt man Mitarbeiterbeteiligung ein  
Entgeltarten (Zeitlohn/Akkordlohn); Wann setzt man Zeitlohn, wann Akkordlohn ein (mit Beispielen)
- Kriterien zu Lohndifferenzierung (siehe Übungsaufgabe zu Kapitel 3)
- Cafeteria-System
- Hygienefaktoren nach Herzberg (Motivationsfaktoren)

## 4. Personalbeschaffung

- Informationsasymmetrien (!!!)
- Hold-up / Moral Hazard
- Adverse Selektion (Market of Lemons/ Übertragung auf den Arbeitsmarkt)
- Screening
- Selfselection
- Signaling-Modell
- Stellenbeschreibung
- Beschaffungsmenge (intern/ extern)
- Personalmarketing (Was ist das?)
- Auswahlverfahren (eher nicht)
- Personalfreisetzung (Ursachen / Menükosten)

## 5. Personalausbildung / -entwicklung

- Betriebliche Ausbildung (Warum; Trittbrettfahrerproblem)
- Personalentwicklung (!!)  
Was; Kosten/Nutzen; Maßnahmen, Qualifikationselemente  
Folien „Personalentwicklung im Gesamtzusammenhang“ wichtig

## 6. Personalbeurteilung

- MBTI-System – nicht Funktionsweise, sondern Warum und Wozu!
- Warum typisieren Menschen?
- Grundstruktur eines Assessment-Centers

## 7. Personalführung

- Was ist Führung? (Was ist gute Führung?)
- Direkte und indirekte Führung
- Führungsstile nach Weber
- Blake Mouton
- Situatives Reifemodell
- Management by Objectives
- Selbstorganisation
- Teamkultur (Voraussetzungen; Phasen der Teamentstehung)