

Frühjahrssemester 2025

Dienstag, 16.15-18.00 Uhr, Biozentrum, Hörsaal U1.131

Personalökonomie

2 SWS, 3 ECTS

Bachelor-Aufbaustudium, Modul: Business II

Lernziele

Die Veranstaltung behandelt zentrale Fragestellungen, die sich in Firmen für das Personalmanagement stellen. Sämtliche Themen werden mithilfe ökonomischer Modelle eingeführt. Aus den Modellen werden dann inhaltliche Ergebnisse ermittelt, die schliesslich die Grundlage für die Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für das Management darstellen. Die Studierenden sollen mit dem Besuch dieser Veranstaltung den Nutzen einer ökonomischen Modellierung für die Auseinandersetzung mit personalpolitischen Problemen der Unternehmenspraxis kennenlernen. Sie sollen ferner in die Lage versetzt werden, die ermittelten Modellergebnisse und allgemeinen Managementimplikationen auf Einzelfallentscheidungen in Firmen zu übertragen. Um dieses Ziel zu untermauern, werden in der Vorlesung auch ausgewählte Fallstudien eingesetzt.

Gliederung

1. Einführung

- 1.1. Lohn und Arbeitsnachfrage
- 1.2. Ziele, Restriktionen und Instrumente des Personalmanagements

2. Rekrutierung von Mitarbeitern

- 2.1. Adverse Selektion als Grundproblem
- 2.2. Selbstselektion durch hohes Lohnangebot
- 2.3. Selbstselektion durch Stücklöhne
- 2.4. Probezeiten als Screening-Mechanismus
- 2.5. Bildungszertifikate als Qualitätssignal
- 2.6. Aktuelle Entwicklungen im Personal-Recruiting

3. Grundlagen der Leistungsentlohnung

- 3.1. Ausgangspunkt

- 3.2. Basismodell mit risikoneutralem Agent
- 3.3. Basismodell mit risikoaverssem Agent
- 3.4. Fazit und Ausblick
- 3.5. Fallstudie: Lohnpolitik bei Bosch
- 3.6. Fallstudien: Digitales Monitoring

4. Lohnprofile und Karriereanreize

- 4.1. Beförderungsturniere
- 4.2. Senioritätslöhne
- 4.3. Effizienzlöhne
- 4.4. Fallstudie: Anhebung der Mindestlöhne bei Ford

5. Investitionen in Humankapital

- 5.1. Ausbildung als Investitionsentscheidung
- 5.2. Investitionen in allgemeines Humankapital
- 5.3. Investitionen in firmenspezifisches Humankapital
- 5.4. Lohnkompression und betriebliche Ausbildung
- 5.5. Mindestlöhne als Bestimmungsfaktor der Lohnkompression
- 5.6. Berufsausbildung in der Schweiz und Deutschland

6. Teamarbeit und Gruppenanreizsysteme

- 5.1. Voraussetzungen für den Einsatz von Teams
- 5.2. Grundproblem Free Riding
- 5.3. Leistungsentlohnung in Teams
- 5.4. Gruppendruck und Normen
- 5.5. Zusammenstellung von Teams
- 5.6. Fallstudie: Teamarbeit und Teamanreize bei Koret

Literatur

- Acemoglu, D., Pischke, J.-S. (1999a): The Structure of Wages and Investment in General Training. *Journal of Political Economy* 107, 539-572.
- Acemoglu, D., Pischke, J.-S. (1999b): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. *Economic Journal*, F112-F142.
- Brickley, J.A., Smith, C.W., Zimmerman, J.L. (2021): *Managerial Economics and Organizational Architecture*, 7th edition, Boston et al.
- Garibaldi, P. (2006): *Personnel Economics in Imperfect Labor Markets*, Oxford.
- Harbring, C., Irlenbusch, B. (2011): Sabotage in Tournaments: Evidence from a Laboratory Experiment. *Management Science* 57, 611-627.
- Lazear, E.P., Gibbs, M. (2015): *Personnel Economics in Practice*, 3rd edition, New York et al.

Detallierte Literaturangaben

- Kapitel 1: Garibaldi: Chapter 1, Appendix A
- Kapitel 2: Garibaldi: Chapter 5; Lazear & Gibbs: Chapter 2
- Kapitel 3: Garibaldi: Chapter 6; Brickley, Smith & Zimmerman: Chapter 15; Lazear & Gibbs: Chapter 10
- Kapitel 4: Garibaldi: Chapter 8; Harbring & Irlenbusch; Brickley, Smith & Zimmerman: Chapter 14; Lazear & Gibbs: Chapter 11
- Kapitel 5: Garibaldi: Chapters 9, 10; Acemoglu & Pischke (1999a, 1999b); Lazear & Gibbs: Chapter 3
- Kapitel 6: Garibaldi: Chapter 13; Lazear & Gibbs: Chapter 8