

Herbstsemester 2022

Montag, 14.15-16.00 Uhr, Grosser Hörsaal Organische Chemie

Personalökonomie (Vorlesung)

2 SWS, 3 CP

(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 Case Studies eingesetzt.

Inhalt:

1. Theoretische Grundlagen und Überblick

- 1.1. Lohn und Arbeitsnachfrage
- 1.2. Ziele 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. Lohnprofile und Karriereanreize

- 3.1. Erweiterungen des Basismodells
- 3.2. Interne Arbeitsmärkte
- 3.3. Senioritätslöhne
- 3.4. Effizienzlöhne
- 3.5. Case Study: Anhebung der Mindestlöhne bei Ford

4. Grundlagen der Leistungsentlohnung

- 4.1. Ausgangspunkt
- 4.2. Basismodell mit risikoneutralem Agent
- 4.3. Basismodell mit nicht-negativem Fixlohn
- 4.4. Basismodell mit risikoaversen Agent
- 4.5. Fazit und Ausblick
- 4.6. Case Study: Lohnpolitik bei Bosch
- 4.7. Case Studies: Digital Monitoring

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. Bestimmungsfaktoren der Lohnkompression
- 5.6. Empirische Evidenz

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.

Lazear, E.P.; Gibbs, M. (2015): *Personnel Economics in Practice*, 3rd edition, New York et al.

Detaillierte Literaturangaben:

Kapitel 1: Garibaldi: Chapter 1, Appendix A

Kapitel 2: Garibaldi: Chapter 5; Lazear & Gibbs: Chapter 2

Kapitel 3: Brickley, Smith & Zimmerman: Chapter 14; Garibaldi: Chapter 8.6-8.7; Lazear & Gibbs: Chapter 11

Kapitel 4: Brickley, Smith & Zimmerman: Chapter 15; Garibaldi: Chapter 6; Lazear & Gibbs: Chapter 10

Kapitel 5: Garibaldi: Chapter 9, 10; Lazear & Gibbs: Chapter 3 ; Acemoglu & Pischke (1999a, 1999b)