



– Grundkonzept

Das didaktische Konzept des Aufbaukurses zielt auf die Vermittlung einer fachlichen und sozialen Kompetenz, die es erlauben, personalpolitische Praktiken und Verfahren in ihren Wirkungen und Nebenwirkungen zu reflektieren und in ihren Anwendungsbedingungen in konkreten sozialen und institutionellen Kontexten zu verstehen.

Die drei Lehrveranstaltungen des Aufbaukurses sind aufeinander abgestimmt und miteinander „lose verkoppelt“. Theoretische Konzepte und praktischen Handlungsbedingungen werden über Inputs und (er)forschendes Lernen verknüpft.

Theorien und Konzepte d. PP (VL2)	Praktiken der Personalpolitik (SE 2)	Praxis der Personalarbeit (SE 1)
Personalwissenschaftlicher Diskurs	Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"><li>- Personalcontrolling</li><li>- Neue Beschäftigungsformen</li></ul>	Anwendungs- und Wirkungsbedingungen im sozialen und institutionellen Kontext
R. Weiskopf	A. Haunschild	G. Mayer

Die Vorlesung (*R. Weiskopf*) vermittelt *Theorien und Konzepte* zur Konstruktion und Reflexion der Personalpolitik. Es wird ein Überblick über ökonomische, sozialwissenschaftliche und philosophische orientierte Zugänge zum Verständnis personalpolitischer Praktiken vermittelt. Hier geht es darum, das Augenmerk auf die unterschiedlichen Konstruktionen von Personal, Arbeit und Organisation in verschiedenen Zugängen zu richten und dieses in einen gesellschaftlich-historischen Kontext einzubetten. Aktuelle Personalpolitische Konzepte (strategisches HRM, Managing Diversity) werden vor diesem Hintergrund ebenso reflektiert, wie ausgewählte Verfahren der Personalpolitik (insb. des Personalcontrolling). Diese Verfahren werden nicht nur als neutrale Techniken betrachtet, sondern auch als institutionelle Technologien reflektiert, die Machteffekte in Organisationen produzieren, sowie Identitäten und Subjektivitäten von MitarbeiterInnen beeinflussen. Die Themen der Mikropolitik und der Ethik zielen auf eine verstärkte reflexive Kompetenz im personalpolitischen Handlungsfeld ab.

Die Interaktive Veranstaltung ist zweigeteilt (SE (2) A. Haunschild und SE (1) G. Mayer) Sie dient der vertieften Reflexion personalpolitischer Verfahren und der Erforschung der Anwendungsbedingungen und der Wirkungen von Verfahren im sozialen und institutionellen Kontext.

Im Seminar von *A. Haunschild (Praktiken der Personalpolitik)* liegt der Schwerpunkt auf *Personalcontrolling-konzepten* und *neuen Arbeitsformen*. Es werden Instrumente und Praktiken der ökonomischen Steuerung und Bewertung von Humanressourcen vor dem Hintergrund organisationaler Interessenkonstellationen sowie überorganisationaler Ökonomisierungsvoraussetzungen analysiert. Unter Bezugnahme auf das Konzept des Arbeitskraftunternehmers werden aktuelle Tendenzen der Ökonomisierung bzw. Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen thematisiert. Anhand des Beispiels von Beschäftigungsverhältnissen am Theater werden diese konkretisiert und bezüglich ihrer Konsequenzen für das Personalmanagement diskutiert.

Wesentliches Ziel dieser Lehrveranstaltung ist es, auf der Basis vorhandenen theoretischen Wissens (siehe auch Vorlesung Theorie und Konzepte) und an den Beispielen Personalcontrolling und Arbeitskraftunternehmer den sozialen Kontext konkreter personalwirtschaftlicher Methoden und Instrumente zu reflektieren sowie Alternativen zur gegenwärtigen Personalpraxis zu diskutieren.

Im Seminar von *G. Mayer (Innovative Personalarbeit)* werden Praktiken und Verfahren der Personalpolitik in Hinblick auf ihre *Anwendungs- und Wirkungsbedingungen im sozialen und institutionellen Kontext* von Organisationen thematisiert. Anhand praktischer Beispiele wird Personalarbeit und -politik als ein in ein komplexes Handlungs- und Wirkungsgefüge eingebettetes Handeln und Intervenieren betrachtet. Die sensible Einschätzung von Situationspotenzialen gehört den Erfolgsbedingungen reflektierter Praxis. Konkret werden Wirkungen und Anwendungsbedingungen ausgewählter Instrumente der Personalentwicklung untersucht. Durch die Erforschung der Personalpraxis in einer Organisation soll Praxis erfahrbar und die Bedeutung von theoretischen Konzepten für professionelles Handeln in Organisationen deutlich gemacht werden. Als Basis dienen konkrete Projekte der Personalentwicklung und des Personalcontrolling (z.B. Förderassessmentcenter (Förder-AC, MitarbeiterInnengespräch, Ideenmanagement) Neben kurzen Impulsreferaten der Studierenden wird die Didaktik von einem interaktiven Erarbeiten der Inhalte in Gruppen geprägt sein. Diese Arbeit wird im Sinne eines Coachings vom LV-Leiter begleitet. Darüber hinaus wird der LV-Leiter mit Impulsen über eigene Erfahrungen in der Praxis der Personalpolitik die LV ständig begleiten.

## Aufbaukurs Personal Sommersemester 2006

### VO (2) Theorien und Konzepte der Personalpolitik

Richard Weiskopf  
Sprechstunde: Di. 10-12.00 und n.V.

Termine: Mi. 13.15. bis 14.45

#### Semesterübersicht

##### I. Einführung

- Theorie, Theoretisieren, Praxis und Praktiken, Methode...
- Formen des Denkens: Problemlösung/Problematisierung
- Kontext und Anwendung
- Personalwirtschaft/Personalmanagement/Personalpolitik/Personalwissenschaft

Literatur\*: \*Krell (1998), Neuberger (1997: 4-33)

##### II. Personal, Arbeit, Organisation in theoretischen Zugängen/Diskursen

- ökonomische Ansätze in der Tradition Gutenbergs (Beispiel H.G. Ridder)  
Literatur\*: \*Ridder (1996), \*Neuberger (1990)
- kritische Personalwissenschaft (Beispiel K. Türk):  
Transformationsproblem als Problem der sozialen Kontrolle  
Literatur\*: \*Krell (1996)
- poststrukturalistisch/postmodern: Foucault und Personal  
(Wissen/Macht) (Beispiel B. Townley)  
Literatur\*: \*Townley (1993, \*Weiskopf 2005)

##### III. Der Diskurs des Human Resource Management (HRM)

- HRM im historisch-ökonomischen Kontext
- Besonderheiten, explizite und implizite Annahmen
- Exemplarische Modelle des HRM
- Die Konstruktion des Menschen im HRM
- Kritik des HRM

Literatur\*: Neuberger (1997: 34-66), \*Legge (1995), \*Wächter (1992), \*Krell (1998), \*Ridder (2002)

#### **IV. Konstruktion von Objekten und Dekonstruktion von Objektivität**

- Abbildung und Konstruktion
- Konstruktion von personalpolitischer Realität und die Problematik der Repräsentation (Abbildung)  
Beispiele *aus der Personalforschung/*

Literatur\* Wimmer/Neuberger (1998)

#### **V. Konstruktion von Subjekten und Dekonstruktion von Subjektivität**

- Die Herstellung des Subjekts/Subjektivierung/Sozialisation
- "Disziplinarsubjekt"
- Instrumenten Beispiele: z.B. 360 Grad-Feedback, AC

Literatur\*: \*Laske/Weiskopf (1996), \*Neuberger/Rastetter (2000) \*Quiskamp (2001), \*Sprenger (2001); Gorbach/Weiskopf (1993)

#### **VI. Personalarbeit im mikropolitischen Spannungsfeld [Ersatztermin]**

- Personalpolitik und Mikropolitische Arena
- Theoretische Ansätze zur Mikropolitik
- Mikropolitik - Realismus oder Zynismus?

Literatur\*: \*Ortmann (1995) \*Neuberger (1995, 2002 [S. 680-730])

#### **VII. Vielheit und Gerechtigkeit in der Personalpolitik: Managing Diversity als Postmodernes Konzept des PM?**

- Vom Einheitskonzept zur Vielheit
- Chancengleichheit als personalpolitisches Ziel?
- Beispiele

Literatur\*: \*Göbel (2003), \*Krell (1998), \*Krell (2001), Krell (2003)

#### **VIII. Ethik und Personalarbeit/-politik**

- Konzeptionen von Ethik
- Implikationen für das Verständnis von Personalarbeit

Literatur\*: \*Neuberger (2002 [S. 731-763]); Göbel (2003)  
Zur Ergänzung/Vertiefung: Weiskopf (2004)

**\* Die hier angegebene Literatur dient zur Vor- und Nachbereitung. Auf diese Literatur wird schwerpunktmäßig Bezug genommen. Im Sekretariat steht ein Ordner mit Kopiervorlagen – die Texte zur VL sind auch im e-campus.**

**Allgemeine Lehrbücher zur VL bzw. zum Gesamtkurs:**

- Neuberger, O. Personalwesen I, Stuttgart: Enke 1997 (Kapitel Theoretische Grundlagen).
- Legge, K. (1995). Human Resource Management. Rhetorics and Realities, London: McMillan.
- Wimmer, P./Neuberger, O. Personalwesen 2., Stuttgart, Enke 1998.

**Texte zur Vor- und Nachbereitung der VL:**

- Gorbach, St./Weiskopf, R. (1993). PERSONAL-Entwicklung. Von der Disziplin des Handelns zur Disziplin des Seins, in: Laske, St./Gorbach, St. (Hrsg.) Spannungsfeld Personalentwicklung, Wien: Manz, S. 171-194.
- Göbel, E. (2003) Diversity Management und Gerechtigkeit, In: Wächter, H./Vedder, G./Führung, M. (Hrsg.) Personelle Vielfalt in Organisationen, München: Hampp, S. 115-135.
- Göbel, E. (2003): Der Mensch – ein Produktionsfaktor mit Würde, In: Zeitschrift für Unternehmens- und Wirtschaftsethik, Heft 2, Jg. 4, S. 170-196.
- Krell, G. (1996). Orientierungsversuche einer Lehre vom Personal, in: Weber, W. (Hrsg.) Grundlagen der Personalwirtschaft, Wiesbaden: Gabler, S. 19-37.
- Krell, G. (1998). Geschichte der Personallehren, In: Lingenfelder, M. (Hrsg.) 100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland, München, S. 125-37.
- Krell, G. (1998b) Vergemeinschaftung durch symbolische Führung, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) Profitable Ethik – effiziente Kultur, München: Hampp, S. 39-55.
- Krell, G. (2001). Chancengleichheit durch Personalpolitik: Von der „Frauenförderung“ zu „Diversity Management“ In: Krell, G. (Hrsg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden: Gabler, 3. Auflage, S. 17-37.
- Krell, G. (2003): „Personelle Vielfalt in Organisationen“ als Herausforderung für Forschung und Praxis, In: Wächter, H./Vedder, G./Führung, M. (Hrsg.) Personelle Vielfalt in Organisationen, München: Hampp, S. 219-232.
- Kornberger, M./Weiskopf, R. (2001) L'Usage de Foucault. Moderne, Postmoderne und Organisation, In: Mitteilung des Instituts für Wissenschaft und Kunst, 56. Jg. Nr.2-3, S. 30–41.
- Laske, St./Weiskopf, R. (1996) Personalauswahl - was wird denn da gespielt. Plädoyer für einen Perspektivenwechsel, in: Zeitschrift für Personalforschung, S. 295-330.
- Legge, K. (1995). HRM: rhetoric, reality and hidden agendas, in: Storey, J. Human Resource Management. A critical text, London: Routledge :33-62.
- Legge, K. (1998). Is HRM Ethical, Can HRM Be Ethical, in: Parker, M. (Hrsg.). Ethics and Organization, London: Sage, S. 150-172.
- Miller, P./O'Leary, T. (1987) Accounting and the Construction of the Governable Person, In: Accounting, Organizations and Society, 235-65.
- Neuberger, O.: (1990) Der Mensch ist Mittelpunkt. Der Mensch ist Mittel. Punkt. In: PERSONALFÜHRUNG, Nr. 1, 1990, S. 3 - 10.
- Neuberger, O (1997). Personalwesen I, Stuttgart: Enke (Kapitel Theoretische Grundlagen).
- Neuberger, O./Rastetter, D. (2000) Hilfe zur Einsicht oder nur Mittel zur Disziplinierung? Das 360°-Feedback - und was dahintersteckt. Organisationsentwicklung, 19 (4), S. 22-29.

- Neuberger, O. (1995) Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen, S. 134-159.
- Neuberger, O. (2002): Führen und führen lassen, Stuttgart: Lucius & Lucius (Kapitel: Führungsethik, S.731-763 und Kapitel Mikropolitik S. 680-730).
- Ortmann, G. Management und Mikropolitik (1995): Ein strukturationstheoretischer Ansatz, in: ders. Formen der Produktion, Opladen 1995, S. 43-80.
- Quiskamp, D. (2001) Das 360 Grad Feedback bei der Deutschen Post als Ausgangspunkt weitreichender Veränderungsprozesse, In: Organisationsentwicklung, Heft 3, S. 61-67.
- Ridder H-G (1994): Strategisches Personalmanagement. Antwort auf ökonomische Krisen? In: Scholz C (Hrsg), Personalmanagement in Abhängigkeit von der Konjunktur. München/Mering
- Ridder, H.G. (1996) Personalwirtschaft als ökonomische Theorie, in: Weber, W. (1996) Grundlagen der Personalwirtschaft, Wiesbaden, S. 3118-339.
- Ridder, H.G. (2002) Vom Faktoransatz zum Human Resource Management, in: Schreyögg, G./Conrad, P. Theorien des Managements (Managementforschung 12), Wiesbaden, S. 211-240.
- Sprenger, R. (2001) 360 Grad-Beurteilung – Das dressierte Subjekt und das Ausgeschlossene, In: In: Organisationsentwicklung, Heft 3, S. 68-73.
- Townley, B. (1993) Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management, in: Academy of Management Review, Vol. 18 (3) 518-545.
- Townley, B. (1998): Beyond Good and Evil: Depth and Division in the Management of Human Resources. In: McKinley/Starkey (1998): McKinley, A./Starkey, K. (eds.) (1998): Foucault, Management and Organization Theory. London u.a.: Sage, S. 191-210
- Weiskopf, R. (2004): Management, Organisation und die Gespenster der Gerechtigkeit. In: Schreyögg, G./Sydow, J. (Hrsg.) Managementforschung 14. Gerechtigkeit und Management, Wiesbaden: Gabler/VS Verlag, S. 211-251.
- Weiskopf, R. (2005): Gouvernementabilität: Die Produktion des regierbaren Menschen, Manuskript, Innsbruck 2005.

Dr. Axel Haunschild

**Interaktive Lehrveranstaltung (Seminar (SE 2)):**

Praktiken der Personalpolitik: Der Ökonomisierungsdiskurs in der Personalwirtschaft  
Universität Innsbruck, Sommersemester 2006

**Allgemeine Informationen**

**Kurzbeschreibung:**

Ausgehend von einem Überblick über gegenwärtige Personalcontrollingkonzepte werden Instrumente und Praktiken der ökonomischen Steuerung und Bewertung von Humanressourcen vor dem Hintergrund organisationaler Interessenkonstellationen sowie überorganisationaler Ökonomisierungsvoraussetzungen analysiert. Daneben werden unter Bezugnahme auf das Konzept des Arbeitskraftunternehmers aktuelle Tendenzen einer Ökonomisierung bzw. Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen thematisiert, anhand des Beispiels von Beschäftigungsverhältnissen am Theater konkretisiert und bezüglich ihrer Konsequenzen für das Personalmanagement diskutiert.

**Ziele:**

Wesentliches Ziel der Lehrveranstaltung ist es, auf der Basis vorhandenen theoretischen Wissens (siehe auch Vorlesung Theorie und Konzepte) und an den Beispielen Personalcontrolling und Arbeitskraftunternehmer den sozialen Kontext konkreter personalwirtschaftlicher Methoden und Instrumente zu reflektieren sowie Alternativen zur gegenwärtigen Personalpraxis zu diskutieren.

**Methode:**

Referate, Gruppenarbeit, Textlektüre, Diskussion

**Kontakt:**

E-Mail: [axel.haunschild@t-online.de](mailto:axel.haunschild@t-online.de)  
(oder [a.haunschild@rhul.ac.uk](mailto:a.haunschild@rhul.ac.uk))

Adresse: Royal Holloway, University of London, School of Management,  
Egham, Surrey TW20 0EX, UK

**Termine:** Blockveranstaltung

Tag	Datum	Seminar I Nr.: 433.016	Seminar II Nr.: 433.017	Themen
Freitag	10. März	16.15-20 (SR 8)		Einführung
Samstag	11. März		10-14 (SR 8)	Einführung
Freitag	12. Mai	15-20 (UR 1)		1-4
Samstag	13. Mai	10-14 (SR 8)	15-19 (SR 8)	
Sonntag	14. Mai		9.30-14 (SR 8)	
Freitag	9. Juni		16.15-21 (SR 8)	
Samstag	10. Juni	15-19 (SR 8)	10-14 (SR 8)	5-8
Sonntag	11. Juni	9.30-14 (SR 8)		

**IX. Themenübersicht**

1. Führen mit Kennzahlen? Personalwirtschaftliche Aspekte der Balanced Scorecard
2. Was sind die Mitarbeiter wert? Konzepte und Grundprobleme eines Human Resource Accounting
3. Was sind die Mitarbeiter wert? Ethische Aspekte der Bewertung und ökonomischen Steuerung von Humanressourcen
4. Personalcontrolling aus mikropolitischen Perspektive
5. Human Resource Management-Praktiken aus der Perspektive Foucaults
6. Arbeitskraftunternehmer und interne Marktbeziehungen: Selbststeuerung durch Beziehungsökonomisierung?
7. Schauspieler als Arbeitskraftunternehmer: Beschäftigungsverhältnisse am Theater
8. Personalmanagement bei flexiblen Beschäftigungsverhältnissen: Ansatzpunkte und Grundprobleme



## Von den TeilnehmerInnen zu erbringende Leistungen

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| SEMINAR-<br>LEISTUNGEN/<br>BEWERTUNG | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bestandene Hausarbeit (75 % der Gesamtnote)</li><li>• Abgabe eines Sitzungskonzeptes</li><li>• Beteiligung an der Gestaltung einer Seminarsitzung (zusammen mit Sitzungskonzept 25 % der Gesamtnote)</li></ul>   |
| HAUSARBEIT                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Hausarbeiten werden in Gruppen von 3-4 Studierenden geschrieben</li><li>• Umfang: ca. 30 Seiten</li><li>• <i>Kritische</i> Auseinandersetzung mit der Literatur</li><li>• Eigene Literaturrecherche</li><li>• Bewertungskriterien: Eigenständigkeit, Originalität, kritische Distanz, roter Faden/Argumentation, inhaltliche Richtigkeit, Formalia</li></ul> |
| SITZUNGS-<br>KONZEPTE                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ca. 2 Seiten Grundüberlegungen zur Gestaltung des Seminarbeitrags</li><li>• Besondere Berücksichtigung der aktiven Beteiligung der anderen TeilnehmerInnen</li></ul>   |

## Basisliteratur (auch fachprüfungsrelevant)

- Neuberger, O. (1997): Personalwesen 1. Stuttgart (S. 4-66, 123-170).
- Ortmann, G. (1984): Der zwingende Blick: Personalinformationssysteme - Architektur der Disziplin. Frankfurt a.M. et al. (S. 42-58, 144-163).
- Pfeffer, J. (1997): Pitfalls on the Road to Measurement: The Dangerous Liaison of Human Resources With the Ideas of Accounting and Finance. Human Resource Management, 36 (3), 357-365.
- Townley, B. (1993): Foucault, Power/Knowledge, and its Relevance for Human Resource Management, in: Academy of Management Review, 18 (3), S. 518-545.
- Weiskopf, R. (2005): Gouvernementalität: Die Produktion des regierbaren Menschen in post-disziplinären Regimen. Zeitschrift für Personalforschung, 19 (3), S. 289-311.
- Wimmer, P./Neuberger, O. (1998): Personalwesen 2. Stuttgart (S. 3-152, 357-368, 443-475, 476-622).
- Wunderer/Schlagenhafer (1994): Personal-Controlling, Stuttgart.

