

Lernzielkatalog für das Modul *Personalführung*

Die im Folgenden angegebenen Kapitel und Seitenzahlen beziehen sich auf diese Lernquelle:
Weibler, Jürgen: Personalführung, 3. Auflage, 2016.

In den Lernzielen sind ausschließlich solche Worte oder Wortsequenzen kursiv hervorgehoben, die auch in der den Lernzielen zu Grunde liegenden Lernquelle durch diverse Auszeichnungsarten besonders kenntlich gemacht sind.

A. Führung und Führungsbeziehungen

II. Führung als soziale Tatsache	
Die Studierenden sollen ...	
1.	... verschiedene Ebenen und Felder von <i>Führung</i> bestimmen können. S. 9 f.
2.	... den Begriff <i>Ideologie</i> nach <i>Neuberger</i> definieren können. S. 11
3.	... unterschiedliche <i>Ideologiefunktionen im Führungskontext</i> nennen und erklären können. S. 11 f.
4.	... verschiedene grundsätzliche Ausformungen von <i>Führungsverständnis</i> aufzeigen können. S. 14 ff.
5.	... drei <i>paradigmatische Verständnisweisen von Führung (nach Alvesson/Spicer)</i> wiedergeben und erläutern können. S. 18 f.
6.	... den Begriff <i>Führung</i> nach <i>Weibler</i> definieren können. S. 22
7.	... die drei Kriterien der <i>Führungsdefinition</i> nach <i>Weibler</i> erklären können. S. 22 ff.

III. Führungsbeziehungen als Orte lebendiger Führung	
Die Studierenden sollen ...	
8.	... die <i>Grundstruktur/Grundelemente</i> einer <i>Führungsbeziehung</i> bestimmen können. S. 26 f.
9.	... die <i>Perspektive der Geführten</i> im Horizont <i>impliziter Führungstheorien</i> darlegen können. S. 26 ff.
10.	... die <i>Perspektive der Führenden</i> im Kontext <i>impliziter Geführtentheorien</i> erläutern können. S. 33 ff.

11.	... Merkmale und Verhaltensweisen von <i>Geführten-Prototyp</i> und <i>Geführten-Antiprototyp</i> angeben können. S. 35
12.	... das gegensätzliche <i>Menschenbildkonzept in Organisationen</i> nach <i>McGregor - Theorie X</i> und <i>Theorie Y</i> - erläutern können. S. 37 f.
13.	... die <i>Menschenbildtypologie</i> nach <i>Schein</i> , insbesondere ihre Konsequenzen für <i>Führung</i> und <i>Organisation</i> , vorstellen können. S. 38 f.
14.	... die fünf <i>Realtypen von Führungskräften</i> als Ergebnis der empirisch fundierten Menschenbildtypologie im Führungskontext nach <i>Weinert</i> und <i>Langer</i> nachzeichnen und erläutern können. S. 39 f.
15.	... das <i>klassische</i> , auf der <i>struktur-funktionalistischen Rollentheorie</i> basierende, Verständnis von <i>Interaktion</i> bestimmen können. S. 42 f.
16.	... das <i>moderne</i> , einer <i>relationalen Perspektive</i> entlehnte, Verständnis von <i>Interaktion</i> erläutern können. S. 43 ff.
17.	... den Begriff <i>Identität</i> (nach der <i>Arbeitsgruppe Soziologie</i>) definieren und den Stellenwert von <i>Identität</i> im Kontext einer <i>Führungsbeziehung</i> darlegen können. S. 45
18.	... die zwei <i>Basiskategorien</i> von <i>Interaktion</i> als Eckpfeiler von <i>Form</i> und <i>Ausprägung</i> von <i>Führungsbeziehung</i> bestimmen können. S. 47 ff.
19.	... die verschiedenen <i>Dimensionen der organisationalen Gerechtigkeit</i> erläutern können. S. 48 f.
20.	... <i>Determinanten</i> und <i>Typen</i> des <i>Vertrauens</i> benennen und erläutern können. S. 52 ff.
21.	... die <i>Rolle der Führungssituation</i> im Kontext der Grundstruktur einer <i>Führungsbeziehung</i> erörtern können. S. 55 ff.
22.	... <i>primäre</i> und <i>sekundäre Führungssituationsfaktoren</i> wiedergeben und erörtern können. S. 57 ff.
23.	... <i>primäre</i> und <i>sekundäre Führungssituationsfaktoren</i> hinsichtlich der <i>Art der Wirkung</i> und ihres <i>Wirkungsbereichs</i> unterscheiden können. S. 58 f.
24.	... verschiedene <i>Wirkungsweisen</i> hinsichtlich der <i>Art des Einflusses</i> von <i>Führungssituationsfaktoren</i> benennen und erläutern können. S. 59 ff.
25.	... den <i>Führungserfolg</i> als <i>zentrale Führungswirkungsmöglichkeit</i> verstehen können. S. 62 ff.

26. ... *Führungseffizienz* und *Führungseffektivität* als maßgebliche *Kriterien des Führungserfolgs* verstehen und erläutern können.
S. 65 ff.

IV.

Führungsbeziehungen in sozialen Gebilden

Die Studierenden sollen ...

27. ... die Notwendigkeit von *Gruppenarbeit* in modernen *Organisationen* (nach *Wegge*) nachvollziehen können.
S. 69 f.
28. ... *Ziele* bei der Nutzung von *Gruppenarbeit* bestimmen und klassifizieren können.
S. 70 f.
29. ... *Gründe für die Notwendigkeit von Führung bei Gruppenarbeit* (nach *Wegge*) angeben können.
S. 71
30. ... die zentralen *Charakteristika von Gruppen* benennen und erläutern können.
S. 72 ff.
31. ... zwischen *integrierenden* und *differenzierenden Gruppeneffekten* unterscheiden können.
S. 78 f.
32. ... *Gruppendenken* als *negativen Gruppeneffekt* erklären und Möglichkeiten des Entgegenwirkens (nach *Janis*) darstellen können.
S. 80 ff.
33. ... *Verhaltensbeeinflussung* durch *Personalführung* und *Organisation* voneinander abgrenzen können.
S. 85 f.
34. ... zentrale Gründe für den *Führungsbedarf in Organisationen* aufzeigen können.
S. 86 ff.
35. ... *Formen und Medien sozialer Kontrolle organisationalen Handels* benennen und erläutern können.
S. 86 ff.
36. ... *Medien entpersonalisierter Führung* kennen und darauf aufbauend eine *Erweiterung des Führungsverständnisses* (von *direkter* zu *indirekter Führung*) nachvollziehen können.
S. 89 ff.
37. ... *Führung im engeren Sinn* wie *Führung im weiteren Sinn* nach *Weibler* definieren können.
S. 93

B. Entstehung und Entwicklung von Führungsbeziehungen

II. Führung und die Sicht des Einzelnen	
Die Studierenden sollen ...	
38.	... durch die Forschung bestimmte <i>Eigenschaften von Führungspersönlichkeiten</i> identifizieren und Anforderungen an führungsbezogene Eigenschaften bestimmen können. S. 98 ff.
39.	... die Existenz der <i>Big Five</i> als grundlegende Dimension zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit kennen und ihre empirisch bestätigte Ausprägung im Führungskontext skizzieren können. S. 101 ff.
40.	... die Anwendung der sozialpsychologischen <i>Attributionstheorie</i> auf den Bereich der <i>Führung</i> erläutern können. S. 109 ff.
41.	... die <i>Attributionstheorie der Führung</i> nach <i>Calder</i> erklären können. S. 111 ff.
42.	... die zentralen Komponenten <i>charismatischer Führung</i> (nach <i>Klein/House</i>) wiedergeben, erläutern und kritisch reflektieren können. S. 123 ff.
43.	... die Kernaussagen <i>authentischer Führungstheorie</i> darlegen und in Abgrenzung zur <i>charismatischen Führung</i> kritisch würdigen können. S. 129 ff.
44.	... im Kontext der <i>Machttheorie der Führung</i> das <i>Einflussprozessmodell</i> (nach <i>Lührmann</i>) erläutern können. S. 136 ff.
45.	... die <i>Machtbasentypologie</i> nach <i>Yukl/Falbe</i> erklären können. S. 138 f.
46.	... mögliche Strategien einer <i>Führung von unten</i> (<i>Wunderer/Weibler</i>) bestimmen können. S. 139 f.

III. Führung und die Sicht der Gruppe	
Die Studierenden sollen ...	
47.	... die Kernelemente der <i>Idiosynkrasie-Kredit-Theorie</i> der Führung nach <i>Hollander</i> ausführen und kritisch reflektieren können. S. 142 ff.
48.	... das <i>Divergenztheorem der Führung</i> von <i>Bales/Slater</i> in seinen Kernaussagen erfassen und kritisch würdigen können. S. 146 ff.

- | |
|---|
| 49. ... die von <i>Mintzberg</i> identifizierten <i>Führungsrollen</i> bestimmen können.
S. 149 f. |
| 50. ... die Grundidee der <i>Leader-Member Exchange Theory</i> verstehen und darauf aufbauend ihre zentralen Überlegungen im Führungskontext anführen und kritisch reflektieren können.
S. 151 ff. |
| 51. ... einen Überblick über neue Erkenntnisse aus der <i>sozialen Identitätstheorie der Führung</i> geben können.
S. 159 ff. |

C. Ausrichtung von Führungsbeziehungen

II. Motivierende Führungsbeziehungen	
Die Studierenden sollen ...	
52.	... den Stellenwert von <i>Motivation</i> im Führungskontext darlegen können. S. 169 f.
53.	... das <i>Grundmodell der Motivation und Volition</i> in seinen Grundzügen vorstellen können. S. 170 ff.
54.	... eine <i>Kategorisierung von Motivationstheorien</i> vornehmen und einen Überblick zu den relevanten Ansatzgebieten geben können. S. 174 f.
55.	... sich aus <i>inhaltsanalytischer Perspektive</i> den Bereich <i>personenbezogener Motivationskomponenten</i> durch eine Darstellung der <i>Bedürfnispyramide</i> nach <i>Maslow</i> erschließen können. S. 176 f.
56.	... die <i>Motivtheorie</i> nach <i>McClelland</i> in ihren Grundzügen nachzeichnen können. S. 178 ff.
57.	... <i>Merkmale expliziter und impliziter Motive</i> (nach <i>McClelland/Koestner/Weinberger</i>) im Bereich <i>dualer Motivsysteme</i> bestimmen können. S. 180 f.
58.	... <i>Leistungsmotive</i> in ihrer <i>impliziten</i> und ihrer <i>expliziten</i> Gestalt voneinander unterscheiden können. S. 182 f.
59.	... die Verschiedenheit von <i>Aufgaben-Orientierung (Lernziel)</i> und <i>Ego-Orientierung (Leistungsziel)</i> erläutern können. S. 183 f.
60.	... im Kontext <i>situationsbezogener Motivationskomponenten</i> das <i>Job Characteristics Model</i> nach <i>Hackmann/Oldham</i> skizzieren und dabei motivationsfördernde Arbeitscharakteristika benennen und konkretisieren können. S. 187 f.
61.	... aus <i>prozessanalytischer Perspektive</i> das <i>Handlungsphasenmodell von Heckhausen</i> in seinen Grundzügen darstellen können. S. 192 ff.
62.	... aus <i>funktionsanalytischer Perspektive</i> das <i>Kompensationsmodell der Motivation und Volition</i> (nach <i>Kehr</i>) erklären können. S. 205 ff.
63.	... aus <i>inhaltsanalytischer Perspektive</i> <i>Bezüge zur Führung</i> herstellen können. S. 215 ff.
64.	... aus <i>prozessanalytischer Perspektive</i> <i>Bezüge zur Führung</i> herstellen können. S. 218 ff.

65. ... aus *funktionsanalytischer Perspektive Bezüge zur Führung* herstellen können.
S. 224 ff.

66. ... zentrale Ansatzpunkte zur *Fremdmotivierung durch Führungskräfte* benennen und erläutern können.
S. 227 ff.

III.

Lernförderliche Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...

67. ... die Bedeutung von *Lernen im Führungskontext* skizzieren und die Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern mittels verschiedener *Führungsstiloptionen* erläutern können.
S. 231 ff.

68. ... den Begriff *Lernen* (nach *Hasselhorn/Gold*) definieren und diesen von verwandten Begriffen abgrenzen können.
S. 236 ff.

69. ... die Entwicklungslinien zentraler *lerntheoretischer Strömungen (Behaviorismus, Kognitivismus, Konstruktivismus)* in ihren Grundzügen nachzeichnen können.
S. 238 ff.

70. ... grundlegende Bedingungen *erfolgreichen Lernens* nennen und präzisieren können.
S. 245 ff.

71. ... die für den Führungskontext besonders relevanten *Prozesse des Lernens* beschreiben können.
S. 248 ff.

72. ... *Lernen als Entwicklung von (Handlungs-)Kompetenz* begreifen und die diesbezügliche Bedeutungsvielfalt des *Kompetenzbegriffs* erklären können.
S. 253 ff.

73. ... eine Übertragung der *klassischen lerntheoretischen Ansätze* auf den *Führungskontext* vornehmen können.
S. 257 ff.

74. ... aus lern-lehrtheoretischem Blickwinkel Rollen und Tätigkeiten von *Führungskräften als Lehrende* bestimmen können.
S. 280

IV.

Entscheidungsförderung in Führungsbeziehungen

Die Studierenden sollen ...

75. ... die Bedeutung von *Entscheidungen* im *Führungskontext* einordnen können.
S. 282 f.

76. ... die Entwicklungslinien der *Entscheidungstheorie* in ihren Kernpunkten nachzeichnen können.
S. 284 ff.

- | |
|---|
| 77. ... die Grundüberlegungen <i>rationaler Entscheidungstheorie</i> darlegen können.
S. 286 ff. |
| 78. ... das <i>Konzept der begrenzten Rationalität</i> nach <i>Simons</i> vorstellen können.
S. 289 f. |
| 79. ... Implikationen <i>entscheidungstheoretischer Überlegungen für die Führungspraxis</i> diskutieren können.
S. 299 ff. |

D. Gestaltung von Führungsbeziehungen

II. Gestaltung durch Führungsstile	
Die Studierenden sollen ...	
80.	... einen Überblick zu zentralen Entwicklungslinien der <i>Führungstildiskussion</i> geben können. S. 309 ff., insbesondere auch <i>Schaubild S. 312</i>
81.	... die aus den richtungweisenden <i>Iowa-Studien</i> extrahierbaren <i>Führungsstilkonzepte</i> bestimmen, erläutern und kritisch reflektieren können. S. 312 f.
82.	... die von <i>Tannenbaum/Schmidt</i> bestimmten <i>Faktoren situationsgerechten Entscheidens</i> erläutern können. S. 314 ff.
83.	... das <i>Führungsstilkontinuum</i> nach <i>Tannenbaum/Schmidt</i> strukturiert kritisch reflektieren können. S. 315 f.
84.	... das <i>Entscheidungsmodell der Führung</i> nach <i>Vroom/Yetton</i> in seinen Hauptaspekten skizzieren können. S. 317 ff.
85.	... die <i>mehrdimensionale Betrachtungsweise von Führungsstilen</i> (gemäß den <i>Ohio-Studien</i>) kritisch würdigen können. S. 320 ff.
86.	... das <i>Verhaltensgitter der Führung</i> nach <i>Blake/Mouton</i> in seiner Grundintention wiedergeben können. S. 324 ff.
87.	... das <i>Reifengraf-Modell der Führung</i> nach <i>Hersey/Blanchard</i> erläutern können. S. 329 ff.
88.	... die Kernvariablen des <i>Kontingenzmodells der Führung</i> nach <i>Fiedler</i> beschreiben können. S. 332 ff.
89.	... die <i>Motivationsgleichung der Weg-Ziel-Theorie</i> nach <i>House</i> aufstellen und erklären können. S. 335 f.
90.	... Einflussgrößen der <i>Weg-Ziel-Theorie</i> nennen und erläutern können. S. 337
91.	... Komponenten <i>transformationaler Führung</i> erläutern und kritisch reflektieren können. S. 339 ff.
92.	... die <i>Substitutionstheorie der Führung</i> in ihren Grundzügen darstellen können. S. 347 ff.
93.	... die vier wesentlichen <i>Führungssubstitute</i> benennen und erläutern können. S. 349 f.
94.	... den Führungsstil des <i>Selbstführens</i> vorstellen können. S. 353 ff.

III.

Gestaltung durch Führungsinstrumente

Die Studierenden sollen ...

95. ... *Führungsinstrumente als Gestaltungsmittel von Führungsbeziehungen* verstehen und eine systematisierende Unterteilung in *primär aktive* und *sekundär aktive Führungsinstrumente* vornehmen können.
S. 365 ff.
96. ... die folgenden *primär aktiven Führungsinstrumente* vorstellen und kritisch würdigen können:
- *Führungsgespräche/Kommunikationstechniken* (S. 368 ff.),
 - *Konfliktlösungsstrategien* (S. 377 ff.),
 - *Anerkennung und Kritik* (S. 383 ff.),
 - *Sanktionierung* (S. 386 ff.),
 - *Symbolnutzung* (S. 389 ff.).
97. ... die folgenden *sekundär aktiven Führungsinstrumente* vorstellen und kritisch würdigen können:
- *Personalbeurteilung und formalisierte Mitarbeitergespräche* (S. 404 ff.),
 - *Zielvereinbarung* (S. 409 ff.),
 - *Führungsgrundsätze* (S. 414 ff.),
 - *Betriebliche Anreizsysteme* (S. 417 ff.).

IV.

Gestaltung durch Führungs-Controlling

Die Studierenden sollen ...

98. ... das Verständnis von *Controlling* nach *Pietsch/Scherm* vorstellen können.
S. 429 f.
99. ... die zwei *Ebenen des Führungs-Controlling* (nach *Weibler*) bestimmen und präzisieren können.
S. 430 ff.
100. ... die folgenden *Instrumente des Führungs-Controlling* erläutern können:
- *Beobachtungen und Beurteilungen* (S. 435 ff.),
 - *Gespräche* (S. 438 f.),
 - *Mitarbeiterbefragung* (S. 439 f.),
 - *Kennzahlen und Kennzahlensysteme* (S. 440 ff.),
 - *Analysemethoden* (S. 452 ff.).