

PM I: Zentrale Fragestellungen der Personalarbeit



Vorlesung

Belegnr. 312701

Modul 31 „Personal und
Management“ (PuM)

Profil „Management, Inno-
vation, Marketing“ (MIM)

Sommersemester 2022

Wann und wo?

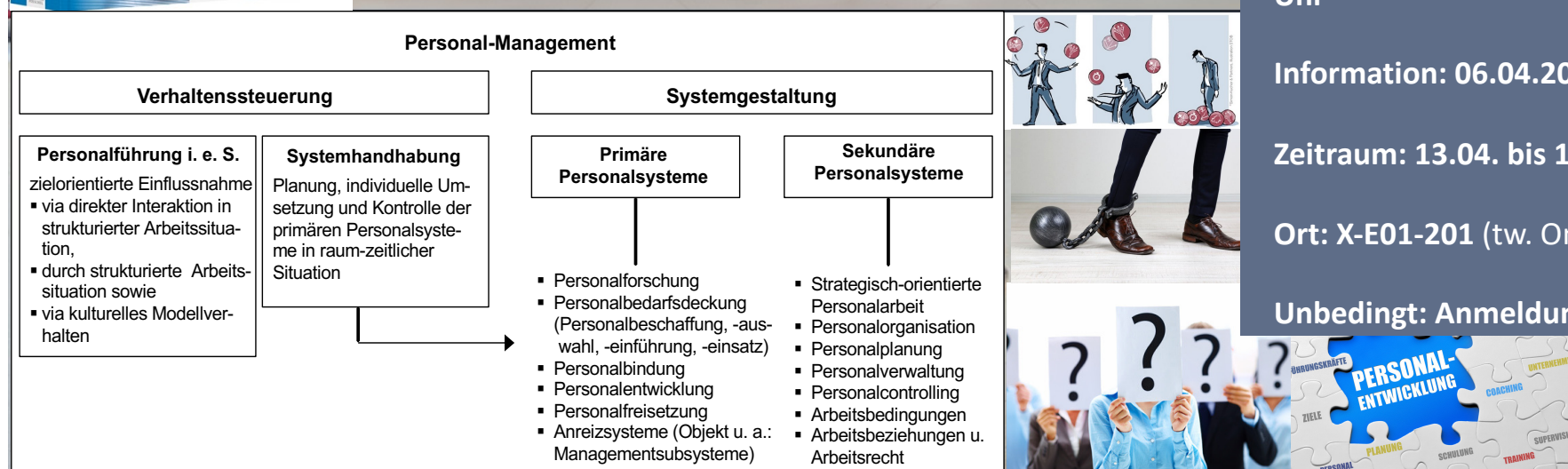
Mittwochs von 10.15 bis 11.45
Uhr

Information: 06.04.2022

Zeitraum: 13.04. bis 13.07.2022

Ort: X-E01-201 (tw. Online)

Unbedingt: Anmeldung



Jemand der im Masterstudium das Fach „Personalmanagement“ gewählt hat, sollte nicht nur methodisches Fach-Know-how entwickelt und einen Überblick über alle Personalfunktionen (inkl. eines Organizational Behavior) haben, sondern sich auch zumindest gut in den zentralen Feldern einer modernen, d.h. auch theoretisch gestützten Personalarbeit auskennen. Dies betrifft sowohl Inhalte als auch den Umgang mit diesen. Gerade die zentralen Personalfunktionen, an denen jedwede

Führungskraft beteiligt ist, werden denn in dieser Veranstaltung fokussiert. Professor Becker wiederholt (vertiefend) die diesbezüglichen Inhalte des Bachelor-Studiums und bietet zudem den Kommiliton|innen die Möglichkeit der Anwendung eines großen Teils des Stoffs. Dies geschieht vor allem die Gruppenarbeit. Eine Informationsveranstaltung führt in das Modul wie die Veranstaltung ein. Eine Endklausur ist vorgesehen. ■

Stand: 28.03.2022

Telefon: 0521 106 - 6937 (Skr.)
eMail: LstFGBecker@uni-bielefeld.de
Homepage: <https://www.uni-bielefeld.de/pou>
Universität Bielefeld
Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld

PM I: „Zentrale Fragestellungen der Personalarbeit“

Prof. Dr. Fred G. Becker¹

SS 2022 – Belegnr. 312701

Veranstaltung im Master-Studiengang Wirtschaftswissenschaften

Profil „Management, Innovation, Marketing“ (MIM) – Modul 31 „Personal und Management (PuM)“

Zeit: Mi 10-12 Uhr (s. u.) Beginn: 06. bzw. 12.04.2022 Ort: X-E01-201 (tw. online)²

Mit der Veranstaltung wird v. a. inhaltliches, aber auch methodisches Know-how zum Umgang mit **zentralen Aspekten** eines modernen Personalmanagements angeboten. Sie baut dabei auf den Inhalten der HR II-Veranstaltung des Bachelor-Studiengangs auf (s. die dort verwendete Basisliteratur auf unserer Homepage). Der didaktische Ansatz zielt darauf ab, Ihnen Forschungsergebnisse zu aktuellen Fragestellungen der Personalarbeit durch die Vertiefung ausgewählter Inhalte (s. u.) darzulegen – durchaus entgegen vermeintlich „sicherer“ Annahmen der Personalpraxis (*Fachkompetenzen*). Die Diskussion darüber soll zudem verschiedene Ihrer *Methodenkompetenzen* (v. a. Analyse-, Diskussions- und Präsentationsfähigkeiten sowie gesondert Verständnis von „Forschendes Lehren“), am Rande auch *Sozialkompetenzen*, vertiefen. Die **engagierte Mitwirkung** sowie eine gute Vorbereitung auf die Termine werden erwartet.

Die **Kreditpunkte** werden mit einer 90minütige **Abschlussklausur**³ (90 P.) erworben.⁴

Die **Lektüre** der angegebenen *Basisliteratur* (inkl. der vorlesungsbezogenen Folien; i. Ü. generell relevant für die Abschlussklausur) wird als Vorbereitung für die einzelnen Veranstaltungen vorausgesetzt.⁵ Die *Basisliteratur* steht prinzipiell entweder im *Semesterapparat* der Bibliothek zur Verfügung oder ist im digitalen Semesterapparat ab Anfang April verfügbar (s. u.).⁶

Achtung: Interessent|innen müssen sich mit dem Anfang April im eKVV bereitgestellten **Formular** bis zum **08.04.2022, 09⁰⁰ Uhr, anmelden**. Abgabe des **unterschiedenen** und **vollständig** ausgefüllten Formulars (gescannt od. fotografiert) per Mail an LstFGBecker@Uni-Bielefeld.de. Eine gegebenenfalls notwendige Auswahl (**Teilnahmebegrenzung:** 40) erfolgt schnellstmöglich (Bekanntgabe via eKVV). Neueingeschriebene Studierende ohne eKVV-Zugang melden sich bitte bei uns.

¹ Mit Unterstützung von Dipl.-Kffr. Dr. Cornelia Meurer.

² **Die Termine vor Ostern finden zwar live, aber nur online statt.** S. Links im Lernraum (Meetings)..


³ **Klausurrelevant** sind die Quellen der Basisliteratur sowie die in den Präsenzterminen behandelten Inhalte. Am **zweiten Prüfungstermin** wird Anfang Oktober 2022 ein Portfolio angeboten, bestehend aus der Erstellung eines 3-seitigen Papers (20 P.) und einer mündlichen Prüfung 60 Minuten (10 P. Disputation des Papers und 60 P. mündliche Prüfung in Präsenz oder Online zur gesamten Veranstaltung). Am 22.06.22 wird einer gesonderter Info-Termin zur **Gestaltung der Klausur** und der Fragen angeboten (s. u.).

⁴ **Achtung:** Mit der aktiven Teilnahme am gesamten 4. Termin (s. u.) werden fünf Punkte erworben, die bei der Bewertung der Abschlussklausur als Extra-Punkte gewertet werden.

⁵ **Lesen** (besser exzerpieren) Sie den Text der Basisliteratur auf jeden Fall **vor** den angegebenen Übungen. Auf Basis der Inhalte werden zu Beginn der Veranstaltung Fragestellungen an Kleingruppen gestellt. Zufällig ausgewählte Gruppen präsentieren die Antworten in einer vom Dozenten moderierten Diskussion.

⁶ *Ergänzend* sind Quellen für Studierende angegeben, die sich intensiver mit Themen auseinandersetzen wollen.

Agenda

Vorinformation			
0	06.04.22	Vortrag	Information zum Modul „PuM“ + Erläuterung der Konzeption der Veranstaltungen PM I und PM III sowie der zu erwartenden Inhalte für interessierte Studierende
		Einstieg:	https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/wirtschaftswissenschaften/lehrebereiche/pou/lehre/master/uberblick/ [letzter Zugriff: 19.03.2022]; PM I- u. -PM III-Gliederungen des SS 2022 (s. Lehre SS 2022 auf der Homepage), HR I- u. HR II-Gliederungen aus BA-Studium (s. Download-Ordner der Homepage).
		PM I-Anmeldung:	Per Mail bis zum 08.04.2022 (09 ⁰⁰ Uhr) an LstFGBecker@uni-bielefeld.de nur über das im eKVV-Lernraum zum 01.04.22 bereitgestellte Formular.
Block I: Einstieg			
1	13.04.22	Lehrvortrag	Personalmanagement: Ein vertiefter Überblick
		Basisliteratur:	Berthel & Becker 2022, S. 3-42, 267-273.
		Ergänzend, tw. alternativ:	Becker 2015, S. 43-80, 213-246, 2019, S. 19-61; Ridder 2015; Oechsler & Paul 2019.
Block II: Personalbedarfsdeckung			
2	20.04.22	Vortrag	Personalbedarfsdeckung, Anforderungsprofil, Personalbeschaffung, Employer Branding ...
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 285-295, 377-420.
		Ergänzend:	Oechsler & Paul, 2019, S. 205-227; Blickle 2019.
3	27.04.22	Vortrag	... Personalauswahl
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 302-308, 310-315, 420-424, 433-451, 460-474, 479-482, 493-503, 510-511.
		Ergänzend:	Kanning 2015, 2016, 2019, S. 15-25, 36-49, 262-282, 373-516, 560-667; Laske & Weiskopf 1996; Schuler 2014; Hülshager & Maier 2008; Becker 2019a, S. 42-102; Kersting & Püttner 2018; Schuler 2018; Weuster 2012; Gmür & Thommen 2019, S. 297-323.
Exkurs			
4	04.05.22	Diskurs	Was ist eigentlich akademische, evidenzbasierte Lehre am Beispiel des Personalmanagements?
		Basis:	Reinmann 2016; Rhein 2015. Unbedingt vorab lesen!
		Ergänzend:	Jorzig 2013.
Block III: Personaleinführung und Bindungsmanagement			
5	11.05.22	Vortrag und Übung	Personaleinführung: Schnelle Einsatzfähigkeit & Erhalt der Teilnahmemotivation!
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 516-532.
		Ergänzend:	Becker 2020, S. 18-26; Kieser u. a. 1990; Lohaus & Habermann 2015; Gmür & Thommen 2019, S. 325-343.
6	18.05.22	Vortrag und Übung	Bindungsmanagement: Zur Stärkung der Bleibemotivation!
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 535-547.
		Ergänzend:	Becker 2010, 2020, S. 58-66; Gmür & Thommen 2019, S. 253-269; Klimecki & Gmür 2005, S. 331-349; Felfe 2008; Meifert 2013; Kanning 2017, S. 189-234.
To whom it may concern	24.05.22 Di 08 ¹⁵ -09 ⁴⁵ T2-205	Praktikervortrag	Personalbeschaffung und -auswahl bei PhoenixContact E-Mobility, Blomberg Michael Lübbing (Personalleiter, Alumnus)
		Empfehlenswert:	https://www.phoenixcontact.com/karriere/de-DE/
			 PHOENIX CONTACT

Block IV: Motivation und Anreizgestaltung			
7	25.05.22	Vortrag	Schaffung eines Fits „Anreizsysteme & Motivation“
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 683-709, 719-723, 737-747.
		Ergänzend:	Becker 2020, S. 124-133; Oechsler & Paul 2019, S. 352-440; Gmür & Thommen 2019, S. 145-184.
8	01.06.22	Vortrag	Variable Vergütung: Gezielte materielle Steuerung!?
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 709-718.
		Ergänzend:	Becker & Kramarsch 2006; Osterloh & Frey 2002; Bohnet & Oberholzer-Gee 2002; Frey 2002.
9	08.06.22	Übung	Immaterielle Anreizsysteme = Personalführung i. w. S.
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 747-754. Unbedingt vorab lesen!
		Ergänzend:	Benz 2002; Frost & Osterloh 2002; Weibel & Rota 2002; Bergmann 1990, 2004; Hackl 2017; Vollmer & Poggenborg 2018; Werther 2018; Personalmagazin 09-2018; Sprenger 2010.
Block V: Personalentwicklung			
10	15.06.22	Vortrag	Personalentwicklungssystem I, v. a.: Verständnis, Richtungen, Methoden ...
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 579-586, 598-612, 630-632.
		Ergänzend:	Becker 2020, S. 74-91; Becker, M., 2013; Oechsler & Paul 2019, S. 441-525.
11	22.06.22	Übung	Lerntheorien: Wie gestalte ich Lernsituationen?
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 586-598. Unbedingt vorab lesen!
To whom it may concern	22.06.22 16 ⁰⁰ -17 ⁰⁰	Klausur-Info	Infos zu den Klausuren HR (BA) und PM I (MA): Strukturen, typische Fehler etc.⁷
		Via Zoom:	Link: https://uni-bielefeld.zoom.us/j/96767572933
12	29.06.22	Vortrag	Personalentwicklungssystem II, v. a.: ... Evaluation, Transfersteuerung
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 661-681.
		Ergänzend:	Becker, M., 2013; Oechsler & Paul 2019, S. 441-525.
Block VI: Strategische Personalarbeit			
13	06.07.22	Vortrag und Übung	Personalmanagement als strategische Erfolgsvariable
		Basis:	Berthel & Becker 2022, S. 885-902.
		Ergänzend:	Becker 2018, S. 209-230; Scholz 2014, S. 90-95; Lebreuz 2020.
Prüfung			
14	13.07.22 ⁸	Abschlussklausur	

Signal-Gruppe	Für Interessent innen wird eine Signal-Gruppe der PM I-Teilnehmenden untereinander (also ohne Lehrstuhlmitglieder) durch einen „Study Buddy“ eingerichtet. So wird ein Austausch untereinander vereinfacht. (Signal = datensichere Alternative von WhatsApp!)	Bei Zustimmung der Nutzung Ihrer Mobil-Nummer in der Anmeldung, erhalten Sie eine Nachricht des Study Buddys.
----------------------	--	---

⁷ Schauen Sie sich **vorab** Beispiele vorhergehender Klausuren und der Operatoren zu Frageformulierungen an: <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/wirtschaftswissenschaften/lehrbereiche/pou/lehre/downloads/>.

⁸ Termin noch **ohne Gewähr**, da wir die dann eventuell noch geltenden Pandemie bedingten Restriktionen derzeit nicht kennen.

Literaturquellen⁹

- Becker, F. G. (2010):** Mitarbeiterbindung: Ein Einblick in ein schwieriges Objekt und den Status quo der Diskussion. In: Serviceorientierung im Unternehmen: Forum Dienstleistungsmanagement 2010. Hrsg. v. M. Bruhn & B. Stauss, Wiesbaden 2010, 229-252.
- Becker, F. G. (2015):** Grundlagen der Unternehmungsführung: Einführung in die Managementlehre. 3., neu bearb. Aufl., Berlin 2015 (mehrfach in der Uni-Bibliothek verfügbar; Ausschnitt im digitalen Semesterapparat).
- Becker, F. G. (2018):** Strategische Unternehmungsführung: Eine Einführung. 5., neu bearb. Aufl., Berlin 2018 (mehrfach in der Uni-Bibliothek verfügbar).
- Becker, F. G. (2019):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 1: Grundlagen des Personalmanagements an Hochschulen. Münster & New York 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Becker, F. G. (2019a):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 2: Berufungsverfahren, Personalbeschaffung und -Auswahl an Hochschulen. Münster & New York 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Becker, F. G. (2020):** Akademisches Personalmanagement, Bd. 3: Inplacement, Bindung, Personalentwicklung, Anreizsysteme, Personalführung. Münster & New York 2020 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Becker, F. G. & Kramarsch, M. (2006):** Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für Führungskräfte. Göttingen u. a. 2006.
- Becker, M. (2013):** Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6., überarb. u. akt. Aufl., Stuttgart 2013 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Benz, M. (2002):** Das Management des Ungeschriebenen: Wie Sie mit Partizipation und Kommunikation Arbeitsbeziehungen verbessern können. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 215-240 (im digitalen Semesterapparat).
- Bergmann, F. (1990):** Neue Arbeit (New Work): Das Konzept und seine Umsetzung in der Praxis. In: Fricke, W. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn 1990, S. 71-80.
- Bergmann, F. (2004):** Neue Arbeit, neue Kultur. Freiamt 2004.
- Berthel, J. & Becker, F. G. (2022):** Personal-Management: Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 12., vollst. überarb. Aufl., Stuttgart 2022. (im Semesterapparat der Bibliothek sowie alsbald Online-Zugang über die Bibliothek, derzeit unter: http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783791052182).
- Blickle, G. (2019):** Personalmarketing. In: Arbeits- und Organisationspsychologie. Hrsg. v. F. W. Nerdinger, G. Blicke, G. & N. Schaper, 4., vollst. überarb. Aufl., Berlin 2019, S. 252-269. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-56666-4>.
- Bohnet, I. & Oberholzer-Gee, F. (2002):** Leistungslohn als Motivations- und Selektionsinstrument. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 137-161 (im digitalen Semesterapparat).
- Frey, B. S. & Osterloh, M. (Hrsg.) (2002):** Managing Motivation. 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002.
- Felfe, J. (2008):** Mitarbeiterbindung. Göttingen u. a.: Hogrefe, 2008.
- Frey, B. S. (2002):** Wie beeinflusst Lohn die Motivation. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 73-106 (im digitalen Semesterapparat).
- Frost, J. & Osterloh, M. (2002):** Motivation und Organisationsstrukturen. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 165-193 (im digitalen Semesterapparat).
- Gmür, M. & Thommen, J.-P. (2019):** Human Resource Management: Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement in 14 Bauteilen. 5., überarb. u. erw. Aufl., Zürich 2019.
- Hackl, B., et al. (Wagner, M., Attmer, L., & Baumann, D.) (2017):** New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt: Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien. Wiesbaden 2017. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-16266-5>.

⁹ *Achtung:* Manche Quellen sind nur für eingeschriebene Studierende sowie aus der Universität heraus verfügbar; ggf. auch via VPN-Client von sonst wo außerhalb.

- Hülshager, U. R. & Maier, G. W. (2008):** Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf: Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. In: Psychologische Rundschau, 49 (2008) 2, S. 108-122 (im digitalen Semesterapparat).
- Jorzig, B. – für den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.) (2013):** Charta guter Lehre: Grundsätze und Leitlinien für eine bessere Lehrkultur. Online: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/187> [letzter Zugriff: 29.01.2022].
- Kanning, U. P. (2015):** Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse. Heidelberg 2015. Online über Uni-Bibliothek: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-45553-1>.
- Kanning, U. P. (2016):** Sichtung von Bewerbungsunterlagen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 60 (2016) 1, S. 18-32 (im digitalen Semesterapparat).
- Kanning, U. P. (2017):** Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Berlin & Heidelberg 2017. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-662-50375-1>.
- Kanning, U. P. (2019):** Standards der Personaldiagnostik: Personalauswahl professionell gestalten. 2., überarb. u. erw. Aufl., Göttingen: Hogrefe, 2019 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Kersting, M. & Püttner, I. (2018):** Einführung in die DIN 33430. In: Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430. Hrsg. v. Diagnostik- und Testkuratorium, Berlin 2018, S. 1-26.
- Kieser, A., et al. (Nagel, R., Krüger, K.-H. & Hippler, G.) (1990):** Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen. 2., überarb. Aufl., Neuwied/Frankfurt a. M. 1990.
- Klimecki, R. G. & Gmür, M. (2005):** Personalmanagement. Strategien – Erfolgsbeiträge – Entwicklungsperspektiven, 3., erw. Aufl., Stuttgart 2005.
- Laske, S. & Weiskopf, R. (1996):** Personalauswahl – Was wird denn da gespielt? In: Zeitschrift für Personalforschung, 10 (1996) 4, S. 295-330 (im digitalen Semesterapparat).
- Lebrenz, L. (2020):** Strategie und Personalmanagement: Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen. 2., [erw. u. akt.] Aufl., Wiesbaden 2020. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-29033-7>.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2015):** Integrationsmanagement: Onboarding neuer Mitarbeiter. Göttingen 2015. Online über Uni-Bibliothek: <https://www.vr-elibrary.de/doi/book/10.13109/9783666403774>.
- Meifert, M. T. (2013):** Retentionmanagement. In: Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Hrsg. v. M. T. Meifert, 3., korr. Aufl., Berlin 2013, S. 291-312.
- Oechsler, W. A. & Paul, C. (2019):** Personal und Arbeit: Einführung in das Personalmanagement. 11., überarb. u. akt. Aufl., München & Wien 2019. Online über Uni-Bibliothek: <https://doi.org/10.1515/9783110541526>.
- Osterloh, M. & Frey, B. S. (2002):** Managing Motivation für einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 305-317 (im digitalen Semesterapparat).
- Personalmagazin (09-2018):** Ausschnitt, Artikel zu New Work (im digitalen Semesterapparat).
- Reinmann, G. (2016):** Was akademisches Lehren und Lernen so besonders macht. Online: <https://gabi-reinmann.de/?p=5209> [letzter Zugriff: 29.01.2022] (im digitalen Semesterapparat).
- Rhein, R. (2015):** Hochschulisches Lernen: eine analytische Perspektive. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 38 (2015) S. 347-363 (im digitalen Semesterapparat).
- Ridder, H.-G. (2015):** Personalwirtschaftslehre. 5., unveränd. Aufl., Stuttgart 2015.
- Scholz, C. (2014):** Personalmanagement. 6., Neubearb. u. erw. Aufl., München 2014. Online über Uni-Bibliothek: <https://elibrary.vahlen.de/10.15358/9783800648696/personalmanagement>.
- Schuler, H. (2014):** Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4., vollst. überarb. u. erw. Aufl., Göttingen 2014.
- Schuler, H. (2018):** Das Einstellungsinterview. 2., überarb. Aufl., Göttingen 2018 (im Semesterapparat der Bibliothek).
- Sprenger, R. (2010):** Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. 19., akt. u. erw. Aufl., Frankfurt 2010 (auch andere Auflagen nutzbar). Online über Uni-Bibliothek: http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-8349-9251-2_10?LI=true.

- Vollmer, M. & Poggenborg, M. (2018):** Was Sie über New Work wissen sollten. In: Ternès, A., & Wilke, C.-D. (Hrsg.): Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership: Was Personalverantwortliche und Management jetzt nicht verpassen sollten. Wiesbaden 2018, S. 21-28. Online über Uni-Bibliothek: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-21180-6> (im digitalen Semesterapparat).
- Weibel, A. & Rota, S. (2002):** Fairness als Motivationsfaktor. In: Managing Motivation. Hrsg. v. B. S. Frey & M. Osterloh, 2., akt. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2002, S. 195-214 (im digitalen Semesterapparat).
- Werther, S. (2018):** Fünf Mythen zu New Work. In: Arbeit und Arbeitsrecht, 73 (2018) 11, S. 658-662. Online verfügbar: <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/fuenf-mythen-zu-new-work.html> [letzter Zugriff. 20.02.2021] (im digitalen Semesterapparat).
- Weuster, A. (2012):** Personalauswahl I: Internationale Forschungsergebnisse zu Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl, Vorstellungsgespräch und Referenzen. 3., überarb. Aufl., Wiesbaden 2012. Online über Uni-Bibliothek: <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-8349-3796-4>