

Vorwort zur Neuaufage

Digitalisierung, demographische Entwicklung, Wertewandel sowie Internationalisierung verändern nachhaltig die Arbeitswelt, Schlagwort New Work, und erfordern neue Ausrichtungen des Personalmanagements. Die 8. Auflage dieses Lehrbuchs wurde mit Blick hierauf in einem neuen Autorenduo vollständig überarbeitet und aktualisiert. Wir danken den ehemaligen Mitautoren Thomas Doyé (7. Aufl.), Ferdinand Freund und Rolf Knoblauch (bis 6. Aufl.) sowie Gerhard Racke (bis 5. Aufl.) für die erfolgreiche Etablierung des Werkes und hoffen, dieses mit dem neuen Konzept in deren Sinne fortzuführen.

Zentrale Themen entlang der Wertschöpfungskette Personal werden aus operativer und strategischer Perspektive behandelt. Besonderer Wert wurde in der Neuauflage auf evidenzbasiertes Personalmanagement gelegt, was durch die Einbindung von Ergebnissen wissenschaftlicher Studien umgesetzt ist. In Verbindung mit zahlreichen, aktuellen Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis macht dies das Werk für wirtschaftswissenschaftliche und wirtschaftspsychologische Studiengänge vom Bachelor bis zum berufsbegleitenden MBA attraktiv, genauso wie für Verantwortliche in Organisationen.

In einem einführenden Kapitel werden zunächst neue Herausforderungen für die Personalarbeit und die strategische Ausrichtung und Organisation des Personalmanagements aufgezeigt. Es folgen Erläuterungen zur kurzfristigen und nachhaltigen Personalplanung. Unter Personalmarketing und Rekrutierung werden Konzepte des Employer-Branding und passive wie aktive Wege der Stellenbesetzung dargestellt. Es folgen Anforderungen an und Instrumente zur Ermittlung von Fit zwischen Job, Organisation und Person sowie ein Blick auf die Candidate Experience und das Onboarding. Die Gestaltung des Personaleinsatzes umfasst Arbeitszeiten und -orte sowie Arbeitsinhalte und -organisation und wird durch Einblicke in Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement abgerundet. Grundlagen zu Performance Management, Personal- und Organisationsentwicklung (darunter Weiterbildung, Change-Management und Organisationsentwicklung) sowie Personalführung verschaffen einen fundierten Überblick über weitere zentrale Aktivitäten des Personalmanagements. Komplettiert werden die zentralen Prozesse mit Ausführungen zu Vergütung und Benefits und deren zunehmende Flexibilisierung. Mit dem Management von Retention, Fluktuation und Kündigungen schließt sich der Zyklus der Kernprozesse.

Als unterstützende Aktivitäten wird auf Personalcontrolling und People-Analytics eingegangen. Außerdem finden sich in einem separatem Kapitel Hinweise zu arbeitsrechtlichen Aspekten. Neu ist das abschließende Kapitel zum internationalen

Personalmanagement, das sowohl Personalarbeit in verschiedenen Ländern sowie in global tätigen Konzernen als auch Expatriat Management umfasst.

Wir hatten eine spannende Zeit des Verfassens (unter Corona-Bedingungen mit mehreren Kindern im Homeschooling) und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Hamburg und München, im Juni 2021 Daniela Eisele-Wijnbergen und Claudia Lieske

Hinweis: Wir haben versucht möglichst neutrale Termini zu verwenden. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen ansonsten grundsätzlich das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind stets Menschen jeder geschlechtlichen Identität.