

Inhaltsverzeichnis

Teil I Konzeptionelle Grundlagen des Personalmanagements

1	Einleitung	3
1.1	Grundlagen	13
1.1.1	Verständnis des Personalmanagementbegriffs	13
1.1.2	Gegenstandsbereiche des Personalmanagements	21
1.2	Rahmenbedingungen des Personalmanagements	23
1.2.1	Übergeordnete rechtliche Rahmenbedingungen	25
1.2.2	Unternehmensspezifische Rahmenbedingungen	30
1.3	Zielgrößen des Personalmanagements und HR Analytics	35
1.4	Struktur und grundlegende Orientierung des Lehrbuchs	44
	Literatur	48
2	Theoretische Perspektiven des Personalmanagements	53
2.1	Ökonomische Ansätze	57
2.1.1	Die Transaktionskostentheorie	57
2.1.2	Die Prinzipal-Agenten-Theorie	62
2.1.3	Der ressourcenbasierte Ansatz	65
2.1.4	Theorie der dynamischen Fähigkeiten	68
2.1.5	Vergleichende Gegenüberstellung	75
2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	77
2.2.1	Austauschtheoretische Ansätze	77
2.2.2	Motivationstheoretische Ansätze	89
	Literatur	108

Teil II Mitarbeiterflusssysteme des Personalmanagements

3	Gestaltung der Personalbedarfsplanung	121
3.1	Grundlagen der Personalbedarfsplanung	122
3.2	Ermittlung unterschiedlicher Arten des Personalbedarfs	125

3.3	Quantitative Verfahren der Personalbedarfsplanung	129
3.3.1	Vergangenheitsbezogene Verfahren der Personalbedarfsplanung ...	129
3.3.2	Zukunftsbezogene Verfahren der Personalbedarfsplanung	134
3.3.3	Predictive Analytics in der Personalbedarfsplanung	140
3.4	Qualitative Verfahren der Personalbedarfsplanung	145
3.4.1	Die Stellenbeschreibung	146
3.4.2	Das Anforderungsprofil	148
3.5	Das Nachfolgemanagement	152
	Literatur	156
4	Gestaltung der Personalgewinnung	159
4.1	Grundlagen der Personalgewinnung	160
4.2	Strategien der Personalgewinnung	164
4.3	Zielgruppen der Personalgewinnung	176
4.4	Prozess der Personalgewinnung	181
4.4.1	Analyse des Arbeitsmarktes	181
4.4.2	Kommunikation im Rahmen der Personalgewinnung	193
4.4.3	Personalauswahl	208
4.5	Exkurs: Soziale Medien in der Personalgewinnung	233
	Literatur	237
5	Gestaltung der Personalentwicklung	245
5.1	Grundlagen der Personalentwicklung	246
5.1.1	Begriff der Personalentwicklung	248
5.1.2	Ziele, Chancen und Risiken der Personalentwicklung	254
5.2	Gestaltung der Ausbildung	258
5.2.1	Die Berufsausbildung im dualen System	259
5.2.2	Das duale Studium	263
5.2.3	Das Trainee-Programm	266
5.3	Gestaltung der Weiterbildung	270
5.3.1	Edukationsbasierte Methoden der Weiterbildung	274
5.3.2	Erfahrungsbasierte Methoden der Weiterbildung	286
5.3.3	Feedbackbasierte Methoden der Weiterbildung	296
5.3.4	Evaluation der Weiterbildung	309
5.4	Gestaltung der Förderung	312
5.4.1	Begriff und Formen der beruflichen Karriere	313
5.4.2	Karriereplanung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Karrieretypen	320
	Literatur	328
6	Gestaltung der Personalfreisetzung	337
6.1	Grundlagen der Personalfreisetzung	338
6.2	Formen der Personalfreisetzung	340

6.2.1	Differenzierung nach dem Inhalt der Personalfreisetzung	340
6.2.2	Differenzierung nach dem zeitlichen Horizont der Personalfreisetzung	342
6.2.3	Differenzierung nach der Ursache der Personalfreisetzung	343
6.2.4	Differenzierung nach der Richtung der Personalfreisetzung	346
6.3	Maßnahmen der Personalfreisetzung	347
6.3.1	Personalfreisetzungsmaßnahmen ohne Einfluss auf den Personalbestand	347
6.3.2	Personalfreisetzungsmaßnahmen mit reduzierendem Einfluss auf den Personalbestand	352
6.4	Kommunikation der Personalfreisetzung	361
	Literatur	372
7	Internationale Gestaltung der Mitarbeiterflusssysteme	375
7.1	Grundlagen des internationalen Personaleinsatzes	375
7.2	Zentrale Rahmenbedingungen	383
7.2.1	Strategische Ausrichtung	383
7.2.2	Kulturelle Verankerung	385
7.3	Internationale Gestaltung ausgewählter Mitarbeiterflusssysteme	389
7.3.1	Internationale Gestaltung der Personalbedarfsplanung	391
7.3.2	Internationale Gestaltung der Personalgewinnung	394
7.3.3	Internationale Gestaltung der Personalentwicklung	399
	Literatur	407

Teil III Belohnungssysteme des Personalmanagements

8	Gestaltung der Personalbeurteilung	413
8.1	Grundlagen der Personalbeurteilung	414
8.2	Die beurteilenden Personen bzw. lernenden Algorithmen	418
8.3	Zielgruppen der Personalbeurteilung	429
8.4	Inhalte der Personalbeurteilung	431
8.5	Kriterien der Personalbeurteilung	433
8.5.1	Zeitlicher Horizont von Personalbeurteilungen	433
8.5.2	Grad der Quantifizierung von Personalbeurteilungen	435
8.5.3	Bezugsgrößen der Personalbeurteilung	435
8.5.4	Bezugsobjekte der Personalbeurteilung	443
8.6	Prozess der Personalbeurteilung	446
8.7	Vergleichende Gegenüberstellung der Verfahren der Personalbeurteilung	450
	Literatur	451
9	Gestaltung der Personalvergütung	455
9.1	Grundlagen der Personalvergütung	455
9.2	Strategische Ausrichtung der Personalvergütung	458

9.3	Grundlegende Komponenten der Personalvergütung	463
9.4	Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung	474
9.5	Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung	477
	Literatur	482
10	Internationale Gestaltung der Belohnungssysteme	487
10.1	Internationale Gestaltung der Personalbeurteilung	488
10.1.1	Die internationale Beurteilungskompetenz	490
10.1.2	Konstellationen internationaler Beurteilungen	492
10.1.3	Kriterien internationaler Beurteilungen	493
10.1.4	Durchführung internationaler Beurteilungen	496
10.2	Internationale Gestaltung der Personalvergütung	498
10.2.1	Die ethnozentrische Vergütungsstrategie	499
10.2.2	Die polyzentrische Vergütungsstrategie	500
10.2.3	Die geozentrische Vergütungsstrategie	502
10.2.4	Die regiozentrische Vergütungsstrategie	503
	Literatur	504
 Teil IV Führung von Mitarbeitern und Teams		
11	Grundlagen und theoretisch-konzeptionelle Ansätze der	
	Mitarbeiterführung	511
11.1	Grundlagen der Mitarbeiterführung	512
11.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung	515
11.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze der Mitarbeiterführung	516
11.2.2	Verhaltensorientierte Ansätze der Mitarbeiterführung	539
11.2.3	Situative Ansätze der Mitarbeiterführung	547
11.2.4	Neuere Ansätze zur Mitarbeiterführung	559
	Literatur	582
12	Instrumente der Mitarbeiterführung	593
12.1	Kommunikationsinstrumente der Mitarbeiterführung	596
12.1.1	Die Anerkennung und die Kritik	596
12.1.2	Das Feedbackgespräch	597
12.1.3	Die Mitarbeiterbesprechung	600
12.1.4	Der Einsatz der Kommunikationsmatrix	602
12.1.5	Storytelling	604
12.2	Koordinationsinstrumente der Mitarbeiterführung	606
12.2.1	Das Führen durch Ziele	606
12.2.2	Das Führen durch Delegation	610
12.2.3	Das Führen durch Partizipation	612
	Literatur	614

13 Grundlagen der Teamführung	617
13.1 Besonderheiten der Führung von Teams	618
13.2 Führung verschiedener Typen von Teams	621
13.3 Führung verschiedener Arten von Teams	623
13.4 Intensität der Führung von Teams	629
Literatur	633
14 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Teamführung	637
14.1 Der Trittbrettfahreneffekt aus ökonomischer Perspektive	639
14.2 Verhaltenswissenschaftliche Theorien der Teamführung	642
14.2.1 Die Theorie der Gruppeninteraktion	642
14.2.2 Die Theorie der Dynamik von Gruppen	644
14.2.3 Vergleichende Gegenüberstellung	645
14.3 Verhaltenswissenschaftliche Konzepte der Teamführung	647
14.3.1 Das Lebenszykluskonzept von Teams	647
14.3.2 Das Social-Loafing-Konzept	649
14.3.3 Das rollenbezogene Teamkonzept	651
14.3.4 Die Typologie von Teammitgliedern	653
14.3.5 Vergleichende Gegenüberstellung	654
Literatur	656
15 Instrumente der Teamführung	659
15.1 Koordinationsinstrumente der Teamführung	661
15.1.1 Das Etablieren von Teamnormen	661
15.1.2 Das Führen durch Teamziele	664
15.1.3 Das Zeitmanagement in Teams	665
15.1.4 Das Konfliktmanagement in Teams	672
15.2 Anreizinstrumente der Teamführung	679
15.2.1 Die Teambeurteilung	680
15.2.2 Die Teamvergütung	688
15.2.3 Das Teamevent	696
Literatur	700
16 Internationale Aspekte der Mitarbeiter- und Teamführung	705
16.1 Internationale Aspekte der Mitarbeiterführung	707
16.1.1 Rahmenbedingungen der interkulturellen Mitarbeiterführung	708
16.1.2 Strategien der interkulturellen Mitarbeiterführung	721
16.2 Internationale Aspekte der Teamführung	724
16.2.1 Auswahl geeigneter Teammitglieder für internationale Teams	727
16.2.2 Überwindung von Barrieren internationaler Teams	730
Literatur	733

Teil V Neuere Herausforderungen des Personalmanagements

17 Umgang mit älteren Führungskräften und Mitarbeitern	739
17.1 Grundlagen zum Umgang mit älteren Beschäftigten	740
17.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zum Umgang mit älteren Beschäftigten	745
17.2.1 Perspektiven im Umgang mit älteren Beschäftigten	745
17.2.2 Das Zwei-Komponenten-Modell	746
17.2.3 Der Four-Category-Ansatz	750
17.3 Ansatzpunkte zum Umgang mit älteren Beschäftigten	753
17.3.1 Altersorientierte Ausrichtung der Strategie	755
17.3.2 Altersorientierte Gestaltung der Unternehmenskultur	756
17.3.3 Altersorientierte Gestaltung der Organisationsentwicklung	759
17.3.4 Altersorientierte Gestaltung der Mitarbeiterflusssysteme	764
17.3.5 Altersorientierte Gestaltung der Belohnungssysteme	770
17.3.6 Altersorientierte Gestaltung der Führung	771
Literatur	773
18 Umgang mit weiblichen Führungskräften und Mitarbeitern	779
18.1 Grundlagen zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	780
18.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	785
18.2.1 Die Theorie der sozialen Rolle	786
18.2.2 Die Preference Theory	790
18.3 Ansatzpunkte zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	792
18.3.1 Ansatzpunkte zur Erweiterung des Berufswahlspektrums	795
18.3.2 Ansatzpunkte zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie	797
18.3.3 Ansatzpunkte zur Förderung der Potenziale weiblicher Führungskräfte und Mitarbeiter	810
Literatur	821
19 Betriebliches Gesundheitsmanagement	827
19.1 Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	828
19.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze des Betrieblichen Gesundheitsmanagement	834
19.2.1 Stress von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	835
19.2.2 Work-Life-Balance von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	840
19.2.3 Burnout von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	849
19.2.4 Workaholismus von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	852
19.3 Ansatzpunkte des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	857
19.3.1 Phasen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	857
19.3.2 Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	859
Literatur	878

20	Agiles Personalmanagement	885
20.1	Grundlagen des agilen Personalmanagements	886
20.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze unternehmensbezogener und individueller Agilität	898
20.2.1	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zur Förderung der unternehmensbezogenen Agilität	898
20.2.2	Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen zur Förderung der individuellen Agilität	901
20.3	Ansatzpunkte zur Gestaltung von agilem Personalmanagement	907
20.3.1	Agilitätsorientierte Ausrichtung der Strategie	908
20.3.2	Agilitätsorientierte Gestaltung der Unternehmenskultur	909
20.3.3	Agilitätsorientierte Gestaltung der Organisation	912
20.3.4	Agilitätsorientierte Gestaltung der Mitarbeiterflusssysteme	917
20.3.5	Agilitätsorientierte Gestaltung der Belohnungssysteme	922
20.3.6	Agilitätsorientierte Gestaltung der Führung	927
20.4	Integration agiler und klassischer Ansätze des Personalmanagements	930
	Literatur	933
	Stichwortverzeichnis	937