

Gesamtinhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 10

Tabellenverzeichnis 12

Abkürzungsverzeichnis 14

Vorwort zur 2. Auflage 16

1. Grundlagen des Personalmanagements 17

1.1 Entwicklung des Personalmanagements und personaltheoretische Einordnung 17

1.2 Grundbegriffe 21

1.3 Akteure und Bezugsgruppen des Personalmanagements 22

1.4 Besonderheiten des Personalmanagements in der Sozialwirtschaft 24

1.5 Ziele des Personalmanagements 26

1.6 Aufgaben des Personalmanagements 27

1.7 Rechtliche Rahmenbedingungen des Personalmanagements 28

1.7.1 Regelungsebenen der Rechtsquellen im Arbeitsrecht 28

1.7.2 Individuelles Arbeitsrecht 29

1.7.3 Kollektives Arbeitsrecht 32

1.7.4 Arbeitsrecht in kirchlichen Organisationen 35

2. Aktuelle Themenfelder und Herausforderungen für das Personalmanagement in der Sozialwirtschaft 37

2.1 Fachkräftemangel 37

2.2 Demografische Entwicklung 38

2.3 Diversität 39

2.4 Digitalisierung 40

2.5 New Work 41

3. Strategisches Personalmanagement 43

3.1 Strategisches Management 43

3.1.1 Begriffsklärung 43

3.1.2 Strategieebenen 44

3.1.3 Strategieprozess 45

3.1.4 Strategischer Kontext 47

3.2 Strategisches Personalmanagement 49

3.3 Personalstrategische Modelle 50

3.3.1 Harvard-Konzept 50

3.3.2 Das Michigan-Modell 51

3.3.3	Personalpsychologische Typologien nach Gmür und Tommen	53
3.3.4	Modell Schuler und Jackson	54
3.4	Personalstrategischer Prozess	56
3.5	Personalcontrolling	58
3.5.1	Begriffsklärung	58
3.5.2	Aufgaben des Personalcontrollings	58
3.5.3	Instrumente des Personalcontrollings	59
3.5.4	Personalkennzahlen	61
3.6	Die Balanced Scorecard als strategisches Steuerungsinstrument	63
3.6.1	Die klassische Balanced Scorecard	63
3.6.2	Die HR-Scorecard	66
4.	Employee Experience, Employee Journey	71
4.1	Employee Experience	71
4.2	Experience Intelligence	72
4.3	Prozessgestaltung mit Blue Printing	75
5.	Personalbedarfsplanung	79
5.1	Begriffsklärung	79
5.2	Differenzierungsaspekte des Personalbedarfs	79
5.3	Einflussfaktoren auf den Personalbedarf	80
5.4	Quantitative Personalplanung	81
5.5	Qualitative Personalplanung	83
5.6	Anforderungsanalyse	84
5.7	Rechtliche Aspekte der Personalplanung	85
6.	Personalgewinnung und Onboarding	87
6.1	Employer Branding	87
6.1.1	Begriffsklärung	87
6.1.2	Das Konstrukt der Employer Brand	88
6.1.3	Prozess des Employer Brandings	92
6.2	Personalmarketing	93
6.2.1	Begriffsklärung Marketing	93
6.2.2	Instrumente des Personalmarketings	94
6.3	Personalgewinnung	96
6.3.1	Begriffsklärung	96
6.3.2	Abwägung zwischen internen und externen Methoden der Personalgewinnung	97

6.3.3	Interne Methoden der Personalgewinnung	98
6.3.4	Externe Methoden der Personalgewinnung	101
6.4	Personalauswahl	106
6.4.1	Passung Anforderung und Eignung	106
6.4.2	Personalauswahlverfahren und -instrumente	109
6.5	Personaleinstellung	117
6.5.1	Arbeitsvertrag	117
6.5.2	Eingruppierung	120
6.5.3	Personalakte	122
6.6	Rechtliche Aspekte der Personalgewinnung	123
6.7	Onboarding	125
6.7.1	Begriffsklärung	126
6.7.2	Instrumente und Maßnahmen des Onboardings	127
7.	Organisationales Commitment, Personalbindung	131
7.1	Begriffsklärung und Konzept des organisationalen Commitments	131
7.2	Konsequenzen, Wirkungen des organisationalen Commitments	134
7.3	Einflussmöglichkeiten auf das Commitment	135
7.3.1	Mitarbeitendenbefragungen als Basis des Bindungsmanagements	136
7.3.2	Merkmale der Arbeit	137
7.3.3	Ansatzpunkte Mitarbeitendenführung	137
7.3.4	Merkmale der Organisation	138
7.3.5	Individuelle Faktoren	139
8.	Personaleinsatz und Arbeitsgestaltung	141
8.1	Begriffsklärung	141
8.2	Arbeitsmotivation, -zufriedenheit	141
8.2.1	Psychosoziale Bedeutung von Erwerbsarbeit	142
8.2.2	Grundmodell der Arbeitsmotivation	143
8.2.3	Motivationstheoretische Konzepte der Arbeitsgestaltung	144
8.2.3.1	Zweifaktorentheorie von Herzberg et al.	144
8.2.3.2	Job Characteristics Model von Hackman und Oldham	145
8.2.3.3	Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen	148
8.2.3.4	Wahl von Handlungsalternativen – VIE-Theorie von Vroom	149
8.2.3.5	Zielsetzungstheorie von Locke und Latham	151

8.2.3.6	Modell der Selbstregulation	153
8.2.3.7	Theorie der Kausalattribution und Gerechtigkeitstheorie	154
8.2.4	Gestaltungsansätze des Arbeitsinhalts – Arbeitsstrukturierung	156
8.3	Arbeitszeitgestaltung	159
8.3.1	Arbeitszeitmodelle	159
8.3.2	Zentrale Aspekte der Dienstplanung	163
8.3.3	Arbeitszeitrechtliche Grundlagen	166
8.4	Arbeitsergonomie	168
8.5	Entgeltgestaltung	170
8.5.1	Grundlagen	170
8.5.2	Aspekte gerechter Entgeltsysteme	172
8.5.3	Arbeitsbewertung	173
9.	Leistungsbeurteilung	177
9.1	Begriffsklärung	177
9.2	Entstehungsbedingungen beruflicher Leistung	178
9.3	Rahmenbedingungen der Leistungsbeurteilung	180
9.4	Verfahren der Leistungsbeurteilung	182
9.5	Rechtliche Aspekte der Leistungsbeurteilung	185
10.	Personalentwicklung	187
10.1	Begriffsklärung	187
10.2	Prozess der Personalentwicklung	188
10.3	Ansätze und Methoden der Personalentwicklung	190
10.4	Evaluation von Personalentwicklung	192
10.5	Rechtliche Aspekte der Personalentwicklung	194
11.	Personalfreisetzung	195
11.1	Begriffsklärung	195
11.2	Ursachen personeller Überkapazität	195
11.3	Maßnahmen der Personalfreisetzung	196
11.3.1	Präventive Maßnahmen der Beschäftigungssicherung	197
11.3.2	Maßnahmen der Personalfreisetzung	197
11.3.2.1	Personalfreisetzung ohne Reduktion des Personalbestands	198
11.3.2.2	Personalfreisetzung mit Reduktion des Personalbestands	199
11.4	Rechtliche Aspekte der Personalfreistellung in kirchlichen Einrichtungen	205

12.	Ausgewählte Aspekte der Personaladministration	207
12.1	Personalinformationssysteme	207
12.1.1	Begriffsklärung	207
12.1.2	Ziele und Aufgaben von Personalinformationssystemen	208
12.1.3	Entwicklungsperspektiven der Nutzung von Personalinformationssystemen im Kontext von Digitalisierung	209
12.2	Datenschutz	210
12.2.1	Rechtliche Grundlagen des Datenschutzes	211
12.2.2	Technische Anforderungen an Personalinformationssysteme aufgrund des Datenschutzes	211
12.3	Personalrechnungswesen	212
12.3.1	Lohn- und Gehaltsabrechnung	212
12.3.2	Personalkostenrechnung	215
12.3.3	Sozialbilanz und Humanvermögensrechnung	216
13.	Normatives Personalmanagement	217
13.1	Begriffsklärung	217
13.2	Personalmanagement und Ethik	217
13.2.1	Grundbegriffe	218
13.2.2	Grundpositionen des Verhältnisses zwischen Ökonomie und Ethik	219
13.2.2.1	Integration von Ökonomie und Ethik	219
13.2.2.2	Unvereinbarkeit Ökonomie und Ethik	221
13.3	Führungsethik	221
13.4	Gestaltungsansätze normativen Personalmanagements auf organisationaler Ebene	223
13.4.1	Strukturell-systemische Führung	223
13.4.2	Organisationskultur	226
13.4.3	Corporate Governance	227
Literaturverzeichnis		231
Stichwortverzeichnis		242