

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
1 Personalmanagement als strategischer Erfolgsfaktor der Unternehmungsführung.....	1
2 Theoretische Grundlagen des Personalmanagement	9
2.1 Theorie der wissenschaftlichen Betriebsführung.....	9
2.2 Human Relations-Ansatz	12
2.3 Motivationstheoretische Ansätze	13
2.3.1 Inhaltstheorien der Motivation	15
2.3.1.1 Bedürfnispyramide von Maslow.....	15
2.3.1.2 Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	17
2.3.2 Prozesstheorien der Motivation.....	19
2.3.2.1 Gerechtigkeitstheorie von Adams.....	19
2.3.2.2 Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie von Vroom	20
2.3.2.3 Motivationsmodell von Porter/Lawler	23
2.3.3 Kritisches Fazit und Implikationen der motivationstheoretischen Ansätze für das Personalmanagement	24
2.4 Konfliktorientierter Ansatz.....	26
2.5 Kontingenzansatz.....	27
2.6 Systemansatz	28
2.7 Ressourcenorientierter Ansatz	29
2.8 Personalökonomischer Ansatz	32
2.9 Integrierter Personalmanagement-Ansatz.....	35

3 Akteure des Personalmanagement.....	39
3.1 Individuelle Akteure	39
3.1.1 Mitarbeiter	39
3.1.1.1 Arbeitnehmer	40
3.1.1.2 Arbeitnehmerähnliche	42
3.1.1.3 Leiharbeitnehmer	42
3.1.1.4 Beamte	45
3.1.2 Führungskräfte	46
3.2 Kollektive Akteure	50
3.2.1 Mitarbeitervertreter	50
3.2.1.1 Betriebsrat	50
3.2.1.2 Unternehmensmitbestimmung	54
3.2.2 Personalabteilung	56
3.2.2.1 Aufgaben und Anforderungen	56
3.2.2.2 Organisation der Personalabteilung (Innenstruktur)	58
3.2.2.3 Hierarchische Einordnung der Personalabteilung in die Gesamtunternehmung (Außenstruktur)	60
3.2.2.4 Die Personalabteilung als Wertschöpfungscenter	61
3.2.2.5 Virtualisierung der Personalabteilung	65
3.2.2.6 Outsourcing des Personalmanagement	66
3.2.2.7 Offshoring des Personalmanagement	69
 4 Bedingungen des Personalmanagement	 71
4.1 Externe Bedingungen	71
4.1.1 Arbeitsrecht	71
4.1.1.1 Individuelles Arbeitsrecht	72
4.1.1.1.1 Arbeitsvertragsrecht	72
4.1.1.1.2 Arbeitsschutzrecht	74
4.1.1.2 Kollektives Arbeitsrecht	75
4.1.1.2.1 Tarifvertragsrecht	75
4.1.1.2.2 Mitbestimmungsrecht	82
4.1.2 Arbeitsmarkt	83
4.1.2.1 Dimensionen und Segmente des Arbeitsmarktes	83
4.1.2.2 Arbeitgeberimage	85
4.2 Interne Bedingungen	87
4.2.1 Unternehmungsstrategie	87
4.2.2 Internationalisierungsgrad	91
 5 Instrumente des Personalmanagement.....	 99
5.1 Personalbedarfsplanung und Personalbedarfsdeckung	99
5.1.1 Personalbedarfsplanung	100
5.1.1.1 Gegenstand und Ziele	100
5.1.1.2 Methoden	100
5.1.1.2.1 Summarische Methoden	100
5.1.1.2.2 Analytische Methoden	102

5.1.1.3 Praktische Bedeutung und Effizienz	105
5.1.2 Personalbeschaffung	106
5.1.2.1 Personalwerbung	107
5.1.2.1.1 Gegenstand und Ziele	107
5.1.2.1.2 Wege und Methoden.....	108
5.1.2.1.2.1 Innerbetriebliche Stellenausschreibungen	108
5.1.2.1.2.2 Empfehlungen von Mitarbeitern.....	108
5.1.2.1.2.3 Stellenanzeigen in Zeitungen und Zeitschriften.....	109
5.1.2.1.2.4 Bundesagentur für Arbeit	110
5.1.2.1.2.5 Initiativbewerbung	110
5.1.2.1.2.6 Hochschulmarketing (Campus-Recruiting)	111
5.1.2.1.2.7 Personalvermittler.....	111
5.1.2.1.2.8 Personalhomepage	112
5.1.2.1.2.9 Elektronische Jobbörsen	114
5.1.2.1.2.10 Soziale Netzwerke	115
5.1.2.1.3 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	116
5.1.2.2 Bewerberauswahl.....	117
5.1.2.2.1 Gegenstand und Ziele	117
5.1.2.2.2 Kriterien und Verfahren.....	119
5.1.2.2.2.1 Bewerbungsunterlagen	119
5.1.2.2.2.2 Selbstpräsentationen in sozialen Netzwerken	121
5.1.2.2.2.3 Personalfragebogen	122
5.1.2.2.2.4 Vorstellungsgespräche	123
5.1.2.2.2.5 Testverfahren	125
5.1.2.2.3 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	128
5.1.2.3 Personaleinstellung	130
5.1.3 Personalentwicklung	131
5.1.3.1 Gegenstand und Ziele	131
5.1.3.2 Aus- und Weiterbildung	133
5.1.3.2.1 Inhalte	133
5.1.3.2.2 Methoden	135
5.1.3.2.3 Praktische Bedeutung und Effizienz	141
5.1.3.3 Karrieremanagement	142
5.1.3.3.1 Individuumsorientiertes Karrieremanagement.....	142
5.1.3.3.1.1 Abgleich von Anforderungs- und Eignungsprofilen.....	142
5.1.3.3.1.2 Festlegung geeigneter Positionsfolgen	145
5.1.3.3.2 Unternehmungsorientiertes Karrieremanagement	149
5.1.4 Personalfreisetzung	151
5.1.4.1 Ursachen	151
5.1.4.2 Maßnahmen	152
5.1.4.2.1 Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen.....	152
5.1.4.2.2 Nichtverlängerung bzw. Kündigung von Personalleasingverträgen	153
5.1.4.2.3 Einstellungsstopp	153
5.1.4.2.4 Aufhebungsverträge.....	154
5.1.4.2.5 Frühzeitige Pensionierungen	154

5.1.4.2.6 Kündigungen bzw. Entlassungen.....	155
5.1.4.3 Outplacement.....	157
5.2 Personaleinsatz	159
5.2.1 Gestaltung des Arbeitsinhalts.....	159
5.2.1.1 Kriterien der Stellenspezialisierung.....	159
5.2.1.2 Individuumsorientierte Aufgabengestaltung.....	160
5.2.1.3 Gruppenorientierte Aufgabengestaltung.....	163
5.2.1.4 Idiosynkratische Stellenbildung.....	170
5.2.2 Gestaltung des Arbeitsplatzes	172
5.2.2.1 Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsumgebung	172
5.2.2.2 Virtualisierung des Arbeitsortes (Telearbeit)	173
5.2.3 Gestaltung der Arbeitszeit.....	175
5.2.3.1 Länge bzw. Dauer der Arbeitszeit (Chronometrie).....	176
5.2.3.2 Lage der Arbeitszeit (Chronologie)	177
5.2.3.3 Arbeitspausen	178
5.2.3.4 Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung.....	179
5.2.3.5 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	185
5.3 Personalentlohnung	190
5.3.1 Ziele der Personalentlohnung.....	190
5.3.1.1 Gewährleistung der Arbeitsleistung und -zufriedenheit	190
5.3.1.2 Induzierung eines strategiekonformen Verhaltens.....	191
5.3.1.3 Gewährleistung der Entgeltgerechtigkeit.....	192
5.3.2 Kriterien und Verfahren der Entgeltdifferenzierung	193
5.3.2.1 Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung.....	193
5.3.2.2 Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung	196
5.3.2.3 Erfolgsabhängige Entgeltdifferenzierung	199
5.3.2.4 Qualifikationsabhängige Entgeltdifferenzierung	202
5.3.2.5 Statusabhängige Entgeltdifferenzierung	203
5.3.3 Auswahl bzw. Kombination der Entgeltformen	204
5.3.3.1 Monetäre Entgeltbestandteile	205
5.3.3.1.1 Fixe Entgeltbestandteile: Zeitlohn bzw. Grundgehalt	205
5.3.3.1.2 Variable Entgeltbestandteile: Zuschläge und Kapitalbeteiligung	205
5.3.3.2 Nicht-monetäre Entgeltbestandteile.....	208
5.3.3.3 Cafeteria-Systeme.....	209
5.3.4 Festlegung der absoluten Entgelthöhe	211
5.4 Personalführung.....	218
5.4.1 Phasen des Führungsprozesses.....	219
5.4.1.1 Führungsphilosophie (Menschenbild der Führungskräfte)	219
5.4.1.2 Entscheidungsfindung	221
5.4.1.3 Entscheidungsdurchsetzung.....	223
5.4.1.4 Entscheidungskontrolle	226
5.4.2 Führungstheorien	228
5.4.2.1 Eigenschaftstheorien.....	229
5.4.2.2 Verhaltenstheorien.....	231
5.4.2.3 Situationstheorien	233

5.4.2.3.1 3-D-Programm von Reddin	233
5.4.2.3.2 Reifegradtheorie von Hersey/Blanchard	235
5.4.2.3.3 Kontingenztheorie der Personalführung von Fiedler	236
5.4.2.3.4 Normatives Entscheidungsmodell von Vroom/Yetton	240
5.4.2.4 Praktische Bedeutung und Effizienz	243
5.4.3 Personalführung in symbolischer Perspektive: Der Ansatz der Organisationskultur	244
5.4.4 Personalführung in struktureller Perspektive: Der Ansatz der Postmoderne	248
6 Personalcontrolling	251
6.1 Gegenstand und Ziele des Personalcontrolling	251
6.2 Instrumente und Methoden des Personalcontrolling	253
6.3 Kennzahlensysteme	255
6.3.1 Sozialbilanzen	256
6.3.2 Humanvermögensrechnung	257
6.3.3 Instrumentenorientierter Ansatz	261
6.3.4 Akteursorientierter Ansatz	262
6.3.5 Balanced Scorecard-Ansatz	265
6.4 Organisation des Personalcontrolling	267
6.4.1 Aufbauorganisation	267
6.4.2 Ablauforganisation	268
6.5 Voraussetzungen und Grenzen des Personalcontrolling	270
Abkürzungsverzeichnis	273
Literaturverzeichnis	275
Firmenverzeichnis	313
Stichwortverzeichnis	315