

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Performance (Management)	7
2.1	Begriffliche Grundlagen	8
2.2	Performance-Kriterien	12
2.2.1	Arten von Performance-Kriterien	12
2.2.2	Funktionen von Performance-Indikatoren	13
2.2.3	Nutzenquantifizierung der Performance-Messung	14
2.2.4	Nutzen multidimensionaler Performance-Messung	16
2.2.5	Anforderungen an Performance-Indikatoren	18
2.2.6	Stand der Anwendung von Performance-Indikatoren	19
2.2.7	Potenziell dysfunktionale Wirkungen von Performance-Indikatoren	21
2.3	Grundkonzept der Performance-Kausalzusammenhänge	23
2.3.1	Das Prinzip der Stakeholder-Nutzen-Orientierung	23
2.3.2	Die Rolle finanzieller Performance bei der Stakeholder-Nutzen-Orientierung	25
2.3.3	Verfahrensgerechtigkeit als Voraussetzung für dauerhaft hohe Performance	26
2.3.4	Ungleichheit als legitime Folge der Stakeholder-Nutzen-Orientierung	26
2.3.5	Stakeholder-Nutzen-Orientierung in der Praxis	27
2.3.6	Grenzen individueller Stakeholder-Nutzen-Orientierung	28
2.3.7	Implikationen	29
3.	Performance-Management-Systeme	31
3.1	Begriffliche Grundlagen	32
3.2	Einordnung von Performance-Management-Systemen	35
3.3	Abgrenzung von Performance-Management-Systemen	37
3.4	Performance-Management-Systeme als Instrumente des Change Managements	38
3.5	Finanzieller Nutzen ganzheitlich-geschäftsprozessbasierter PMS	39
3.6	Einführung von Performance-Management-Systemen	42
3.6.1	Vorgehensmodelle	42
3.6.2	Projektmerkmale	43
3.6.3	Grundkonzept der Objektstruktur für Performance-Management-Systeme	44
3.6.4	Implikationen	46
3.7	Ansätze des Performance Managements	46
3.8	Klassifizierung	47
3.8.1	Konventionelle Ansätze	47
3.8.2	Technologiegetriebene Ansätze	48
3.8.3	Framework-Ansätze	49
3.8.4	Finanzierungsfokussierte Framework-Ansätze	50
3.8.5	Strategiefokussierte Framework-Ansätze	51
3.8.6	Geschäftsprozessfokussierte Framework-Ansätze	52
3.8.7	Mitarbeiterfokussierte Framework-Ansätze	52
4.	Personalcontrolling	55
4.1	Grundlagen des Personalcontrollings	57
4.2	Begriffliche Grundlagen	58

4.2.1	Operatives Personalcontrolling.....	58
4.2.2	Strategisches Personalcontrolling.....	59
4.2.3	Quantitatives Personalcontrolling	61
4.2.4	Qualitatives Personalcontrolling.....	62
4.3	Funktionen des Personalcontrollings.....	63
4.3.1	Informationsfunktion.....	63
4.3.2	Planungsfunktion	64
4.3.3	Integrationsfunktion.....	64
4.3.4	Transparenz- und Frühwarnfunktion.....	65
4.4	Dimensionen des Personalcontrollings	65
4.4.1	Kostencontrolling	66
4.4.2	Effizienzcontrolling.....	66
4.4.3	Effektivitätscontrolling	67
4.5	Controlling-Prozess	68
5.	Methoden des Personalcontrollings	71
5.1	Personalreporting.....	74
5.2	Personalrisiken	74
5.3	Personalbeurteilung	76
5.4	Kompetenzmatch	78
5.5	Management Audit	79
5.6	Kennzahlen/-systeme.....	79
5.7	Personalportfolio	82
5.8	Szenario-Management	84
5.9	Stärken-Schwächen-Analyse	85
5.10	Frühaufklärungssysteme.....	86
5.11	Benchmarking	87
5.12	Human Capital Management	89
5.12.1	Human Cost Accounting.....	89
5.12.2	Human Value Accounting	90
5.13	Führungsmethoden	92
5.13.1	Strukturelle und interaktive Führung.....	92
5.13.2	Situative Führung (nach Hersey/Blanchard).....	92
5.13.3	Zielorientierte (transaktionale) Führung (Management by Objectives)	93
5.13.4	Werteorientierte Führung.....	93
5.13.5	Qualitätskriterien der Führung	94
5.14	Intellektuelles Kapital.....	94
5.15	Wissensmanagement	96
5.16	Demografie	97
6.	Instrumente im Personalcontrolling	99
6.1	Übersicht über Personalinstrumente und den Zweck.....	101
6.1.1	Beispiel eines Reports für die Leistungsfähigkeit des Personalkörpers	102
6.1.2	Beispiel eines Berichts zur Leistungsfähigkeit der Personalabteilung	103
6.2	Zwei Personalkennzahlensysteme	103
6.2.1	Kennzahlenkatalog.....	104
6.2.2	Auswahl der Indikatoren	109
6.3	Balanced Scorecard	109

6.4	Strategische Personalplanung	114
6.4.1	Vorgehen.....	115
6.4.2	Strategischer Personalabbau	116
6.4.3	Funktionsfamilien als Lösung	117
6.4.4	Funktionsfamilien/Begriffe	118
6.5	Befragung zur Unternehmenskultur	118
6.6	Mitarbeiterumfragen	120
6.6.1	Einleitung	120
6.6.2	Commitment und Engagement	123
6.6.3	Zielorientierung.....	125
6.6.4	Mögliche Ziele bei einer Commitment und Engagement Umfrage	127
6.6.5	Vorgehen zur Durchführung einer Mitarbeiterumfrage	129
6.7	Ausbildungscontrolling.....	129
6.8	Management Audit	132
6.8.1	Definition/Begriff	132
6.8.2	Nutzen eines Management Audits	132
6.8.3	Vorgehen.....	133
6.8.4	Instrumente im Management Audit	133
6.9	Kundenbefragungen	139
6.9.1	Ziele	139
6.9.2	Segment der Untersuchung.....	139
6.9.3	Zielgruppen	139
6.9.4	Befragungsmethoden	140
6.10	Befragung der Aktionäre (Investor-Relations-Beziehung)	141
6.10.1	Definition	141
6.10.2	Grundsätze.....	142
6.10.3	Instrumente nach Häufigkeit der Einsetzung.....	143
6.10.4	Ziele der Befragung	144
6.10.5	Verhaltensorientierte Finanzinformation	145
6.10.6	Messinstrumente.....	146
6.11	HR Due Diligence	146
6.12	Entwicklung der Personalstrategie	149
6.12.1	Definition der Begriffe	149
6.12.2	Nutzen.....	149
6.12.3	Vorgehen.....	150
6.12.4	Bei Bedarf Analyse der Rollen und der Organisation der Personalabteilung.....	152
Herausgeber	153