

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