

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Personalmanagement – ein Zukunftsprojekt	9
<i>Bernhard Rosenberger</i>	
1 Handlungsfeld: Strategie	29
1.1 Kundenorientierung als Veränderungsaufgabe.....	30
<i>Lutz Jansen</i>	
1.2 Risikomanagement.....	40
<i>Sven-Oliver Bemmé</i>	
1.3 Dynamisches Problemlösen stärkt die Innovationskompetenz	50
<i>Peer Ederer</i>	
1.4 Sicher in die Zukunft – strategisches Talentmanagement macht es möglich.....	66
<i>Bernhard Rosenberger, Katrin Kreil und Markus Bankl</i>	
1.5 Die Entwicklung einer Personalstrategie am Beispiel von Union Investment.....	83
<i>Oliver Best</i>	
1.6 Checkliste Strategie	90
2 Handlungsfeld: Organisation	91
2.1 Organisation 2.0.....	93
<i>Ansgar Mayer</i>	
2.2 Der Einsatz und Nutzen einer Organisationsanalyse.....	104
<i>Walter Rosenberger</i>	
2.3 Integrierte Kommunikation als Zukunftsaufgabe.....	109
<i>Peter H. Goebel</i>	
2.4 Interne Kommunikation – der unterschätzte Faktor im Unternehmen.....	122
<i>Bernhard Rosenberger und Katrin Kreil</i>	
2.5 Personalorganisation bei Procter & Gamble	130
<i>Jochen T. Brenner</i>	
2.6 Einführung eines HR-Geschäftsmodells bei der R+V Versicherungsgruppe	137
<i>Peter Schneider</i>	

2.7	Neues organisatorisches Denken am Beispiel HR-Outsourcing	148
	<i>Johannes Gottwald und Bernhard Rosenberger</i>	
2.8	Checkliste Organisation.....	159
3	Handlungsfeld: Führung.....	161
3.1	Change Management durch systemische Führung	163
	<i>Daniel F. Pinnow</i>	
3.2	Selbstmanagement für Führungskräfte	170
	<i>Sylvie Elise Trentzsch</i>	
3.3	Warum sollten Führungskräfte auch netzwerken?	184
	<i>Kevin Barber</i>	
3.4	Mit Werten kraftvoll führen – wie sich moralische Kompetenz dauerhaft auszahlt... <i>Bernhard Rosenberger und Roger Kihn</i>	192
3.5	Veränderungserfolg durch „gute Führung“ am Beispiel Schwäbisch Hall.....	202
	<i>Stephanie Danhof</i>	
3.6	Checkliste Führung	210
4	Handlungsfeld: Personalentwicklung.....	211
4.1	Bildungsdefizite und das Phänomen des Losers.....	213
	<i>Erich Rosenberger</i>	
4.2	Recruiting im Vertrieb als strategische Herausforderung für Führungskräfte	223
	<i>Roger Kihn</i>	
4.3	Aktivierendes Lehren – Plädoyer gegen eintönige Schulungen	245
	<i>Gerd Kalmbach</i>	
4.4	Strategische und kompetenz-orientierte Personalentwicklung.....	255
	<i>Alexandra Guggenberger</i>	
4.5	Strategieorientierte Personal- und Managemententwicklung in der Generali Deutschland Gruppe.....	264
	<i>Christoph Zeckra</i>	
4.6	Checkliste Personalentwicklung	280

5 Handlungsfeld: Personalsteuerung.....	281
5.1 Strategy Map: So wirken weiche Faktoren auf harte Finanzkennzahlen.....	283
<i>Uwe Loof</i>	
5.2 Personalmarketing 2.0 – State of the Art, Praxisbeispiele und Erfolgsfaktoren	292
<i>Thorsten Petry und Martin Väßen</i>	
5.3 Lebensphasenorientierte Personalarbeit – ein nachhaltiger Ansatz	306
<i>Markus Bankl</i>	
5.4 Unterstützungssysteme der Unternehmensführung	315
<i>Carsten Kasprzok</i>	
5.5 Arbeitsrecht für Führungskräfte – eine Skizze	325
<i>Jesko Hattesen</i>	
5.6 Personalbetreuung bei GALERIA Kaufhof GmbH.....	355
<i>Ulrich Köster und Uta Geppert</i>	
5.7 Checkliste Personalsteuerung.....	363
 Literaturempfehlungen	365
Ausblick: Personalmanagement – ein Veränderungsprojekt	367
<i>Bernhard Rosenberger</i>	
Die Autoren.....	375