

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort zur 2. Auflage .....</b>	<b>VII</b>
<b>Vorwort zur 1. Auflage (Auszug) .....</b>	<b>VIII</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>IX</b>
<b>1. Personalkonzeption .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Begriffliche und sachlich-systematische Grundlegung .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.1 Motivation .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.2 Anforderungen an das moderne Personalmanagement.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.3 Begriffliche Abgrenzungen .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1.4 Entwicklungslinien des Personalmarketings .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.5 Zum Selbstverständnis des Personalmanagements.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Theoretische Aspekte der Personalwirtschaft.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.1 Einführung .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2 Ökonomische Ansätze .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.3 Austauschtheoretische Ansätze .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.4 Motivationstheoretische Ansätze.....</b>	<b>23</b>
<b>1.3 Einführung in die Personalmarketing-Planung .....</b>	<b>30</b>
<b>1.3.1 Bezugsrahmen und Planungsprozess.....</b>	<b>30</b>
<b>1.3.2 Analyse .....</b>	<b>32</b>
<b>1.3.3 Analyse-Methoden.....</b>	<b>40</b>
<b>1.3.4 Zielsystem und Kultur .....</b>	<b>44</b>
<b>1.3.5 Strategien und Maßnahmen-Mix .....</b>	<b>50</b>
<b>1.4 Einführung in die Personalmarketing-Gleichung.....</b>	<b>54</b>
<b>1.4.1 Die personale Wertschöpfungskette .....</b>	<b>54</b>
<b>1.4.2 Wertorientiertes Personalmanagement .....</b>	<b>56</b>
<b>1.4.3 Analogien zum klassischen Marketing .....</b>	<b>58</b>
<b>1.4.4 Struktur und grundlegende Orientierung des Lehrbuchs.....</b>	<b>62</b>
<b>Kontroll- und Vertiefungsfragen .....</b>	<b>64</b>
<b>2. Personalbeschaffung .....</b>	<b>65</b>
<b>2.1 Segmentierung des Arbeitsmarktes.....</b>	<b>68</b>
<b>2.1.1 Aufgabe und Ziel der Segmentierung.....</b>	<b>68</b>
<b>2.1.2 Personalbedarfsplanung.....</b>	<b>69</b>
<b>2.1.3 Anforderungsprofil .....</b>	<b>73</b>
<b>2.1.4 Personalbeschaffungswege .....</b>	<b>76</b>
<b>2.1.5 Analyse des Arbeitsmarktes .....</b>	<b>78</b>
<b>2.1.6 Auswahl und Relevanz der Marktsegmente .....</b>	<b>80</b>

2.1.7 Segmentbewertung .....	84
2.1.8 Optimierung des Bewerbernutzens.....	86
<b>2.2 Positionierung im Arbeitsmarkt.....</b>	<b>89</b>
2.2.1 Aufgabe und Ziel der Positionierung.....	89
2.2.2 Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt .....	89
2.2.3 Bewerbernutzen und Bewerbervorteil .....	91
2.2.4 Positionierungselemente .....	93
2.2.5 Employer Branding.....	97
2.2.6 Ableitung von Personalakquisitionsstrategien.....	101
2.2.7 Optimierung des Bewerbervorteils .....	103
<b>2.3 Signalisierung im Arbeitsmarkt.....</b>	<b>106</b>
2.3.1 Aufgabe und Ziel der Signalisierung .....	106
2.3.2 Signalisierungsmodell .....	107
2.3.3 Signalisierungskonzept .....	109
2.3.4 Signalisierungsinstrumente.....	110
2.3.5 Signalisierungsmedien .....	119
2.3.6 Online-Signalisierungsformen .....	122
2.3.7 Effektivität und Effizienz von Recruiting-Kanälen.....	124
2.3.8 Optimierung der Bewerberwahrnehmung .....	126
<b>2.4 Kommunikation mit dem Bewerber.....</b>	<b>129</b>
2.4.1 Aufgabe und Ziel der Kommunikation.....	129
2.4.2 Kommunikationsmaßnahmen .....	129
2.4.3 Social Media .....	136
2.4.4 Optimierung des Bewerbervertrauens .....	142
<b>2.5 Personalauswahl und -integration .....</b>	<b>145</b>
2.5.1 Aufgabe und Ziel der Personalauswahl und -integration .....	145
2.5.2 Prozess der Personalauswahl .....	145
2.5.3 Entscheidungssituationen im Auswahlprozess .....	148
2.5.4 Gütekriterien des Auswahlverfahrens .....	151
2.5.5 Bedeutung der Vorauswahl .....	152
2.5.6 Instrumente der Personalauswahl .....	154
2.5.7 Unterstützung durch Bewerbermanagementsysteme.....	162
2.5.8 Personalintegration .....	165
2.5.9 Optimierung der Bewerberakzeptanz .....	166
<b>Kontroll- und Vertiefungsfragen .....</b>	<b>170</b>
<b>3. Personalbetreuung.....</b>	<b>171</b>
<b>3.1 Personalvergütung .....</b>	<b>174</b>
3.1.1 Aufgabe und Ziel der Personalvergütung .....	174
3.1.2 Betriebliche Anreizsysteme .....	176
3.1.3 Gestaltung der Personalvergütung.....	178

3.1.4 Aspekte der Entgeltgerechtigkeit.....	184
3.1.5 Anforderungsgerechtigkeit .....	187
3.1.6 Marktgerechtigkeit.....	188
3.1.7 Leistungsgerechtigkeit.....	189
3.1.8 Optimierung der Gerechtigkeit.....	194
<b>3.2 Personalführung .....</b>	<b>198</b>
3.2.1 Aufgabe und Ziel der Personalführung .....	198
3.2.2 Führungsprozess .....	201
3.2.3 Führungsaufgaben .....	203
3.2.4 Führungsansätze und -theorien .....	209
3.2.5 Eigenschaftsorientierte Führungsansätze .....	212
3.2.6 Verhaltensorientierte Führungsansätze.....	216
3.2.7 Situative Führungsansätze .....	220
3.2.8 Führungsinstrumente .....	228
3.2.9 Optimierung der Wertschätzung.....	232
<b>3.3 Personalbeurteilung .....</b>	<b>235</b>
3.3.1 Aufgabe und Ziel der Personalbeurteilung .....	235
3.3.2 Beteiligte und Formen der Personalbeurteilung .....	236
3.3.3 Beurteilungsfehler .....	237
3.3.4 Kriterien der Personalbeurteilung.....	240
3.3.5 Das Beurteilungsfeedback .....	247
3.3.6 Optimierung der Fairness .....	248
<b>3.4 Personalentwicklung .....</b>	<b>251</b>
3.4.1 Aufgabe und Ziel der Personalentwicklung .....	251
3.4.2 Qualifikation und Kompetenzmanagement.....	253
3.4.3 Personalentwicklungsmethoden .....	255
3.4.4 Führungskräfteentwicklung .....	260
3.4.5 Genderspezifische Personalentwicklung .....	263
3.4.6 Controlling der Personalentwicklung .....	264
3.4.7 Optimierung der Forderung und Förderung .....	265
<b>3.5 Personalfreisetzung.....</b>	<b>269</b>
3.5.1 Aufgabe und Ziel der Personalfreisetzung .....	269
3.5.2 Rahmenbedingungen der Personalfreisetzung.....	269
3.5.3 Personalfreisetzung ohne Personalabbau.....	272
3.5.4 Personalfreisetzung mit Personalabbau .....	276
3.5.5 Die Kündigung .....	280
3.5.6 Entlassungsgespräch und Austrittsinterview .....	283
3.5.7 Optimierung der Erleichterung .....	285
<b>Kontroll- und Vertiefungsfragen .....</b>	<b>288</b>

<b>4. Personalorganisation.....</b>	<b>289</b>
<b>4.1 Organisatorische Grundlagen .....</b>	<b>291</b>
4.1.1 Einführung .....	291
4.1.2 Aufbauorganisation .....	293
4.1.3 Ablauforganisation .....	300
4.1.4 Prozessorganisation .....	300
4.1.5 Business Process Reengineering .....	302
<b>4.2 Organisation des Personalsektors.....</b>	<b>306</b>
4.2.1 Einführung .....	306
4.2.2 Einordnung des Personalsektors in die Unternehmenshierarchie.....	306
4.2.3 Herkömmliche Organisationsformen des Personalsektors .....	309
4.2.4 Moderne Organisationsformen des Personalsektors.....	310
4.2.5 Self Service Center .....	314
<b>4.3 Auslagerung von Organisationseinheiten.....</b>	<b>317</b>
4.3.1 Shared Service Center .....	317
4.3.2 Geografische Auslagerung von Organisationseinheiten (X-Shoring) .....	319
4.3.3 Rechtliche Auslagerung von Organisationseinheiten (Outsourcing) .....	320
4.3.4 Stand der organisatorischen Veränderungen im Personalsektor .....	323
<b>4.4 Change Management.....</b>	<b>325</b>
4.4.1 Ursachen und Handlungsfelder des Change Managements .....	325
4.4.2 Umgang mit Widerständen .....	327
<b>Kontroll- und Vertiefungsfragen .....</b>	<b>332</b>
 <b>Literatur.....</b>	 <b>333</b>
<b>Sachwortverzeichnis .....</b>	<b>345</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>357</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>359</b>
<b>Insertverzeichnis .....</b>	<b>365</b>