

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage	VII
Vorwort zur 1. Auflage (Auszug)	VIII
Inhaltsverzeichnis	IX

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

2.1.7 Segmentbewertung	84
2.1.8 Optimierung des Bewerbernutzens	86
2.2 Positionierung im Arbeitsmarkt.....	89
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
2.3 Signalisierung im Arbeitsmarkt.....	106
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
2.4 Kommunikation mit dem Bewerber.....	129
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
2.5 Personalauswahl und -integration	145
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
Kontroll- und Vertiefungsfragen	170
3. Personalbetreuung.....	171
3.1 Personalvergütung	174
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
3.2 Personalführung	198
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
3.3 Personalbeurteilung	235
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
3.4 Personalentwicklung	251
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
3.5 Personalfreisetzung.....	269
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
Kontroll- und Vertiefungsfragen.....	288

4. Personalorganisation.....	289
4.1 Organisatorische Grundlagen	291
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
4.2 Organisation des Personalsektors	306
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
4.3 Auslagerung von Organisationseinheiten.....	317
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
4.4 Change Management.....	325
4.4.1 Ursachen und Handlungsfelder des Change Managements	325
4.4.2 Umgang mit Widerständen	327
Kontroll- und Vertiefungsfragen	332
 Literatur	 333
Sachwortverzeichnis	345
Abkürzungsverzeichnis	357
Abbildungsverzeichnis	359
Insertverzeichnis	365