

Inhalt

1	Einleitung	15
2	Konzeptionen der Früherkennung	23
2.1	Grundlagen der betrieblichen Früherkennung	23
2.1.1	Entwicklungsstufen der Früherkennung	23
2.1.2	Systematisierung der Früherkennungsansätze	25
2.1.3	Begriffsbestimmung	29
2.2	Operative Frühwarnung und -erkennung	30
2.2.1	Spezifika und Differenzierung operativer Systeme	30
2.2.2	Kennzahlen und Kennzahlensysteme	31
2.2.3	Hochrechnungsorientierte Systeme	32
2.2.4	Indikatorbasierte Systeme	33
2.3	Strategische Frühaufklärungssysteme	39
2.3.1	Konzept der schwachen Signale	39
2.3.2	Scanning und Monitoring als Basisaktivitäten der strategischen Früherkennung	41
2.3.3	Quellen schwacher Signale	43
2.3.4	Aufbau und Ablauf der strategischen Frühaufklärung	44
2.3.4.1	Strategische Früherkennung nach dem Battelle-Konzept	44
2.3.4.2	Strategische Früherkennung nach Hammer	45
2.3.5	Grundsätzliche Probleme des strategischen Ansatzes	47
2.4	Integration von operativer und strategischer Früherkennung	48
2.5	Zusammenfassung und Diskussion	56
3	Gestaltung und Durchführung einer integrativen Früherkennung im Personalmanagement	59
3.1	Bestimmung des relevanten Informationsbedarfs	59
3.2	Festlegung von Beobachtungsbereichen	62
3.2.1	Unternehmensexterne Beobachtungsbereiche	62
3.2.2	Unternehmensinterne Beobachtungsbereiche	64
3.3	Identifikation relevanter Informationsquellen	65
3.3.1	Informationen bezüglich unternehmensinterner Sachverhalte	66
3.3.1.1	Personale Informationsquellen	66
3.3.1.2	Sachbezogene Informationsquellen	67

3.3.2	Informationen bezüglich unternehmensexterner Sachverhalte	67
3.3.2.1	Personale Informationsquellen	67
3.3.2.2	Sachbezogene Informationsquellen.....	68
3.4	Scanning und Monitoring	68
3.5	Analyse personalbezogener Früherkennungsinformationen.....	71
3.5.1	Analyse quantitativer Informationen.....	72
3.5.1.1	Personalbezogene Kennzahlen und Indikatoren	72
3.5.1.2	Balanced Scorecard	76
3.5.1.3	Zeitreihenanalysen	79
3.5.1.4	Kausale Prognoseverfahren.....	80
3.5.2	Analyse qualitativer Informationen.....	81
3.5.2.1	Personal-Portfolios	81
3.5.2.2	Delphi-Methode	85
3.6	Vergleich und Bewertung der Information: Triangulation.....	88
3.7	Verdichtung der Früherkennungsinformationen: Szenario-Technik	91
3.8	Evaluation potenzieller Veränderungen: Impact-Analysen	94
3.9	Grenzen der Früherkennung und Konzepte zu deren Überwindung	100
3.9.1	Dilemma der Früherkennung	100
3.9.2	Ausschöpfung unternehmensintern vorhandener Frühinformationen.....	101
3.9.3	Integration unternehmensexterner Personen(gruppen)	102
3.9.4	EDV-gestützte Nutzung unternehmensextern verfügbarer Informationen	102
3.9.5	Früherkennungskooperationen	103
3.10	Zusammenfassung und Diskussion.....	104
4	Demographischer Wandel und die Folgen für den Arbeitsmarkt	109
4.1	Demographische Entwicklungen in Deutschland.....	109
4.2	Theoretische Folgen des demographischen Wandels	116
4.2.1	Neoklassische Arbeitsmarktheorie und demographischer Wandel.....	116
4.2.1.1	Angebotseffekte	116
4.2.1.2	Nachfrageeffekte	117
4.2.2	Matching und Vakanzen im suchtheoretischen Modell	121
4.2.2.1	Die Entscheidungen von Arbeitskraftanbietern	122
4.2.2.2	Die Entscheidungen von Arbeitskraftnachfragern.....	125
4.2.2.3	Der Matching-Prozess und die Ableitung der Beveridge-Kurve	127
4.2.2.4	Ursachen und mögliche Entwicklungen von Mismatch.....	131

4.2.3	Implikationen der Humankapitaltheorie.....	133
4.2.4	Schlussfolgerungen	135
4.3	Prognosen zur zukünftigen Entwicklung am Arbeitsmarkt.....	136
4.3.1	Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials	136
4.3.2	Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs	139
4.3.3	Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz	141
4.4	Zusammenfassung und Diskussion.....	147
5	Möglichkeiten und Grenzen der Früherkennung von Verfügbarkeitsrisiken anhand amtlicher Statistiken	149
5.1	Unternehmerische Arbeitsmarktforschung als Früherkennung	149
5.2	Kenngrößen der Personalbedarfsplanung	152
5.2.1	Grundbegriffe der Personalplanung	152
5.2.2	Planung des qualitativen Personalbedarfs.....	153
5.2.3	Planung des quantitativen Personalbedarfs.....	155
5.2.4	Fristigkeit der Personalplanung.....	157
5.3	Amtliche Statistiken im Vergleich.....	160
5.3.1	Methodische Vorbemerkungen	160
5.3.2	Die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit.....	160
5.3.3	Die Berichte und Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.....	167
5.3.4	Die Statistiken des Statistischen Bundesamtes	170
5.3.5	Die regionalen Statistiken der Statistischen Landesämter	173
5.3.6	Die Bildungsprognosen der Kultusministerkonferenz	174
5.4	Zusammenfassung und Diskussion.....	175
6	Wertewandel und die Konsequenzen nicht erfüllter Erwartungen	181
6.1	Werte und Wertewandel in der Arbeitswelt	181
6.2	Wertekonflikt und die Implikationen für das Personalmanagement	184
6.3	Psychologische Verträge und die Konsequenzen ihres Bruchs	186
6.3.1	Konzept des psychologischen Vertrages.....	186
6.3.2	Inhalte psychologischer Verträge.....	189
6.3.3	Vertragsverletzungen und mögliche Konsequenzen	191

6.4	Empirische Befunde.....	193
6.4.1	Daten	193
6.4.2	Entwicklung und derzeitige Ausprägung arbeitsorientierter Werte.....	195
6.4.3	Wertorientierungen und tatsächliche Arbeitssituation im Vergleich	201
6.4.4	Auswirkung eines Mismatches auf Arbeitszufriedenheit und Commitment	206
6.5	Zusammenfassung und Diskussion.....	210
7	Möglichkeiten und Grenzen der Früherkennung von Wirksamkeitsrisiken anhand von Mitarbeiterbefragungen	213
7.1	Erfassung bewusstseinsfähiger Informationen über Mitarbeiterbefragungen	213
7.2	Befragung als kognitiver und kommunikativer Prozess rationalen Verhaltens.....	215
7.3	Situative Einflussfaktoren.....	220
7.3.1	Effekte der Interviewsituation	220
7.3.2	Rolle des Auftraggebers	221
7.4	Methodische Grundprobleme	223
7.4.1	Was wird überhaupt erfasst?	223
7.4.2	Wie wird etwas erfasst?.....	223
7.5	Antwortverhalten befragter Mitarbeiter.....	227
7.5.1	Systematische Antwortmuster.....	227
7.5.2	Halo-Effekt.....	228
7.5.3	Non-Attitude-Problem.....	228
7.5.4	Selbstdarstellung	229
7.5.5	Soziale Erwünschtheit.....	229
7.6	Ursachen und Auswirkungen von Non-Response-Verhalten	230
7.7	Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten.....	232
7.8	Zusammenfassung und Diskussion.....	235
8	Fazit und Ausblick	237
	Anhang.....	241
	Literaturverzeichnis.....	247