

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen des betrieblichen Personalmanagements	1
1.1	Ziele des Personalmanagements.....	2
1.2	Handlungsfelder des Personalmanagements	3
1.3	Adressaten des Personalmanagements	5
1.4	Arbeitsverhältnis als juristischer und psychologischer Vertrag.....	8
1.5	Träger des Personalmanagements.....	12
1.6	Lern-Kontrolle	13
2	Personalplanung: Bestimmung des Personalbedarfs	17
2.1	Kennzeichen der Personalplanung	18
2.2	Quantitative Personalplanung	20
2.3	Qualitative Personalplanung	21
2.4	Lern-Kontrolle	22
3	Personalmarketing: Gestaltung der Arbeitgeberattraktivität	25
3.1	Dimensionen der Arbeitgeberattraktivität	26
3.2	Employer Branding als Personalmarketingprozess.....	27
3.3	Lern-Kontrolle	31
4	Personalbeschaffung: Gewinnung neuer Mitarbeiter	33
4.1	Anforderungsanalyse als Basis der Personalbeschaffung.....	35
4.2	Alternative Personalbeschaffungswege	38
4.3	Bewerbungsgenerierung im Rahmen des Recruitings	40
4.4	Personalauswahl als Eignungsprüfung	43
4.4.1	Prüfung der Bewerbungsunterlagen	46
4.4.2	Testverfahren	48
4.4.3	Arbeitsprobe.....	49
4.4.4	Vorstellungsgespräch.....	49
4.4.5	Assessment Center	52
4.5	Bewerberseitige Akzeptanz von Personalauswahlverfahren	54
4.6	Lern-Kontrolle	56

5	Personalreduzierung: Verringerung der personellen Kapazität	59
5.1	Betriebsbedingte Personalreduzierungen	62
5.2	Mitarbeiterbedingte Personalreduzierungen	64
5.3	Lern-Kontrolle	66
6	Entgeltgestaltung: Ausgestaltung der materiellen Arbeitsanreize	69
6.1	Entgeltgerechtigkeit	73
6.2	Entgeltdifferenzierung	75
6.2.1	Anforderungsabhängige Entgeltgestaltung	76
6.2.2	Leistungsabhängige Entgeltgestaltung	79
6.2.3	Qualifikationsabhängige Entgeltgestaltung	84
6.2.4	Sozialstatusabhängige Entgeltgestaltung	84
6.2.5	Erfolgsabhängige Entgeltgestaltung	85
6.2.6	Marktabhängige Entgeltgestaltung	85
6.3	Lern-Kontrolle	86
7	Personalentwicklung: Qualifizierung und Förderung der Mitarbeiter	89
7.1	Personalentwicklung als Organisation von Lernprozessen	90
7.2	Qualifizierung der Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Bildung	93
7.2.1	Gestaltung der Ausbildung	93
7.2.2	Gestaltung der Fort-/Weiterbildung	96
7.3	Förderung der Mitarbeiter im Rahmen des Talent Managements	100
7.3.1	Methoden der Potenzialdiagnose	101
7.3.2	Prozess des Talent Managements	104
7.3.3	Karrieren als Ergebnis von Aushandlungsprozessen	105
7.4	Lern-Kontrolle	107
8	Mitarbeiterführung: Zielbezogene Verhaltensbeeinflussung	111
8.1	Kennzeichen der Mitarbeiterführung	113
8.1.1	Mitarbeiterführung als Machtphänomen	114
8.1.2	Zielbezogenheit der Mitarbeiterführung	115
8.2	Funktionale Äquivalente direkter Führung: Führungssubstitute, Selbstführung und geteilte Führung	116
8.3	Führungstheorien: Erfolgsfaktoren der Führung	118
8.3.1	Eigenschaftsansatz der Führung	119

8.3.2	Theorie XY	120
8.3.3	Ansatz der dienenden Führung	122
8.3.4	LMX-Theorie	123
8.3.5	Führungsstilansätze	124
8.3.6	Ansatz der transformierenden Führung	129
8.3.7	Ansatz der authentischen Führung	131
8.4	Destruktive Führung	132
8.5	Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	133
8.6	Lern-Kontrolle	135
9	Mitarbeiterbindung: Verhinderung unerwünschter Fluktuation	139
9.1	Fluktuationstheorien: Ursachen mitarbeiterseitiger Kündigungen	141
9.2	Retention Management: Mitarbeiter im Unternehmen halten	144
9.3	Lern-Kontrolle	147
10	Organisation des Personalmanagements: Aufgaben- und Kompetenzverteilung	149
10.1	Aufgaben- und Kompetenzverteilung zwischen Fachabteilungen und Personalabteilung	150
10.2	Aufgaben- und Kompetenzverteilung innerhalb des Personalbereichs	152
10.2.1	Funktionale Organisation des Personalbereichs: Aufgabenspezialistentum	153
10.2.2	Objektorientierte Organisation des Personalbereichs: Personalreferentenmodell	154
10.2.3	Rangorientierte Organisation des Personalbereichs: Business Partner-Modell	155
10.3	Lern-Kontrolle	156
11	Strategisches Personalmanagement: HR-Beitrag zum Unternehmenserfolg	159
11.1	Die strategische Relevanz des Personalmanagements	160
11.2	Strategische Personalmanagementansätze	161
11.2.1	Universalistischer Ansatz: „Best Practice School“	163
11.2.2	Kontingenzansatz: „Best Vertical Fit School“	164
11.2.3	Konsistenzansatz: „Best Horizontal Fit School“	166
11.3	Lern-Kontrolle	169

12	HR Analytics: Informatorisches Fundament von Personalmanagemententscheidungen.....	171
12.1	Kennzeichen von HR Analytics	172
12.2	HR Analytics als Weiterentwicklung des Personalcontrolling	173
12.3	Grenzen von HR Analytics	175
12.4	Lern-Kontrolle	176
	 Serviceteil	
	Tipps fürs Studium und fürs Lernen	178
	Glossar	184
	Literatur	197