

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	9
Einleitung	11
Teil 1: Berufseignung und Berufserfolg – Die Ebene des Individuums	13
1 Grundlagen individueller Leistungsfähigkeit	15
1.1 Wissenschaftliche Basis	15
1.1.1 Was genau ist berufliche Leistung?	15
1.1.2 Einflussgrößen im Bereich beruflicher Leistung	20
1.2 Praktische Anwendung	25
1.2.1 Funktionen und Ebenen der Leistungsbeurteilung	25
1.2.2 Konkrete Verfahren zur Leistungssteigerung	26
1.3 Handlungsimplikationen	33
1.4 Zusammenfassung	34
1.5 Reflexionsfragen	34
2 Faktoren individueller Leistungsbereitschaft	37
2.1 Wissenschaftliche Basis	37
2.1.1 Grundfragen der Motivation	37
2.1.2 Entstehung von Arbeitsmotivation	40
2.1.3 Arbeitszufriedenheit	48
2.1.4 Emotion und Motivation	50
2.2 Praktische Anwendung	54
2.2.1 Redesign mittels Job Rotation	56
2.2.2 Alternatives Arbeitsarrangement via Home Office	56
2.2.3 Alternatives Arbeitsarrangement via Job Sharing	57
2.2.4 Partizipation	57
2.2.5 Positiver sozialer und physischer Arbeitskontext	57
2.2.6 Beeinflussung von Stimmungen	58
2.3 Handlungsimplikationen	58
2.4 Zusammenfassung	59
2.5 Reflexionsfragen	59

3	Stress und Ressourcen im Arbeitskontext	61
	<i>Theresa Fehn</i>	
3.1	Wissenschaftliche Basis	61
3.1.1	Was ist Stress?	61
3.1.2	Was führt zu Stress?	65
3.1.3	Folgen von Stress	70
3.1.4	Prävention und Coping	73
3.2	Praktische Anwendung	79
3.2.1	JD-R-Monitor	80
3.2.2	Job Crafting	81
3.3	Handlungsimplikationen	82
3.4	Zusammenfassung	83
3.5	Reflexionsfragen	83
	Teil 2: Führung – Die Ebene der Gruppe	85
4	Erfolgreiche Beziehungsgestaltung als Führungsaufgabe	87
4.1	Wissenschaftliche Basis	87
4.1.1	Definitionen von Führung	87
4.1.2	Führungserfolg	89
4.1.3	Eigenschaften der Führungskraft	90
4.1.4	Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung im Führungsverhalten und die Rolle der Situation	92
4.1.5	Führung als Austauschbeziehung zwischen Führungsperson und Geführten	93
4.1.6	Implizite Führungstheorien der Geführten	98
4.2	Praktische Anwendung	100
4.2.1	Vertrauen und Führung	100
4.2.2	Kommunikation der Mitarbeitenden	102
4.3	Handlungsimplikationen	105
4.4	Zusammenfassung	107
4.5	Reflexionsfragen	107
5	Konfliktmanagement als Führungsaufgabe	109
5.1	Wissenschaftliche Basis	109
5.1.1	Konfliktarten	109
5.1.2	Konfliktentstehung und Konfliktverlauf	112
5.1.3	Folgen von Konflikten	114
5.1.4	Verhalten in Konfliktsituationen	116
5.1.5	Konfliktmanagement als Führungsaufgabe	117
5.2	Praktische Anwendung	121

5.3 Handlungsimplicationen 124

5.4 Zusammenfassung 125

5.5 Reflexionsfragen 126

Teil 3: Personalmanagement – Die Ebene der Organisation 127

6 Methoden und Verfahren der Personalauswahl 129

6.1 Wissenschaftliche Basis 129

6.1.1 Anforderungsanalyse 129

6.1.2 Verfahren der Personalauswahl 136

6.1.3 Aktuelle Trends der Personalauswahl 145

6.2 Praktische Anwendung 148

6.3 Handlungsimplicationen 152

6.4 Zusammenfassung 153

6.5 Reflexionsfragen 154

7 Nachhaltige Personalentwicklung 157
Belinda Seeg

7.1 Wissenschaftliche Basis 157

7.1.1 Gegenstand der Personalentwicklung 158

7.1.2 Häufig eingesetzte Verfahren 161

7.1.3 Transferfaktoren formeller Personalentwicklungsmaßnahmen 165

7.2 Praktische Anwendung 174

7.2.1 Personalentwicklung 4.0 174

7.2.2 Systematisches Transfermanagement für nachhaltige Trainings 176

7.2.3 Nachhaltige Coachings durch den Bamberger Coachingansatz 179

7.3 Handlungsimplicationen 181

7.4 Zusammenfassung 182

7.5 Reflexionsfragen 183

8 Talent Management 185

8.1 Wissenschaftliche Basis 185

8.1.1 Was sind Talente? 185

8.1.2 Sind Talente entwickelbar? 186

8.1.3 Worum geht es beim Management von Talenten? 189

8.1.4 Flexibilisierte Talentförderung durch idiosynkratische Vereinbarungen 193

8.2 Praktische Anwendung 196

8.2.1 A-Player-Ansatz 196

8.2.2 A-Position-Ansatz 199

8.2.3 Gestaltung von Maßnahmen zur Talententwicklung 201

8.3	Handlungsimplicationen	202
8.4	Zusammenfassung	203
8.5	Reflexionsfragen	204
9	Karriere und Karriereentwicklung	205
9.1	Wissenschaftliche Basis	205
9.1.1	Karriereparadigmen im Wandel	205
9.1.2	Koexistenz verschiedener Karriereparadigmen in der heutigen Arbeitswelt	208
9.1.3	Individuelle Karriereentwicklung	212
9.2	Praktische Anwendung	217
9.2.1	Frühe Karriere	217
9.2.2	Mittlere Karriere	218
9.2.3	Späte Karriere und Ausstieg	219
9.2.4	Individuelle Karriereentwicklung – Die Bedeutung der organisationalen Unterstützung	220
9.3	Handlungsimplicationen	220
9.4	Zusammenfassung	222
9.5	Reflexionsfragen	223
10	Personalbindung	225
10.1	Wissenschaftliche Basis	225
10.1.1	Fluktuationsraten und -trends	225
10.1.2	Kosten in Verbindung mit der Fluktuation	227
10.1.3	Gründe für Fluktuation	230
10.2	Praktische Anwendung	234
10.2.1	Maßnahmen zur Personalbindung	236
10.2.2	Entlohnung	239
10.2.3	Management von Erwartungen	239
10.2.4	Weiterbildung	240
10.2.5	Verbessern der Personalführung	240
10.2.6	Grenzen der Personalbindung	241
10.3	Handlungsimplicationen	242
10.4	Zusammenfassung	244
10.5	Reflexionsfragen	246
	Anhang	247
	Literaturverzeichnis	249
	Die Autorinnen	283
	Sachwortverzeichnis	285