

2.2.1	Ansätze zur Erklärung der Person	106
2.2.2	Fähigkeiten	111
2.2.3	Motivation	112
2.2.3.1	Grundfragen	112
2.2.3.2	Der Prozeß motivierten Verhaltens	113
2.2.3.3	Arbeitsmotivation	118
2.2.4	Leistung und Zufriedenheit	126
2.2.5	Einstellungen	129
2.2.6	Sonstige Merkmale der Personalstruktur	131
2.2.7	Soziale Beziehungen	133
2.2.7.1	Kategorien sozialer Beziehungen	133
2.2.7.2	Determinanten und Folgen sozialer Beziehungen	139
IV.	Strukturgestaltung	157
1.	Gestaltung der Unternehmensstruktur: Organisation	157
1.1	Gestaltung der Machtbeziehungen	159
1.1.1	Begriffe	159
1.1.2	Unternehmensverfassung und Betriebsverfassung	161
1.1.3	Gesellschaftsrecht und Personalstruktur	165
1.1.4	Mitbestimmungsrecht und Personalstruktur	169
1.1.4.1	Historischer Überblick	169
1.1.4.2	Darstellung und Beurteilung des gegenwärtigen Mitbestimmungsrechtes	172
1.1.5	Ansätze zur Weiterentwicklung formeller Machtbeziehungen	184
1.1.6	Strukturelles Konfliktmanagement	191
1.2	Arbeitsorganisation	193
1.2.1	Aufgabenbildung	194
1.2.2	Arbeitsorganisation und Personalstruktur	197
1.2.2.1	Orientierung der Arbeit an den Fähigkeiten	197
1.2.2.2	Orientierung der Arbeit an den Bedürfnissen	203
1.2.2.3	Gestaltung der äußeren Arbeitsbedingungen	216
1.2.2.4	Zusammenfassung: „Humanisierung der Arbeit“	230
1.2.2.5	Organisationsmodelle	234
2.	Gestaltung der Personalstruktur: Personalfunktion	243
2.1	Personalbedarf	246
2.1.1	Begriff, Dimensionen und Arten des Personalbedarfs	246
2.1.2	Analyse des Soll-Personalbestandes	248
2.1.3	Prognose des Soll-Personalbestandes	257
2.1.3.1	Determinanten des Soll-Personalbestandes	257
2.1.3.2	Veränderungsursachen	262
2.1.3.3	Methoden zur Prognose des quantitativen Soll- Personalbestandes	263

2.1.4	Analyse des Ist-Personalbestandes	277
2.1.5	Prognose des Ist-Personalbestandes	278
2.1.6	Reservebedarf, Nettobedarf und Überdeckungen	286
2.1.7	Ökonomische, soziale und rechtliche Aspekte des Personalbedarfs	289
2.2	Personaleinsatz: Räumliche und zeitliche Gestaltung der Personalstruktur	291
2.2.1	Begriff, Dimensionen und Arten des Personaleinsatzes	291
2.2.2	Qualitativ-räumliche Verteilung des Ist-Personalbestandes	294
2.2.3	Quantitativ-zeitliche Verteilung des Ist-Personalbestandes	309
2.2.4	Raum-zeitliche Verteilung des Ist-Personalzustandes	313
2.2.5	Ökonomische, soziale und rechtliche Aspekte des Personaleinsatzes	315
2.3	Personalentwicklung: Qualitative Gestaltung der Personalstruktur	317
2.3.1	Begriff, Dimensionen und Arten der Personalentwicklung	317
2.3.2	Entwicklungsbedarf	321
2.3.3	Methoden der Personalentwicklung	333
2.3.4	Ökonomische, soziale und rechtliche Aspekte der Personalentwicklung	342
2.4	Personalbeschaffung	347
2.4.1	Begriff, Dimensionen und Arten der Personalbeschaffung	347
2.4.2	Der Personalbeschaffungsprozeß	349
2.4.2.1	Beschaffungsinformationen	351
2.4.2.2	Ausgewählte Instrumente der Kontaktaufnahme	364
2.4.2.3	Ausgewählte Instrumente der Personaleinstellung	371
2.4.2.4	Kontrolle der Personalbeschaffung	377
2.4.3	Ökonomische, soziale und rechtliche Aspekte der Personalbeschaffung und des Personalabbaus	379
2.5	Personalführung	387
2.5.1	Begriff	387
2.5.2	Führer und Gruppe	390
2.5.3	Führungsstil	394
2.5.4	Situationstheorie der Personalführung	397
2.5.5	Personalführungstechniken	401
V.	Personalmanagement-Informationen	405
1.	Informationszwecke und Informationen	405
1.1	Zwecke der Informationsgewinnung	405
1.2	Zur Systematik der Informationen	407
1.2.1	Qualitative Systematik	407
1.2.2	Weitere Systematisierungsmöglichkeiten	415
2.	Informationsprozesse	417

2.1	Steuerung der Informationsprozesse durch Zwecke	417
2.2	Informationsmethoden	419
2.2.1	Grundformen der Informationserhebung, -verarbeitung und -speicherung	419
2.2.2	Anwendungs- und Verfahrensbeispiele	434
2.2.2.1	Arbeitsinformationen	434
2.2.2.2	Personalinformationen	444
2.2.3	Personalmanagement und EDV	462
	Literaturverzeichnis	469
	Sachregister	505