

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Einleitung | 1 |
| 2. | Personalintegration – definitorische Basis | 2 |
| 3. | Theoretische Sichtweisen auf das Phänomen der Personalintegration | 5 |
| 3.1. | Personalintegration als betrieblicher Sozialisationsprozess | 6 |
| 3.2. | Integration von Mitarbeitern als Prozess des Aufbaus einer Führungsbeziehung | 9 |
| 3.3. | Kritische Würdigung des theoretischen Fundaments | 11 |
| 4. | Instrumente der Personalintegration auf Führungsebene | 12 |
| 4.1. | Zielgruppenspezifische Bedarfsunterschiede zwischen Mitarbeiterintegration und Führungskräfteintegration | 12 |
| 4.2. | Unterstützung der formellen Einarbeitung | 15 |
| 4.2.1. | Einarbeitung in das zu verantwortende Aufgabenfeld | 15 |
| 4.2.2. | Aufbau der Führungsbeziehung zu den unterstellten Mitarbeitern | 18 |
| 4.3. | Unterstützung der informellen Einarbeitung | 21 |
| 4.3.1. | Erwartungsmanagement | 21 |
| 4.3.2. | Aufbau informeller Beziehungsnetze | 23 |
| 4.4. | Kritische Würdigung des dargestellten Instrumentariums | 25 |
| 5. | Mögliche Rollen des HR-Managements bei der Führungskräfte-Integration | 27 |
| 5.1. | Die Personalabteilung als zentraler Integrationsmanager | 27 |
| 5.2. | Die Personalabteilung als Wegbereiter des Integrationsprozesses | 29 |
| 5.3. | Die Personalabteilung als delegierende Instanz in der Führungskräfte-Integration | 31 |
| 5.4. | Kritische Würdigung der möglichen Rollen des HR-Managements | 33 |
| 6. | Abschließende Beurteilung und Ausblick | 34 |
| | Literaturverzeichnis | 36 |