

Inhalt

Geleitwort	5
Vorwort	13

I. Kapitel Einleitung

A <i>Mittelständische Unternehmen – wirtschaftlicher Schlüsselbereich mit spezifischen Problemen</i>	19
B <i>Methode und Zielsetzung der Arbeit</i>	26

II. Kapitel Allgemeine Beschreibung typisch mittelständischer Unternehmen und ihrer personellen Besonderheiten

A <i>Soziologische und wirtschaftliche Begriffsinhalte</i>	31
B <i>Begriff und Aufgaben der Personalpolitik</i>	35
C <i>Abgrenzung typisch mittelständischer Unternehmen auf der Grundlage einer Expertenbefragung</i>	41
1 <i>Konzeption und Durchführung der Befragung</i>	41
2 <i>Allgemeine Merkmale mittelständischer Unternehmen</i>	46
2.1 <i>Unternehmensinterne Merkmale</i>	46
2.2 <i>Individuelle Merkmale</i>	54
2.3 <i>Unternehmensexterne Merkmale</i>	58
3 <i>Eigenarten von Organisation und Personalpolitik</i>	65
3.1 <i>Organisatorische Eigenarten und Strukturmerkmale</i>	65
3.2 <i>Eigenarten der Personalpolitik</i>	71
3.2.1 <i>Allgemeine Strukturmerkmale</i>	72
3.2.2 <i>Ständige Personalprobleme</i>	81
D <i>Zusammenfassung</i>	90

III. Kapitel

Vermutete Zusammenhänge zwischen allgemeinen Kennzeichen und der Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen

A	<i>Möglichkeiten einer Typologie mittelständischer Unternehmen</i>	95
B	<i>Vermutete Einflußgrößen für die Personalpolitik</i>	99
C	<i>Annahmen über den Zusammenhang zwischen den Einflußgrößen und der personalpolitischen Ausrichtung.</i>	103
1	Mittelständische Unternehmen mit einem wenig entwickelten Personalwesen	104
2	Mittelständische Unternehmen mit einem stärker entwickelten Personalwesen	106

IV. Kapitel

Ermittlung der unterschiedlichen Erscheinungsformen und Bestimmungsfaktoren von Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen mit Hilfe von empirischen Studien

A	<i>Vorbereitung, Durchführung und Gesamtergebnis der Fragebogenaktion</i>	111
1	Fragebogeninhalt und statistische Auswertung	111
2	Mittelständische Interessenverbände als Zielgruppe	113
3	Überblick über Unternehmenssituation sowie Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen	116
4	Durchführung und Auswertung der Clusteranalyse.	140
B	<i>Konzeption, Durchführung und Ergebnisse betrieblicher Einzelanalysen</i>	145
1	Planung von Fallstudien als Analyseverfahren	145
2	Auswahl und Vorstellung der ausgewählten Unternehmen.	149

C	<i>Darstellung vergleichbarer Unternehmensgruppen hinsichtlich ihrer Struktur- und Personalpolitik</i>	152
1	Merkmale zur Kennzeichnung von personalpolitischen Bereichen	152
2	Darstellung der Ähnlichkeitsstruktur sowie der Merkmalszusammenhänge im personalpolitischen Pionier-, Verwaltungs- und Professionalisierungsbereich	157
3	Ermittelte Unternehmensgruppen und zugehörige Einzelbeispiele	159
3.1	Überblick über die Erscheinungstypen mittelständischer Unternehmen	159
3.2	Zuordnung der durch Einzelfallstudien erfaßten Betriebe.	161
4	<i>Mittelständische Unternehmen im personalpolitischen Pionierbereich</i>	162
4.1	Darstellung der Unternehmenssituation	163
4.1.1	Allgemeine Merkmale	163
4.1.2	Kennzeichen der Unternehmensführung	166
4.2	Organisationsrahmen	169
4.3	Analyse personalpolitischer Teilbereiche in der Praxis	171
4.3.1	Personalbereitstellung	171
4.3.2	Personalentwicklung	172
4.3.3	Entlohnung	174
4.3.4	Personaleinsatz und Interessenausgleich	176
4.3.5	Personalführung	179
4.4	Mitarbeitermentalität und -verhalten	184
5	<i>Mittelständische Unternehmen im personalpolitischen Verwaltungsbereich</i>	188
5.1	Darstellung der Unternehmenssituation	188
5.1.1	Allgemeine Merkmale	188
5.1.2	Kennzeichen der Unternehmensführung	192
5.2	Organisationsrahmen	195
5.3	Analyse personalpolitischer Teilbereiche in der Praxis	197
5.3.1	Personalbereitstellung	197

5.3.2	Personalentwicklung	199
5.3.3	Entlohnung	200
5.3.4	Personaleinsatz und Interessenausgleich	202
5.3.5	Personalführung	208
5.4	Mitarbeitermentalität und -verhalten	214
6	<i>Mittelständische Unternehmen im personalpolitischen Professionalisierungsbereich</i>	<i>216</i>
6.1	Darstellung der Unternehmenssituation	216
6.1.1	Allgemeine Merkmale	216
6.1.2	Kennzeichen der Unternehmensführung	220
6.2	Organisationsrahmen	222
6.3	Analyse personalpolitischer Teilbereiche in der Praxis	225
6.3.1	Personalbereitstellung	225
6.3.2	Personalentwicklung	228
6.3.3	Entlohnung	232
6.3.4	Personaleinsatz und Interessenausgleich	234
6.3.5	Personalführung	238
6.4	Mitarbeitermentalität und -verhalten	245
D	<i>Darstellung der wichtigsten Bestimmungsfaktoren für die Personalpolitik</i>	<i>249</i>
1	Übersicht und Einordnung der möglichen Einflußgrößen	249
2	Bestimmungsfaktoren für wesentliche personal- politische Teilbereiche	252
2.1	Beschäftigtenzahl	252
2.2	Betriebsrat	256
2.3	Unternehmerpersönlichkeit	259
2.3.1	Äußerliche Kennzeichen	260
2.3.2	Strukturmerkmale der Unternehmensführung	261
3	Sonstige Einflußgrößen	272
E	<i>Zusammenfassung der wichtigsten Untersuchungsergebnisse</i>	<i>278</i>
1	Inhaltsübersicht der Hauptbereiche personalpolitischer Entwicklung in mittelständischen Unternehmen	278
2	Stellenwert und Zuverlässigkeit der Ergebnisse.	283

V. Kapitel

Entwicklungsmöglichkeiten der Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen

A	<i>Rahmenfaktoren für die mittelständische Personalpolitik der Zukunft</i>	289
B	<i>Problemlösungen für die unterschiedlichen personalpolitischen Bereiche</i>	301
① ② ③	Pionierbereich	302
	Verwaltungsbereich	309
	Professionalisierungsbereich	316
C	<i>Voraussetzungen erfolgreicher personalpolitischer Weiterentwicklung</i>	324
① ②	Änderungen in der Unternehmensführung	324
	Wandel politischer und rechtlicher Rahmenbedingungen	328
D	<i>Zusammenfassung</i>	333

VI. Kapitel

Wichtigste Untersuchungsergebnisse

Anhang

Stichwortverzeichnis	347
Literaturverzeichnis	350
Abkürzungsverzeichnis	366
Abbildungsverzeichnis	368
Tabellenverzeichnis	370
Fragebögen	372
Über den Autor	381