

Inhalt

A. Ziele, Methode, Ablauf und Teilnehmer der Studie . . .	9
B. Ergebnisse der Studie	15
1 Umwelt 2000: Zentrale Einflußfaktoren auf das Personalmanagement	19
1.1 Umwelteinflüsse im Vergleich	19
1.2 Zentrale Umwelteinflüsse im einzelnen	23
1.2.1 Wertewandel	23
1.2.2 Demographischer Wandel	32
1.2.3 Wirtschaftlicher und technologischer Wandel	40
1.2.4 Industrial Relations und Mitbestimmung	45
1.3 Zentrale strategische Folgerungen	58
1.3.1 Internationalisierung der Personalarbeit	63
1.3.2 Zielgruppenorientierung: Weibliche und ausländische Mitarbeiter	74
1.3.3 Individualisierung und Flexibilisierung	83
1.3.4 Personalpolitik in den neuen Bundesländern	90
1.3.5 Ökologiebewußte Personalarbeit	95
2 Personalarbeit 2000: Zentrale Funktionen des Personalmanagements	103
2.1 Personalfunktionen im Vergleich	104
2.2 Zentrale Personalfunktionen im einzelnen	111
2.2.1 Führung und Laterale Kooperation	111
2.2.2 Personalentwicklung	132
2.2.3 Personalgewinnung	143
2.2.4 Gestaltung der Arbeitsbedingungen	150
2.2.5 Personal-Controlling	159
2.3 Zentrale strategische Folgerungen	168
2.3.1 Strategische Personalführung	169
2.3.2 Lean Production und Lean Management	177
2.3.3 Funktionale Personalstrategien im Vergleich	185

3 Personalwesen 2000: Die Organisation des Personalmanagements	189
3.1 Stellung der Personalfunktion im Unternehmen sowie Aufgabenverteilung zwischen Personalabteilung und Linie	189
3.2 Zentrale strategische Folgerungen	199
3.2.1 Personalabteilung als Wertschöpfungs-Center	199
3.2.2 Unternehmerische Orientierung und professionelle Fundierung der Personalverantwortlichen	208
C. Zusammenfassung	217
Literatur	230
Sachregister	243