

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XIV
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	XVI

Teil I Problemdarstellung und -analyse

1 Einleitung.....	1
2 Ältere Mitarbeiter als Erfahrungsgegenstand des Personalmanagements.....	8
2.1 Personalmanagement	8
2.1.1 Begriff und Zielsetzung des Personalmanagements	8
2.1.2 Konzeption eines strategischen Personalmanagements anhand von Managementtätigkeiten.....	14
2.1.3 Individuelle, kollektive oder differentielle Erfassung von Mitarbeitern durch das Personalmanagement.....	20
2.2 Identifizierung älterer Mitarbeiter	23
3 Desintegratives bzw. integratives Personalmanagement für ältere Mitarbeiter	30
3.1 Herleitung des Personalmanagements aus der Berücksichtigung unternehmensinterner Einflußfaktoren	32
3.1.1 Persönliche Einstellungen des Managements.....	32
3.1.2 Akzeptanz durch die Mitarbeiter	35
3.1.2.1 Desintegrative Ausrichtung.....	36
3.1.2.2 Integrative Ausrichtung.....	40
3.1.3 Potentielle und tatsächliche Arbeitsergebnisse älterer Mitarbeiter	42
3.1.3.1 Leistungsangebot	43
3.1.3.2 Weitere Determinanten menschlicher Arbeitsleistung	49
3.2 Herleitung des Personalmanagements aus der Berücksichtigung von unternehmensexternen Einflußfaktoren	51
3.2.1 Relevante Interessengruppen	52
3.2.2 Personalwirtschaftlich relevante Rahmenbedingungen	56
3.3 Konzeptionelle Merkmale eines desintegrativen bzw. integrativen Personalmanagements	60
3.4 Zusammenfassung: Personalmanagement für ältere Mitarbeiter - ein Entscheidungsproblem	66

Teil II Generierung von Problemlösungen

4	Das Konzept Integriertes Management als Bezugsrahmen der weiteren Untersuchungen	69
4.1	Philosophie als Bestimmungsfaktor von Managementaktivitäten.....	73
4.1.1	Vorstellungen über den arbeitenden Menschen.....	75
4.1.2	Strukturbilder	80
4.2	Aktivitäten: Unternehmenspolitik und Strategieformulierung	83
4.3	Verhalten: Unternehmenskultur und Problemverhalten der Mitarbeiter	88
4.4	Strukturen: Unternehmensverfassung, Organisationsstruktur und Managementsysteme	92
4.4.1	Unternehmensverfassung.....	94
4.4.2	Organisationsstruktur und Managementsysteme	96
4.5	Prämissen für eine Diskussion von Realisierungsaspekten eines Personalmanagements für ältere Mitarbeiter	99
5	Gestaltungsaspekte eines desintegrativen Personalmanagements	102
5.1	Philosophie des Managements	102
5.1.1	Vorstellungen über den arbeitenden Menschen.....	102
5.1.2	Strukturbilder	105
5.2	Unternehmensaktivitäten.....	110
5.2.1	Widerstandstrategien.....	111
5.2.2	Anpassungsstrategien	116
5.2.3	Antizipationsstrategien	117
5.3	Folgerungen für die Steuerung von Verhalten	119
5.4	Unterstützung durch strukturelle Maßnahmen	125
5.4.1	Unternehmensverfassung.....	125
5.4.1.1	Unterstützung von Widerstandsstrategien	125
5.4.1.2	Unterstützung von Anpassungs- und Antizipationsstrategien	129
5.4.2	Organisationsstrukturen und Managementsysteme.....	132
5.5	Konsequenzen einer Realisierung im System Unternehmen	135
5.5.1	Personalfreisetzung und personalwirtschaftliche Surrogate.....	135
5.5.2	Personalbeschaffung.....	139
5.5.3	Personalführung	142
5.5.4	Personalkompensation.....	145
5.5.5	Personalentwicklung.....	148
5.5.6	Personaleinsatzplanung	150
5.5.7	Personalverwaltung	154
5.6	Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse.....	160

6	Gestaltungsaspekte eines integrativen Personalmanagements	162
6.1	Philosophie des Managements	162
6.1.1	Vorstellungen über den arbeitenden Menschen.....	162
6.1.2	Strukturbilder	165
6.2	Unternehmensaktivitäten.....	170
6.2.1	Anpassungsstrategien	170
6.2.2	Antizipationsstrategien.....	173
6.2.3	Widerstandstrategien.....	174
6.3	Folgerungen für die Steuerung von Verhalten	175
6.4	Unterstützung durch strukturelle Maßnahmen.....	180
6.4.1	Unternehmensverfassung.....	180
6.4.1.1	Unterstützung von Anpassungs- und Antizipations- strategien	180
6.4.1.2	Unterstützung von Widerstandsstrategien	182
6.4.2	Organisationsstrukturen und Managementsysteme	184
6.5	Konsequenzen einer Realisierung im System Unternehmen	187
6.5.1	Personalführung	188
6.5.2	Personalkompensation.....	192
6.5.3	Personalentwicklung	196
6.5.4	Personaleinsatzplanung	200
6.5.5	Personalfreisetzung und -beschaffung	205
6.5.6	Personalverwaltung	207
6.6	Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse.....	209

Teil III Bewertung und Auswahl von Problemlösungen

7	Zusammenfassung der Ergebnisse, Auswahl und Ausblick.....	213
7.1	Das personelle betriebliche Entscheidungsfeld.....	213
7.2	Ausblick: Zwei mögliche Szenarien	215
7.2.1	Desintegratives Szenario	217
7.2.2	Integratives Szenario	219
7.3	Abschließende Folgerungen.....	220
	Literaturverzeichnis.....	222