

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur zweiten Auflage	11
Vorwort zur ersten Auflage	13
1 Problemstellung: Neue Herausforderungen für das Personalmanagement	17
2 Ausgangspunkt: Professionelle Standards in der Diskussion...	21
2.1 Professionelle Standards für das Personalmanagement	21
2.2 Professionalisierungsinitiative der DGFP.....	22
2.3 Untersuchungen zur Bedeutung und zur Professionalität des Personalmanagements	23
3 Prämissen: Lernende Organisation, integriertes Personalmanagement und Prozessorientierung.....	29
3.1 Rahmenkonzept: Lernende Organisation.....	29
3.2 Grundverständnis: Integriertes Personalmanagement in einer Lernenden Organisation	35
3.3 Denkhaltung: Prozessorientierung	38
4 Konturen eines Prozessmodells für ein integriertes, professionelles Personalmanagement	41
4.1 Komponenten des Prozessmodells	41
4.2 Externe und interne Einflussfaktoren auf das Personalmanagement	46
4.3 Übergeordnete Gestaltungsfelder	53
4.3.1 Unternehmens- und Personalstrategie	54
4.3.1.1 Definition und Gegenstandsbereiche des strategischen Personalmanagements	54
4.3.1.2 Aufgaben des strategischen Personalmanagements	56
4.3.1.3 Grenzen des strategischen Personalmanagements.....	68
4.3.1.4 Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	69

4.3.2	Unternehmenskultur und Veränderungen.....	71
4.3.2.1	Definition und Gegenstandsbereiche des Unternehmenskultur- und Veränderungsmanagements	71
4.3.2.2	Aufgaben des Unternehmenskultur- und Veränderungsmanagements	74
4.3.2.3	Grenzen des Unternehmenskultur- und Veränderungsmanagements	84
4.3.2.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	85
4.3.3	Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	87
4.3.3.1	Definitionen und Gegenstandsbereiche im Kontext von Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	87
4.3.3.2	Aufgaben im Kontext von Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	89
4.3.3.3	Grenzen des Beziehungsmanagements und arbeitsrechtliche Problemfelder.....	93
4.3.3.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	94
4.3.4	Beziehungen und Netzwerke	96
4.3.4.1	Definition und Gegenstandsbereiche des Beziehungs- und Netzwerkmanagements	96
4.3.4.2	Aufgaben des Beziehungs- und Netzwerkmanagements.....	98
4.3.4.3	Grenzen des Lobbyismus und Probleme von Netzwerken.....	102
4.3.4.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	103
4.3.5	Wertschöpfungsmanagement.....	105
4.3.5.1	Definition und Gegenstandsbereiche des Wertschöpfungsmanagements	105
4.3.5.2	Aufgaben des Wertschöpfungsmanagements.....	107
4.3.5.3	Grenzen des Wertschöpfungsmanagements	115
4.3.5.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	115
4.3.6	Internationales Personalmanagement.....	117
4.3.6.1	Definition und Gegenstandsbereiche des internationalen Personalmanagements	117
4.3.6.2	Aufgaben des internationalen Personalmanagements	118
4.3.6.3	Grenzen des internationalen Personalmanagements.....	125
4.3.6.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	128

4.4	Lebenszyklusorientierte Gestaltungsfelder	130
4.4.1	Personalmarketing und -auswahl	131
4.4.1.1	Definition und Gegenstandsbereiche des Personalmarketings und der Personalauswahl.....	131
4.4.1.2	Aufgaben des Personalmarketings und der Personalauswahl.....	135
4.4.1.3	Grenzen und Problemfelder des Personalmarketings und der Personalauswahl.....	146
4.4.1.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	146
4.4.2	Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung.....	148
4.4.2.1	Definition und Gegenstandsbereiche der Personalbetreuung und der Mitarbeiterbindung.....	148
4.4.2.2	Aufgaben der Personalbetreuung und der Mitarbeiterbindung ...	152
4.4.2.3	Grenzen der Personalbetreuung und der Mitarbeiterbindung.....	159
4.4.2.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	161
4.4.3	Leistungsmanagement und Vergütung	163
4.4.3.1	Definition und Gegenstandsbereiche des Leistungs- und Vergütungsmanagements	163
4.4.3.2	Aufgaben des Leistungs- und Vergütungsmanagements.....	166
4.4.3.3	Grenzen des Leistungs- und Vergütungsmanagements	175
4.4.3.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	177
4.4.4	Personal- und Managemententwicklung.....	178
4.4.4.1	Definition und Gegenstandsbereiche der Personal- und Managemententwicklung.....	178
4.4.4.2	Aufgaben der Personal- und Managemententwicklung.....	181
4.4.4.3	Grenzen der Personal- und Managemententwicklung.....	189
4.4.4.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	190
4.4.5	Personalfreisetzung	192
4.4.5.1	Definition und Gegenstandsbereiche der Personalfreisetzung	192
4.4.5.2	Aufgaben der Personalfreisetzung.....	194
4.4.5.3	Grenzen der Personalfreisetzung	199
4.4.5.4	Aufgabenprofile für Personalleiter, Personalreferenten und Personalsachbearbeiter	200
4.5	Akteursbezogenes Gestaltungsfeld: Führungs- und Selbst- kompetenz	202

5	Professionelle Standards – Kompetenzen für das Personalmanagement	209
5.1	Vorgehen bei der Ableitung von Kompetenzstandards.....	209
5.1.1	Arbeitsteiliges Personalmanagement: Aufgabenbereiche von Personalleitern, Personalreferenten und Personalsachbearbeitern	209
5.1.2	Kompetenzen und Kompetenzniveaus nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen.....	210
5.1.3	Diskursive Erarbeitung der Kompetenzen und Identifikation der Niveaustufen.....	214
5.2	Professionelle Standards für den Personalleiter.....	215
5.2.1	Ausbildungsziel	215
5.2.2	Unternehmens- und Personalstrategie	215
5.2.3	Unternehmenskultur und Veränderungen.....	216
5.2.4	Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	218
5.2.5	Beziehungen und Netzwerke	219
5.2.6	Wertschöpfungsmanagement.....	220
5.2.7	Internationales Personalmanagement.....	221
5.2.8	Personalmarketing und -auswahl	222
5.2.9	Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung.....	223
5.2.10	Leistungsmanagement und Vergütung	224
5.2.11	Personal- und Managemententwicklung.....	225
5.2.12	Personalfreisetzung	226
5.2.13	Führungs- und Selbstkompetenz	228
5.3	Professionelle Standards für den Personalreferenten	229
5.3.1	Ausbildungsziel	229
5.3.2	Unternehmens- und Personalstrategie	229
5.3.3	Unternehmenskultur und Veränderungen.....	230
5.3.4	Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	232
5.3.5	Beziehungen und Netzwerke	233
5.3.6	Wertschöpfungsmanagement.....	234
5.3.7	Internationales Personalmanagement.....	235
5.3.8	Personalmarketing und -auswahl	236
5.3.9	Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung.....	237
5.3.10	Leistungsmanagement und Vergütung	238
5.3.11	Personal- und Managemententwicklung.....	240

5.3.12	Personalfreisetzung	242
5.3.13	Führungs- und Selbstkompetenz	243
5.4	Professionelle Standards für den Personalsachbearbeiter.....	244
5.4.1	Ausbildungsziel	244
5.4.2	Unternehmens- und Personalstrategie	244
5.4.3	Unternehmenskultur und Veränderungen.....	245
5.4.4	Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft	246
5.4.5	Beziehungen und Netzwerke	246
5.4.6	Wertschöpfungsmanagement	247
5.4.7	Internationales Personalmanagement.....	247
5.4.8	Personalmarketing und -auswahl	248
5.4.9	Personalbetreuung und Mitarbeiterbindung.....	248
5.4.10	Leistungsmanagement und Vergütung	249
5.4.11	Personal- und Managemententwicklung.....	250
5.4.12	Personalfreisetzung	250
5.4.13	Führungs- und Selbstkompetenz	251
6	Anhang	253
6.1	pix-Studie – Hintergrundinformationen	253
6.2	Verfahren der Arbeitsbewertung.....	254
6.3	Literatur.....	255
6.4	Abbildungsverzeichnis.....	273