

Inhalt

Geleitwort	9
Vorwort	11
1 Personalentwicklung	15
1.1 Eignungsdiagnostik	16
1.1.1 Anforderungsanalyse	18
1.1.2 Verfahren	21
1.1.3 Nutzen von Auswahlverfahren	24
1.1.4 Validität	29
1.1.5 Qualitätsstandards und gesetzliche Regelungen: DIN 33 430 und AGG	33
1.2 Aus- und Weiterbildung	35
1.2.1 Handlungskompetenz und Schlüssel- qualifikationen	36
1.2.2 Methoden der individuellen Kompetenz- vermittlung	38
1.2.3 Teamentwicklung	44
1.2.4 Nutzen und Transfer	50
1.2.5 Evaluation	55
Zusammenfassung	58
2 Mitarbeiterführung	60
2.1 Merkmale der Mitarbeiterführung	64
2.1.1 Abgrenzung zu Unternehmensführung und Personalmanagement	64
2.1.2 Aufgaben und Funktionen	65
2.1.3 Anforderungen und Kompetenzen	69
2.1.4 Führung kritisch hinterfragt	70
2.2 Konzepte und Theorien der Führung	72
2.2.1 Eigenschaften und Persönlichkeit	73
2.2.2 Verhalten und Stile	74

2.2.3	Situation und Kontext	77
2.2.4	Interaktion und Motivation	80
2.2.5	Führung von unten: Die Mitarbeiterperspektive	83
2.3	Neuere Entwicklungen	87
2.3.1	New Leadership Approach: Management und Leadership	87
2.3.2	Charisma und transformationale Führung	88
2.3.3	Leader-Member-Exchange (LMX)	90
2.3.4	Ethische und authentische Führung und Miss- brauch von Führung	91
2.3.5	Gesundheitsförderliche Führung	93
2.4	Instrumente operativer Führung	96
2.4.1	Grundlagen der Gesprächsführung	97
2.4.2	Zielvereinbarung	99
2.4.3	Beurteilungs- und Personalentwicklungsgespräch	100
2.4.4	Die Führungskraft als Trainer und Coach on the Job	102
2.4.5	Weitere Instrumente	104
2.5	Führungskräfteentwicklung	105
2.5.1	Führungsleitlinien	106
2.5.2	Diagnose von Führung	106
2.5.3	Personalentwicklung bei Führungskräften: Auswahl und Training	108
2.5.4	Frauen in Führungspositionen	111
3	Organisationsentwicklung	115
3.1	Theorien und Konzepte der Organisation	116
3.1.1	Geschlossene Strukturen und Systeme	118
3.1.2	Offene, soziale Systeme	119
3.1.3	Organisationskultur und -klima	121
3.1.4	Metaphern der Organisation	124
3.2	Organisieren und Organisationsentwicklung ...	125
3.2.1	Organisieren und Organisationsstruktur	125
3.2.2	Verschlinkung von Struktur und Prozess: Lean Management	130
3.2.3	Organisationsentwicklung und Change Management	132

3.2.4 Fusionen und Übernahmen –	
Mergers & Acquisitions	138
3.3 Organisationsdiagnose	140
3.3.1 Strategie	141
3.3.2 Gegenstandsbereiche und Verfahren	145
3.4 Methodische Besonderheiten	149
3.4.1 Erhebungsverfahren und Design	149
3.4.2 Probleme und Grenzen der Interpretation	150
Zusammenfassung	153
4 Interkulturelles Management	154
4.1 Kulturelle Unterschiede	156
4.1.1 Unterschiede zwischen und innerhalb von Kulturen	156
4.1.2 Dimensionen zur Erfassung kultureller Unter- schiede	158
4.1.3 Bedeutung kultureller Unterschiede	160
4.1.4 Methodische Besonderheiten interkultureller Studien	162
4.2 International Assignments	166
4.2.1 Anpassung an andere Kulturen	166
4.2.2 Personalauswahl und Training interkultureller Kompetenz	169
Ausblick	171
Literatur	173
Stichwortverzeichnis	193