

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur dritten Auflage.....	V
Vorwort zur zweiten Auflage.....	VII
Vorwort zur ersten Auflage.....	IX

Teil I

Konzeptionelle Grundlagen des Personalmanagements	1
1 Einleitung.....	5
1.1 Grundlagen.....	8
1.1.1 Verständnis des Personalmanagementbegriffs	8
1.1.2 Gegenstandsbereiche des Personalmanagements	16
1.2 Rahmenbedingungen des Personalmanagements.....	20
1.2.1 Übergeordnete rechtliche Rahmenbedingungen	22
1.2.2 Unternehmensspezifische Rahmenbedingungen	26
1.3 Zielgrößen des Personalmanagements.....	28
1.4 Struktur und grundlegende Orientierung des Lehrbuchs	31
2 Theoretische Perspektiven des Personalmanagements	37
2.1 Ökonomische Ansätze	41
2.1.1 Die Transaktionskostentheorie	42
2.1.2 Die Prinzipal-Agenten-Theorie.....	46
2.1.3 Der ressourcenbasierte Ansatz	49
2.1.4 Vergleichende Gegenüberstellung.....	53
2.2 Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	54
2.2.1 Austauschtheoretische Ansätze.....	55
2.2.2 Motivationstheoretische Ansätze	67

Teil II

Mitarbeiterflusssysteme des Personalmanagements	89
3 Gestaltung der Personalbedarfsplanung.....	93
3.1 Grundlagen der Personalbedarfsplanung.....	94
3.2 Ermittlung unterschiedlicher Arten des Personalbedarfs	98
3.3 Quantitative Verfahren der Personalbedarfsplanung	102
3.3.1 Vergangenheitsbezogene Verfahren der Personalbedarfsplanung.....	102
3.3.2 Zukunftsbezogene Verfahren der Personalbedarfsplanung	109

3.4	Qualitative Verfahren der Personalbedarfsplanung	116
3.4.1	Die Stellenbeschreibung	117
3.4.2	Das Anforderungsprofil.....	120
3.5	Das Nachfolgemanagement	123
4	Gestaltung der Personalgewinnung	129
4.1	Grundlagen der Personalgewinnung	130
4.2	Strategien der Personalgewinnung.....	132
4.3	Zielgruppen der Personalgewinnung.....	141
4.4	Prozess der Personalgewinnung	146
4.4.1	Analyse des Arbeitsmarktes.....	147
4.4.2	Kommunikation im Rahmen der Personalgewinnung	159
4.4.3	Personalauswahl	169
4.5	Exkurs: Soziale Medien in der Personalgewinnung.....	195
5	Gestaltung der Personalentwicklung	201
5.1	Grundlagen der Personalentwicklung	202
5.1.1	Begriff der Personalentwicklung.....	204
5.1.2	Ziele, Chancen und Risiken der Personalentwicklung	209
5.2	Gestaltung der Ausbildung.....	214
5.2.1	Die Berufsausbildung im dualen System.....	214
5.2.2	Das duale Studium	218
5.2.3	Das Trainee-Programm.....	220
5.3	Gestaltung der Weiterbildung	225
5.3.1	Edukationsbasierte Methoden der Weiterbildung	229
5.3.2	Erfahrungsbasierte Methoden der Weiterbildung.....	238
5.3.3	Feedbackbasierte Methoden der Weiterbildung.....	250
5.3.4	Evaluation der Weiterbildung	261
5.4	Gestaltung der Förderung	265
5.4.1	Begriff und Formen der beruflichen Karriere.....	266
5.4.2	Karriereplanung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Karrieretypen.....	271
6	Gestaltung der Personalfreisetzung.....	279
6.1	Grundlagen der Personalfreisetzung.....	280
6.2	Formen der Personalfreisetzung	283
6.2.1	Differenzierung nach dem Inhalt der Personalfreisetzung	284
6.2.2	Differenzierung nach dem zeitlichen Horizont der Personalfreisetzung	285
6.2.3	Differenzierung nach der Ursache der Personalfreisetzung	286
6.2.4	Differenzierung nach der Richtung der Personalfreisetzung	289

6.3 Maßnahmen der Personalfreisetzung..... 290

6.3.1 Personalfreisetzungsmaßnahmen ohne Einfluss auf den Personalbestand..... 291

6.3.2 Personalfreisetzungsmaßnahmen mit reduzierendem Einfluss auf den Personalbestand..... 295

6.4 Kommunikation der Personalfreisetzung..... 304

7 Internationale Gestaltung der Mitarbeiterflusssysteme..... 315

7.1 Grundlagen des internationalen Personaleinsatzes 316

7.2 Zentrale Rahmenbedingungen 325

7.2.1 Strategische Ausrichtung..... 325

7.2.2 Kulturelle Verankerung 327

7.3 Internationale Gestaltung ausgewählter Mitarbeiterflusssysteme..... 333

7.3.1 Internationale Gestaltung der Personalbedarfsplanung 333

7.3.2 Internationale Gestaltung der Personalgewinnung..... 338

7.3.3 Internationale Gestaltung der Personalentwicklung..... 343

Teil III

Belohnungssysteme des Personalmanagements 355

8 Gestaltung der Personalbeurteilung 359

8.1 Grundlagen der Personalbeurteilung 360

8.2 Die beurteilenden Personen 365

8.3 Zielgruppen der Personalbeurteilung 374

8.4 Inhalte der Personalbeurteilung 377

8.5 Kriterien der Personalbeurteilung..... 378

8.5.1 Zeitlicher Horizont von Personalbeurteilungen 379

8.5.2 Grad der Quantifizierung von Personalbeurteilungen..... 381

8.5.3 Bezugsgrößen der Personalbeurteilung 382

8.5.4 Bezugsobjekte der Personalbeurteilung..... 390

8.6 Prozess der Personalbeurteilung 394

8.7 Vergleichende Gegenüberstellung der Verfahren der Personalbeurteilung 396

9 Gestaltung der Personalvergütung..... 399

9.1 Grundlagen der Personalvergütung 400

9.2 Strategische Ausrichtung der Personalvergütung..... 403

9.3 Grundlegende Komponenten der Personalvergütung 406

9.4 Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung..... 418

9.5 Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung..... 420

10	Internationale Gestaltung der Belohnungssysteme.....	429
10.1	Internationale Gestaltung der Personalbeurteilung.....	431
10.1.1	Die internationale Beurteilungskompetenz.....	433
10.1.2	Konstellationen internationaler Beurteilungen.....	435
10.1.3	Kriterien internationaler Beurteilungen.....	437
10.1.4	Durchführung internationaler Beurteilungen.....	438
10.2	Internationale Gestaltung der Personalvergütung.....	441
10.2.1	Die ethnozentrische Vergütungsstrategie.....	442
10.2.2	Die polyzentrische Vergütungsstrategie.....	443
10.2.3	Die geozentrische Vergütungsstrategie.....	445
10.2.4	Die regiozentrische Vergütungsstrategie.....	447
Teil IV		
Führung von Mitarbeitern und Teams.....		449
11	Grundlagen und theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung.....	453
11.1	Grundlagen der Mitarbeiterführung.....	454
11.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung.....	457
11.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze der Mitarbeiterführung.....	458
11.2.2	Verhaltensorientierte Ansätze der Mitarbeiterführung.....	483
11.2.3	Situative Ansätze der Mitarbeiterführung.....	493
11.2.4	Neuere Ansätze zur Mitarbeiterführung.....	506
12	Instrumente der Mitarbeiterführung.....	529
12.1	Kommunikationsinstrumente der Mitarbeiterführung.....	533
12.1.1	Die Anerkennung und die Kritik.....	533
12.1.2	Das Feedbackgespräch.....	535
12.1.3	Die Mitarbeiterbesprechung.....	538
12.1.4	Der Einsatz der Kommunikationsmatrix.....	539
12.2	Koordinationsinstrumente der Mitarbeiterführung.....	541
12.2.1	Das Führen durch Ziele.....	542
12.2.2	Das Führen durch Delegation.....	546
12.2.3	Das Führen durch Partizipation.....	548
13	Grundlagen der Teamführung.....	553
13.1	Besonderheiten der Führung von Teams.....	554
13.2	Führung verschiedener Typen von Teams.....	558
13.3	Führung verschiedener Arten von Teams.....	560
13.4	Intensität der Führung von Teams.....	565

14	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Teamführung	571
14.1	Der Trittbrettfahreneffekt aus ökonomischer Perspektive.....	574
14.2	Verhaltenswissenschaftliche Theorien der Teamführung.....	577
14.2.1	Die Theorie der Gruppeninteraktion.....	577
14.2.2	Die Theorie der Dynamik von Gruppen.....	580
14.2.3	Vergleichende Gegenüberstellung.....	581
14.3	Verhaltenswissenschaftliche Konzepte der Teamführung.....	582
14.3.1	Das Lebenszykluskonzept von Teams.....	582
14.3.2	Das Social Loafing-Konzept.....	585
14.3.3	Das rollenbezogene Teamkonzept.....	587
14.3.4	Die Typologie von Teammitgliedern.....	589
14.3.5	Vergleichende Gegenüberstellung.....	591
15	Instrumente der Teamführung.....	593
15.1	Koordinationsinstrumente der Teamführung.....	596
15.1.1	Das Etablieren von Teamnormen.....	596
15.1.2	Das Führen durch Teamziele.....	599
15.1.3	Das Zeitmanagement in Teams.....	602
15.1.4	Das Konfliktmanagement in Teams.....	610
15.2	Anreizinstrumente der Teamführung.....	618
15.2.1	Die Teambeurteilung.....	618
15.2.2	Die Teamvergütung.....	625
15.2.3	Das Teamevent.....	635
16	Internationale Aspekte der Mitarbeiter- und Teamführung.....	641
16.1	Internationale Aspekte der Mitarbeiterführung.....	643
16.1.1	Rahmenbedingungen der interkulturellen Mitarbeiterführung.....	646
16.1.2	Strategien der interkulturellen Mitarbeiterführung.....	660
16.2	Internationale Aspekte der Teamführung.....	663
16.2.1	Auswahl geeigneter Teammitglieder für internationale Teams.....	666
16.2.2	Überwindung von Barrieren internationaler Teams.....	669
Teil V		
Neuere Herausforderungen des Personalmanagements.....		675
17	Umgang mit älteren Führungskräften und Mitarbeitern.....	679
17.1	Grundlagen zum Umgang mit älteren Beschäftigten.....	680
17.1.1	Bedeutung der Auseinandersetzung mit älteren Beschäftigten.....	682
17.1.2	Perspektiven im Umgang mit älteren Beschäftigten.....	688

17.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zum Umgang mit älteren Beschäftigten	690
17.2.1	Das Zwei-Komponenten-Modell.....	690
17.2.2	Der Four-Category-Ansatz.....	695
17.3	Handlungsfelder und Instrumente zum Umgang mit älteren Beschäftigten.....	698
17.3.1	Altersorientierte Ausrichtung der Strategie	699
17.3.2	Altersorientierte Gestaltung der Unternehmenskultur	701
17.3.3	Altersorientierte Gestaltung der Organisationsentwicklung.....	704
17.3.4	Altersorientierte Gestaltung der Mitarbeiterflusssysteme	709
17.3.5	Altersorientierte Gestaltung der Belohnungssysteme	718
17.3.6	Altersorientierte Gestaltung der Führung	720
18	Umgang mit weiblichen Führungskräften und Mitarbeitern	723
18.1	Grundlagen zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	724
18.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	731
18.2.1	Die Theorie der sozialen Rolle	732
18.2.2	Die Preference Theory.....	737
18.3	Instrumente zum Umgang mit weiblichen Beschäftigten	739
18.3.1	Instrumente zur Erweiterung des Berufswahlspektrums	742
18.3.2	Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie.....	745
18.3.3	Instrumente zur Förderung der Potenziale weiblicher Führungskräfte und Mitarbeiter	758
19	Health Care Management.....	771
19.1	Grundlagen des Health Care Managements	772
19.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze des Health Care Managements	776
19.2.1	Stress von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	777
19.2.2	Work-Life Balance von Führungskräften bzw. Mitarbeitern.....	783
19.2.3	Burnout von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	792
19.2.4	Workaholismus von Führungskräften bzw. Mitarbeitern.....	796
19.3	Ansatzpunkte des Health Care Managements.....	801
19.3.1	Phasen des Health Care Managements	801
19.3.2	Handlungsfelder des Health Care Managements.....	802
	Literatur	823
	Stichwortverzeichnis.....	881