

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Teil 1 Einführung	15
Kapitel 1 Grundlegende Fragestellungen	17
1.1 Wer unterstützt wen in welcher Form bei was?	18
1.2 Wo kommen wir her und wo wollen wir hin?	20
Kapitel 2 Entwicklung des Personalmanagements	23
2.1 <i>Grundlegende Entwicklungen im Personalmanagement</i>	24
2.2 Personalmanagement in Forschung und Lehre	31
Teil 2 Theorieorientierte Ansätze	43
Kapitel 3 Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Personalmanagements	45
3.1 Wissenschaftstheoretische Aspekte des Personalmanagements	46
3.2 Grundlegende Begriffe und Aussagensysteme	52
Kapitel 4 Ökonomische Ansätze des Personalmanagements	61
4.1 Grundlagen	62
4.2 Ökonomische Ansätze	63
4.2.1 Transaktionskostenansatz	65
4.2.2 Prinzipal-Agenten-Theorie	70
4.2.3 Property-Rights-Ansatz	74
4.2.4 Ressourcenbasierter Ansatz	75
Kapitel 5 Motivationstheoretische Ansätze des Personalmanagements	81
5.1 Grundlagen verhaltenswissenschaftlicher Ansätze	82
5.2 Motivationstheoretische Ansätze	83
5.2.1 Inhalts- oder Bedürfnistheorien	85
5.2.2 Prozesstheoretische Ansätze der Motivation	94
Kapitel 6 Führungstheoretische Ansätze des Personalmanagements	107
6.1 Grundlagen der Führung	108
6.2 <i>Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung</i>	109
6.2.1 Eigenschaftsorientierte Führungsansätze	109
6.2.2 Verhaltenstheorien	116
6.2.3 Situationstheorien	129
6.2.4 Evolutions-/Transformationstheorien der Führung	141

Kapitel 7	Beziehungstheoretische Ansätze des Personalmanagements	173
7.1	Grundlagen des Verhaltens in Organisationen	174
7.2	Theoretisch-konzeptionelle Ansätze des Organizational Behavior	178
7.2.1	Transaktionsanalyse	178
7.2.2	Interaktionstheorien der Führung	188
7.2.3	Gruppentheoretische Ansätze	195
7.2.4	Kommunikationstheoretische Grundlagen	216
Teil 3	Strategische Ansätze	225
Kapitel 8	Strategisches Personalmanagement	227
8.1	Grundlagen der Managementorientierung	228
8.2	Managementorientierte Erklärungsansätze zum Personalmanagement	232
8.3	Der funktionalanalytische Personalmanagementansatz	244
8.4	Strategisches Personalmanagement	253
8.4.1	Strategische Orientierung	253
8.4.2	Kompetenzmanagement	255
8.4.3	Personalstrategien	264
Kapitel 9	Strukturen im Personalmanagement	273
9.1	Grundlagen der Organisationsstruktur	274
9.2	Organisatorische Gestaltung der Personalarbeit	278
9.2.1	Grundlegende HR-Strukturformen	278
9.2.2	Neuere HR-Strukturformen	283
Kapitel 10	Digitalisierung und Electronic Human Resource Management (HRM) 299	
10.1	Grundlagen des HRM-Prozessmanagement	300
10.2	Digitalisierung und Electronic Human Resource Management	307
Kapitel 11	Organisationsentwicklungsperspektive	321
11.1	Grundlagen	322
11.2	Veränderung als Prozess	326
11.2.1	Begleiten und Steuern von Veränderungsprozessen	327
11.2.2	Kultur und ihre Auswirkungen auf Veränderungsprozesse	333
11.2.3	Die Rolle der Personalabteilung in Veränderungsprozessen	341
11.3	Aus der Praxis: Entwicklung und Gestaltung von Veränderungsarchitekturen	343
Teil 4	Mitarbeiterführung im organisationalen Kontext	347
Kapitel 12	Performanzmanagement	349
12.1	Grundlagen	350
12.2	Handlungsfelder des Mitarbeiter-Leistungssystems	353
12.2.1	Personalrekrutierung und Personalauswahl	353
12.2.2	Prozessoptimierung (Treiberfunktion)	355
12.2.3	Steuererfunktion	356
12.2.4	Ermöglicherfunktion	371
12.2.5	Die Rolle der Führungskraft (Managementfunktion)	381

12.3	Aus der Praxis.	388
12.3.1	ALDI GmbH & Co. OHG.	388
12.3.2	BMW AG.	389
12.3.3	Siemens AG.	389
Kapitel 13 Talentmanagement		391
13.1	Grundlagen	392
13.1.1	Begriffsabgrenzung	392
13.1.2	Ansätze	394
13.1.3	Rollen und Funktionen.	396
13.1.4	Strategien und Ziele	397
13.1.5	Der Talentmanagement-Prozess.	398
13.2	Aus der Praxis.	400
13.2.1	Ferrero.	400
13.2.2	TNT Express	400
13.2.3	Robert Bosch GmbH	401
13.2.4	Deutsche BP	401
13.3	Arbeitshilfen.	402
Kapitel 14 Arbeitsrechtliche Grundlagen		405
14.1	Geschichtliche Entwicklung	406
14.2	Individualarbeitsrecht	408
14.3	Kollektivarbeitsrecht	411
14.4	Labour Relation – zukunftsorientiertes Labour Relation Management	413
14.5	Code of Conduct oder Compliance-Richtlinie im Management-Kontext.	414
Teil 5 Lebenszyklusorientierte Handlungsfelder des Personalmanagements		417
Kapitel 15 Personalkapazitätsmanagement		419
15.1	Grundlagen	420
15.1.1	Teilbereiche des Personalkapazitätsmanagements	420
15.1.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	423
15.1.3	Besondere Bedeutung der Personalbedarfsplanung	424
15.1.4	Bildung von Mitarbeitergruppen	425
15.1.5	Alters- und Personalstrukturanalyse	426
15.1.6	Prognose des Personalbestands zum Planungshorizont	427
15.1.7	Prognose des Bruttoperpersonalbedarfes	428
15.1.8	Ermittlung des Nettopersonalbedarfes.	431
15.1.9	Bestimmung von Handlungsoptionen	432
15.1.10	Nachfolgeplanung	433
15.2	Aus der Praxis.	434
15.2.1	RWE AG.	434
15.2.2	Deutsche Telekom AG	435
15.3	Arbeitshilfen.	436

Kapitel 16	Personalrekrutierung und Personalauswahl	439
16.1	Grundlagen	440
16.1.1	Arten der Personalrekrutierung	441
16.1.2	Maßnahmen der Personalauswahl	446
16.2	Aus der Praxis	455
16.2.1	Nachtschwärmer Job-Tour	455
16.2.2	NETPIONEER GMBH	455
16.2.3	COMATCH GMBH	456
16.3	Arbeitshilfen	457
Kapitel 17	Personalentwicklung	459
17.1	Grundlagen	460
17.1.1	Begriffsabgrenzung	460
17.1.2	Identifikation von Personalentwicklungspotenzialen	463
17.1.3	Funktionszyklus systematischer Personalentwicklung	468
17.1.4	Bildungscontrolling	473
17.2	Aus der Praxis	475
17.2.1	HypoVereinsbank	475
17.2.2	BMW AG	476
17.2.3	„Young talent leadership program“	478
17.3	Arbeitshilfen	479
Kapitel 18	Personalanpassung	483
18.1	Grundlagen und Maßnahmen der Personalanpassung	484
18.1.1	Gründe und Herausforderungen der Personalanpassung	484
18.1.2	Maßnahmen der Personalanpassung ohne Personalabbau	486
18.1.3	Maßnahmen der Personalfreisetzung mit Personalabbau	489
18.2	Praxisorientierte Handlungsfelder	498
18.2.1	Trennungsmanagement	498
18.2.2	Outplacement	501
18.2.3	Gesetzliche Transferleistungen im Rahmen der Arbeitsförderung	503
18.2.4	ePlacement	505
18.3	Arbeitshilfen	506
Kapitel 19	Personalcontrolling	509
19.1	Grundlagen	510
19.1.1	Begriffsabgrenzung	510
19.1.2	Aufgaben und Interessengruppen	512
19.1.3	Abgrenzungsmöglichkeiten und Prozess	513
19.1.4	Instrumente	515
19.1.5	Organisatorische Einbindung	522
19.2	Aus der Praxis	523
19.2.1	Salzgitter AG	523
19.2.2	Infineon Technologies AG	524
19.3	Arbeitshilfen	524

Teil 6	Spezifische Themenstellungen	527
Kapitel 20	Employer Branding	529
20.1	Grundlagen	530
20.1.1	Begriffsabgrenzung und Definition	530
20.1.2	Historische Entwicklung	531
20.1.3	Nutzen des Employer Branding	533
20.1.4	Maßnahmen und Instrumente	536
20.2	Aus der Praxis	539
20.2.1	Zurich Financial Services	539
20.2.2	Orthomol pharmazeutische Vertriebs GmbH	539
20.2.3	Schüco International KG	540
20.3	Arbeitshilfen	541
Kapitel 21	Life Balance	543
21.1	Grundlagen	544
21.1.1	Begriffsabgrenzung und Entstehung	544
21.1.2	Burn-out	546
21.1.3	Bore-out	549
21.1.4	Handlungsfelder des Personalmanagements	549
21.2	Aus der Praxis	560
21.2.1	Fraport AG	560
21.2.2	Bertelsmann AG	561
21.2.3	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)	561
21.3	Arbeitshilfen	562
Kapitel 22	Diversity Management	565
22.1	Grundlagen	566
22.1.1	Begriffsabgrenzung	567
22.1.2	Entwicklung und Dimensionen	567
22.1.3	Hemmnisse und Herausforderungen	569
22.1.4	Diversity Management	570
22.1.5	Implementierungsprozess	572
22.2	Aus der Praxis	577
22.2.1	Commerzbank AG	577
22.2.2	Deutsche Lufthansa AG	578
22.3	Arbeitshilfen	579
Kapitel 23	Vergütungsmanagement	583
23.1	Grundlagen	584
23.1.1	Vergütung der Mitarbeiter	586
23.1.2	Leistungsabhängiger Grundlohn	589
23.1.3	Benefits	592
23.1.4	Formen der Mitarbeiterbeteiligung	595
23.2	Aus der Praxis	599
23.2.1	Sedus Stoll AG	599
23.2.2	Kolbe-Coloco Spezialdruck GmbH	599
23.3	Arbeitshilfen	599
Verwendete Literatur		603
Register		645