

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort . . . . .	V
<b>1 Überblick und konzeptioneller Rahmen . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Ausgangslage . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Konzeptioneller Rahmen . . . . .</b>	<b>4</b>
1.2.1 Überblick . . . . .	4
1.2.2 Grundlagen . . . . .	4
1.2.2.1 Wissenschaftsgeschichtliche Basis . . . . .	4
1.2.2.2 Begriffliche Basis . . . . .	6
1.2.3 Grundsystematik . . . . .	8
1.2.3.1 Felder im Personalmanagement . . . . .	8
1.2.3.2 Ebenen im Personalmanagement . . . . .	12
1.2.4 Grundpostulate . . . . .	15
1.2.4.1 Professionalisierung . . . . .	15
1.2.4.2 Akzeptanz . . . . .	17
<b>1.3 Methodischer Exkurs . . . . .</b>	<b>19</b>
1.3.1 Überblick . . . . .	19
1.3.2 Messung und Skalierung . . . . .	19
1.3.3 Objektivität und Reliabilität . . . . .	22
1.3.4 Validität . . . . .	24
<b>1.4 Rechtlicher Exkurs . . . . .</b>	<b>29</b>
1.4.1 Überblick . . . . .	29
1.4.2 Individuelles Arbeitsvertragsrecht . . . . .	29
1.4.3 Betriebsverfassungsgesetz . . . . .	31
1.4.4 Unternehmensmitbestimmung . . . . .	36
<b>1.5 Empirischer Exkurs: Verbreitung der Personalplanung . . . . .</b>	<b>38</b>
1.5.1 Überblick . . . . .	38
1.5.2 Die Studie von <i>Wächter</i> . . . . .	38
1.5.3 Die Studie von <i>Lutz</i> . . . . .	39
1.5.4 Die Studie von <i>Risak</i> . . . . .	42
1.5.5 Die Studie von <i>Scholl</i> und <i>Blumschein</i> . . . . .	43
1.5.6 Die Studie von <i>Drumm</i> und <i>Scholz</i> . . . . .	43
1.5.6.1 Pilotstudie . . . . .	44
1.5.6.2 Voruntersuchung . . . . .	45
1.5.6.3 Hauptuntersuchung . . . . .	47
<b>1.6 Resümee und Vorschau . . . . .</b>	<b>50</b>
<b>1.7 Testfragen . . . . .</b>	<b>52</b>
<b>2 Personalbestandsanalyse . . . . .</b>	<b>55</b>
<b>2.1 Charakterisierung . . . . .</b>	<b>55</b>

<b>2.2 Operative Ebene: Fähigkeitsprofil</b> . . . . .	59
2.2.1 Überblick . . . . .	59
2.2.2 Fähigkeitsmerkmale . . . . .	60
2.2.2.1 Inhalt . . . . .	60
2.2.2.2 Auswahl . . . . .	62
2.2.2.3 Projektion . . . . .	64
2.2.3 Ersatzgrößen . . . . .	64
2.2.3.1 Leistungsmerkmale . . . . .	65
2.2.3.2 Verhaltensmerkmale . . . . .	65
2.2.3.3 Bewertung . . . . .	68
<b>2.3 Taktische Ebene: Tätigkeits- und Qualifikationsfeld</b> . . . . .	69
2.3.1 Überblick . . . . .	69
2.3.2 Stellenbezogene Aggregation . . . . .	69
2.3.3 Qualifikationsbezogene Aggregation . . . . .	69
<b>2.4 Strategische Ebene: Personalkonfiguration</b> . . . . .	72
2.4.1 Überblick . . . . .	72
2.4.2 Personalstruktur . . . . .	72
2.4.2.1 Grundmodell . . . . .	72
2.4.2.2 Ein Simulationsmodell . . . . .	73
2.4.3 Humanvermögensrechnung . . . . .	75
<b>2.5 Methodischer Exkurs</b> . . . . .	78
2.5.1 Überblick . . . . .	78
2.5.2 <i>Markoff</i> -Modelle . . . . .	78
2.5.2.1 Methodenbeschreibung . . . . .	78
2.5.2.2 Das Modell von <i>Wessels et al.</i> . . . . .	82
2.5.3 System Dynamics . . . . .	82
2.5.3.1 Methodenbeschreibung . . . . .	82
2.5.3.2 Das Modell von <i>Weinmann</i> . . . . .	88
2.5.4 Methodenvergleich . . . . .	90
<b>2.6 Resümee und Vorschau</b> . . . . .	91
<b>2.7 Testfragen</b> . . . . .	91
<b>3 Personalbedarfsbestimmung</b> . . . . .	93
3.1 Charakterisierung . . . . .	93
3.2 Operative Ebene: Stellenbezogen . . . . .	97
3.2.1 Überblick . . . . .	97
3.2.2 Qualitativ: Anforderungsprofil . . . . .	97
3.2.3 Quantitativ: Zeitstudien . . . . .	100
3.2.3.1 Direkte Zeitmessung . . . . .	101
3.2.3.2 Stichprobenverfahren . . . . .	102
3.2.3.3 Elementarzeitverfahren . . . . .	103
3.3 Taktische Ebene: Gruppenbezogen . . . . .	105
3.3.1 Überblick . . . . .	105
3.3.2 Qualitativ: Berufsklassifikation . . . . .	106
3.3.3 Quantitativ: Kennziffernplanung . . . . .	108
3.3.3.1 Einfache Kennziffern . . . . .	108

3.3.3.2	Rosenkranz –Formel . . . . .	109
3.3.3.3	Leitungsspannenmodelle . . . . .	110
3.3.3.4	Multiple Regression . . . . .	111
3.3.3.5	Interaktive Bedarfsanalyse . . . . .	112
3.4	Strategische Ebene: Unternehmensbezogen . . . . .	118
3.4.1	Überblick . . . . .	118
3.4.2	Qualitativ: Bedarfsstruktur . . . . .	119
3.4.2.1	Personalbedarf bei Sicherheit . . . . .	119
3.4.2.2	Personalbedarf bei Unsicherheit . . . . .	121
3.4.2.3	Personalbedarf bei Ungewißheit . . . . .	122
3.4.3	Quantitativ: Bedarfsniveau . . . . .	123
3.4.3.1	Globalprognose . . . . .	123
3.4.3.2	Interaktive Bedarfsanalyse . . . . .	123
3.5	Methodischer Exkurs . . . . .	126
3.5.1	Überblick . . . . .	126
3.5.2	Analyse- und Prognosetechniken . . . . .	127
3.5.2.1	Qualitativ . . . . .	127
3.5.2.2	Quantitativ . . . . .	132
3.5.3	Mehrfachqualifikation als Planungsproblem . . . . .	135
3.5.3.1	Das Bedarfsdreieck von <i>Kossbiel</i> . . . . .	135
3.5.3.2	Methodenbeschreibung: Lineare Programmie- rung . . . . .	137
3.5.3.3	Qualifikationsplanung mit Linearer Program- mierung . . . . .	138
3.6	Resümee und Vorschau . . . . .	141
3.7	Testfragen . . . . .	142
3.8	Praxisbeispiele . . . . .	144
3.8.1	<i>John Deere</i> . . . . .	144
3.8.2	<i>EDEKA</i> . . . . .	147
3.8.3	<i>Ford</i> . . . . .	150
3.8.4	<i>Messerschmitt-Bölkow-Blohm</i> . . . . .	152
4	Personalveränderung . . . . .	157
4.1	Charakterisierung . . . . .	157
4.2	Operative Ebene: Personelle Einzelmaßnahmen . . . . .	159
4.2.1	Überblick . . . . .	159
4.2.2	Personalbeschaffung . . . . .	159
4.2.2.1	Inhalt und Ablauf . . . . .	159
4.2.2.2	Beschaffungsweg und Beschaffungszeitpunkt . . . . .	159
4.2.2.3	Bewerberauswahl . . . . .	165
4.2.2.4	Kontrollphase . . . . .	172
4.2.2.5	Rechtliche Aspekte . . . . .	173
4.2.3	Personalentwicklung . . . . .	177
4.2.3.1	Inhalt und Ablauf . . . . .	177
4.2.3.2	Fähigkeitslücke . . . . .	178
4.2.3.3	Entwicklungspotential . . . . .	179
4.2.3.4	Volumen, Adressaten, Maßnahmen . . . . .	180

4.2.3.5	Kontrollphase . . . . .	182
4.2.3.6	Rechtliche Aspekte . . . . .	184
4.2.4	Personalfreisetzung . . . . .	184
4.2.4.1	Inhalt und Ablauf . . . . .	184
4.2.4.2	Abgangsinterview . . . . .	185
4.2.4.3	Outplacement . . . . .	186
4.2.4.4	Kontrollphase . . . . .	188
4.2.4.5	Rechtliche Aspekte . . . . .	189
<b>4.3</b>	<b>Taktische Ebene: Gruppenbezogene Maßnahmen . . . . .</b>	<b>191</b>
4.3.1	Überblick . . . . .	191
4.3.2	Personalbeschaffung . . . . .	191
4.3.2.1	Arbeitsmarktforschung als Datenquelle . . . . .	191
4.3.2.2	Personalleasing als Flexibilitätspotential . . . . .	192
4.3.3	Personalentwicklung . . . . .	196
4.3.3.1	Entwicklungsadressaten . . . . .	196
4.3.3.2	Entwicklungsrichtungen . . . . .	196
4.3.4	Personalfreisetzung . . . . .	198
4.3.4.1	Freisetzungsformen . . . . .	199
4.3.4.2	Freisetzungsabwicklung . . . . .	200
<b>4.4</b>	<b>Strategische Ebene: Integration . . . . .</b>	<b>203</b>
4.4.1	Überblick . . . . .	203
4.4.2	Grundlagen . . . . .	203
4.4.2.1	Personalmarketing . . . . .	203
4.4.2.2	Interner Arbeitsmarkt . . . . .	204
4.4.3	Unternehmensinduzierte Arbeitsmarktstrategie (UAMS) . . . . .	205
4.4.3.1	Vorbemerkung . . . . .	205
4.4.3.2	Strategische Potentiale . . . . .	207
4.4.3.3	Strategische Barrieren . . . . .	209
4.4.3.4	Strategische Bewegungen . . . . .	211
4.4.3.5	Ein Schrittmodell . . . . .	212
<b>4.5</b>	<b>Methodischer Exkurs . . . . .</b>	<b>214</b>
4.5.1	Überblick . . . . .	214
4.5.2	Biographische Fragebogen . . . . .	215
4.5.2.1	Grundidee . . . . .	215
4.5.2.2	Weighted Application Blank . . . . .	215
4.5.2.3	Biographical Information Blank . . . . .	218
4.5.3	Assessment Center . . . . .	219
4.5.4	Validität der Bewerberauswahl . . . . .	221
4.5.4.1	Prognosevalidität . . . . .	221
4.5.4.2	Basisrate und Selektionsrate . . . . .	223
4.5.5	Zwei exemplarische Persönlichkeitstests . . . . .	225
4.5.5.1	Learning-Styles Inventory (LSI) . . . . .	225
4.5.5.2	Strong-Campbell Interest Inventory (SCII) . . . . .	229
<b>4.6</b>	<b>Resümee und Vorschau . . . . .</b>	<b>232</b>
<b>4.7</b>	<b>Testfragen . . . . .</b>	<b>233</b>

<b>4.8 Praxisbeispiele</b>	235
4.8.1 <i>BASF</i>	235
4.8.2 <i>Bosch</i>	238
4.8.3 <i>Procter &amp; Gamble</i>	241
<b>5 Personaleinsatz</b>	243
<b>5.1 Charakterisierung</b>	243
<b>5.2 Operative Ebene: Ergonomie und Eignung</b>	246
5.2.1 Überblick	246
5.2.2 Ergonomie als Grundlage	246
5.2.2.1 Grundsystematik	246
5.2.2.2 Das Belastungs–Beanspruchungskonzept	248
5.2.2.3 Beanspruchung durch energetische Arbeit	251
5.2.2.4 Beanspruchung durch informatorische Arbeit	254
5.2.2.5 Beanspruchung durch Umgebungseinflüsse	255
5.2.3 Konsequenzen für die Gestaltung des Arbeitsplatzes	258
5.2.3.1 Grundsätzliches	258
5.2.3.2 Bildschirmarbeitsplatz als Spezialfall	260
5.2.4 Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitszeit	261
5.2.4.1 Grundsystematik	261
5.2.4.2 Schichtarbeit	262
5.2.4.3 Arbeitspausen	264
5.2.4.4 Arbeitszeitflexibilisierung	265
5.2.5 Konsequenzen für die Gestaltung der Arbeitsaufgabe	267
5.2.5.1 Grundsystematik	267
5.2.5.2 Eignungswerte und Eignungsprofile	268
5.2.5.3 Biorhythmus als Denkanstoß	271
<b>5.3 Taktische Ebene: Einsatzprinzipien</b>	273
5.3.1 Überblick	273
5.3.2 Job Rotation, Enrichment und Enlargement	274
5.3.3 Gruppenbezogene Einsatzprinzipien	274
5.3.3.1 Grundüberlegung	274
5.3.3.2 Teilautonome Arbeitsgruppen	275
5.3.3.3 Qualitätszirkel	275
5.3.3.4 Lernstatt	278
5.3.3.5 Zusammenführung	280
5.3.4 Gruppenzusammensetzung als Einsatzproblem	280
5.3.4.1 Grundlagen	280
5.3.4.2 Ein Laborexperiment	282
<b>5.4 Strategische Ebene: „Humanisierung der Arbeit“</b>	291
5.4.1 Überblick	291
5.4.2 Überbetrieblich: Humanisierungsforschung	292
5.4.2.1 Humanisierungsprogramme	292
5.4.2.2 Humanisierungsinhalte	293
5.4.3 Innerbetrieblich: Humanisierungsmanagement	294
5.4.4 Humanisierung und CIM als Spezialfall	296
5.4.4.1 CIM–Konzeption	296

5.4.4.2	CIM–Implikationen . . . . .	298
5.4.4.3	Ansatzpunkte einer Humanisierung . . . . .	300
5.5	Methodischer Exkurs . . . . .	302
5.5.1	Überblick . . . . .	302
5.5.2	Ähnlichkeitswerte als Eignungswerte . . . . .	302
5.5.3	Lineare Optimierung als Zuordnungsansatz . . . . .	305
5.5.3.1	Allgemeine Modellformulierung . . . . .	305
5.5.3.2	Das modifizierte LP–Modell von <i>Kosbiel</i> . . . . .	306
5.5.4	Mustererkennung . . . . .	309
5.6	Resümee und Vorschau . . . . .	311
5.7	Testfragen . . . . .	312
5.8	Praxisbeispiele . . . . .	313
5.8.1	<i>Hewlett–Packard</i> . . . . .	313
5.8.2	<i>Modehaus Beck</i> . . . . .	315
5.8.3	<i>Dow Chemical</i> . . . . .	317
6	Personalführung . . . . .	321
6.1	Charakterisierung . . . . .	321
6.2	Operative Ebene: Individualführung . . . . .	322
6.2.1	Überblick . . . . .	322
6.2.2	Menschenbilder als Grundlage . . . . .	324
6.2.2.1	Funktionen von Menschenbildern . . . . .	324
6.2.2.2	Die „Theorien“ von <i>McGregor</i> . . . . .	326
6.2.2.3	Die Grundtypen von <i>Schein</i> . . . . .	328
6.2.2.4	Die Managertypen von <i>Maccoby</i> . . . . .	329
6.2.2.5	Die Untersuchung von <i>Weinert</i> . . . . .	331
6.2.2.6	Zusammenführung . . . . .	334
6.2.3	Verhaltenstheoretische Grundlagen . . . . .	335
6.2.3.1	Die Anreiz–Beitrags–Theorie von <i>March</i> und <i>Simon</i> . . . . .	335
6.2.3.2	Stimulus–Response–Modelle . . . . .	335
6.2.3.3	Die Theorie kognitiver Dissonanz von <i>Festinger</i> . . . . .	338
6.2.3.4	Zusammenführung . . . . .	340
6.2.4	Inhaltstheorien der Motivation . . . . .	340
6.2.4.1	Die Bedürfnishierarchie von <i>Maslow</i> . . . . .	340
6.2.4.2	Die zwei Faktorengruppen von <i>Herzberg</i> . . . . .	342
6.2.4.3	Die Bedürfnisarten von <i>McClelland</i> . . . . .	346
6.2.4.4	Zusammenführung . . . . .	350
6.2.5	Prozeßtheorien der Motivation . . . . .	350
6.2.5.1	Die Gerechtigkeitstheorie von <i>Adams</i> . . . . .	350
6.2.5.2	Die Erwartungstheorie von <i>Vroom</i> . . . . .	355
6.2.5.3	Das Rückkopplungsmodell von <i>Porter</i> und <i>Lawler</i> . . . . .	358
6.2.5.4	Zusammenführung . . . . .	359
6.2.6	Grundformen von Führungsstilmodellen . . . . .	359
6.2.6.1	Das Kontinuum von <i>Tannenbaum</i> und <i>Schmidt</i> . . . . .	359

6.2.6.2	Die Kontingenzttheorie von <i>Fiedler</i> . . . . .	360
6.2.6.3	Die Theorie kognitiver Ressourcen von <i>Fiedler</i> . . . . .	365
6.2.6.4	Das Entscheidungsmodell von <i>Vroom</i> und <i>Yetton</i> . . . . .	367
6.2.6.5	Zusammenführung . . . . .	374
6.2.7	Führungsstilmodelle der Ohio–State–Forschung . . . . .	374
6.2.7.1	Die Ohio–State–Forschung . . . . .	374
6.2.7.2	Das Verhaltensgitter von <i>Blake</i> und <i>Mouton</i> . . . . .	377
6.2.7.3	Der 3–D–Ansatz von <i>Reddin</i> . . . . .	380
6.2.7.4	Das Reifegradmodell von <i>Hersey</i> und <i>Blanchard</i> . . . . .	383
6.2.7.5	Zusammenführung . . . . .	386
6.2.8	Der „homo pathologicus“ als Denkanstoß . . . . .	389
6.2.9	Bewertung . . . . .	392
<b>6.3</b>	<b>Taktische Ebene: Kollektive Führungsansätze . . . . .</b>	<b>393</b>
6.3.1	Überblick . . . . .	393
6.3.2	Das Harzburger Modell . . . . .	393
6.3.3	Führungsgrundsätze . . . . .	395
6.3.3.1	Einordnung . . . . .	395
6.3.3.2	Darstellung . . . . .	395
6.3.3.3	Kritik . . . . .	397
6.3.4	Informationsflußbezogene Führung . . . . .	399
6.3.4.1	Grundlagen . . . . .	399
6.3.4.2	Diskrete Partialmodelle . . . . .	400
6.3.4.3	Stetige Partialmodelle . . . . .	403
6.3.4.4	Zusammenführung . . . . .	404
6.3.5	Erfolgsbeteiligung . . . . .	405
6.3.5.1	Ziele . . . . .	405
6.3.5.2	Formen . . . . .	406
6.3.6	Bewertung . . . . .	408
<b>6.4</b>	<b>Strategische Ebene: Kulturfokussiertes Personalmanagement . . . . .</b>	<b>409</b>
6.4.1	Überblick . . . . .	409
6.4.2	Grundlagen . . . . .	410
6.4.2.1	Kulturforschung allgemein . . . . .	410
6.4.2.2	Kulturforschung in der BWL . . . . .	411
6.4.2.3	Kulturdarstellung . . . . .	417
6.4.2.4	Kulturanalyse . . . . .	418
6.4.3	Das PRISMA–Modell: Vorschau . . . . .	421
6.4.4	Unternehmenskultur durch Personalführung . . . . .	422
6.4.4.1	Aufgabenstellung . . . . .	422
6.4.4.2	Voraussetzungen . . . . .	423
6.4.4.3	Realisierung . . . . .	424
6.4.5	Personalführung durch Unternehmenskultur . . . . .	427
6.4.5.1	Aufgabenstellung . . . . .	427
6.4.5.2	Voraussetzungen . . . . .	428
6.4.5.3	Realisierung . . . . .	428

6.4.6	Personalführung als Teil der Unternehmenskultur . . .	430
6.4.6.1	Aufgabenstellung . . . . .	430
6.4.6.2	Voraussetzungen . . . . .	431
6.4.6.3	Realisierung . . . . .	431
6.4.7	Das PRISMA-Modell: Synthese . . . . .	434
6.4.8	Bewertung . . . . .	435
6.5	Methodischer Exkurs: Führungsstilanalyse . . . . .	436
6.6	Resümee und Vorschau . . . . .	440
6.7	Testfragen . . . . .	441
6.8	Praxisbeispiele . . . . .	442
6.8.1	<i>Harald Kayser (Agepan)</i> . . . . .	442
6.8.2	<i>Dresdner Bank AG</i> . . . . .	444
6.8.3	<i>Rainer Megerle</i> . . . . .	447
7	Personalkostenmanagement . . . . .	451
7.1	Charakterisierung . . . . .	451
7.2	Operative Ebene: Personalentlohnung . . . . .	455
7.2.1	Überblick . . . . .	455
7.2.2	Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung . . . . .	456
7.2.2.1	Grundsystematik . . . . .	456
7.2.2.2	Analytische Arbeitsbewertung . . . . .	457
7.2.2.3	Summarische Arbeitsbewertung . . . . .	462
7.2.3	Leistungsabhängige Entgelt differenzierung . . . . .	462
7.2.3.1	Grundsystematik . . . . .	462
7.2.3.2	Zeitlohn plus Leistungsbewertung . . . . .	465
7.2.3.3	Prämienlohn . . . . .	466
7.2.3.4	Akkordlohn . . . . .	469
7.2.3.5	Pensumlohn . . . . .	471
7.2.4	Führungskräfteentlohnung . . . . .	472
7.3	Taktische Ebene: Personalkostenbudgetierung . . . . .	473
7.3.1	Überblick . . . . .	473
7.3.2	Budgetgrundlagen . . . . .	473
7.3.2.1	Budgetbegriff und Budgetfunktionen . . . . .	473
7.3.2.2	Personalkosten als Informationsbasis . . . . .	474
7.3.3	Budgeterstellung . . . . .	475
7.3.3.1	Grundformen . . . . .	475
7.3.3.2	Zero Base Budgeting . . . . .	477
7.3.3.3	Gemeinkostenwertanalyse . . . . .	480
7.3.3.4	Budgetabstimmung . . . . .	482
7.3.3.5	Zusammenführung . . . . .	483
7.3.4	Budgetkontrolle . . . . .	485
7.3.4.1	Soll-Ist-Vergleich . . . . .	485
7.3.4.2	Abweichungsanalyse . . . . .	487
7.4	Strategische Ebene: Personalkostenstrukturierung . . . . .	488
7.4.1	Überblick . . . . .	488
7.4.2	Bestandskosten . . . . .	491

7.4.2.1	Bestandskostenstruktur . . . . .	491
7.4.2.2	Bestandskostenkontrolle . . . . .	493
7.4.2.3	Computergestützte Kostenanalyse und -prognose . . . . .	493
7.4.3	Aktionskosten . . . . .	496
7.4.4	Reaktionskosten . . . . .	497
7.4.4.1	Fluktuation . . . . .	497
7.4.4.2	Fehlzeiten . . . . .	498
7.5	Empirischer Exkurs: Personalkosten im Vergleich . . . . .	501
7.6	Resümee und Vorschau . . . . .	504
7.7	Testfragen . . . . .	504
8	Personalinformationsmanagement . . . . .	507
8.1	Charakterisierung . . . . .	507
8.2	Operative Ebene: Personalinformationssysteme . . . . .	511
8.2.1	Überblick . . . . .	511
8.2.2	Inhaltliche Aspekte . . . . .	511
8.2.2.1	Aufgaben eines Personalinformationssystems . . . . .	511
8.2.2.2	Grundaufbau eines Personalinformationssystems . . . . .	513
8.2.2.3	Detailaspekte eines Personalinformationssystems . . . . .	515
8.2.3	Technologische Aspekte . . . . .	518
8.2.3.1	Hardware . . . . .	518
8.2.3.2	Software . . . . .	519
8.2.3.3	Konsequenzen . . . . .	531
8.2.4	Anwendungsprobleme . . . . .	532
8.2.4.1	Datensicherung . . . . .	532
8.2.4.2	Datenschutz und Mitbestimmung . . . . .	534
8.2.4.3	Systemakzeptanz . . . . .	538
8.2.5	Anwendungsbeispiele . . . . .	540
8.2.5.1	Zeiterfassung und Einsatzsteuerung . . . . .	540
8.2.5.2	Personalverwaltung . . . . .	543
8.3	Taktische Ebene: Informationsfunktionsgruppen . . . . .	546
8.3.1	Überblick . . . . .	546
8.3.2	Personalberichtswesen . . . . .	546
8.3.3	Personalcontrolling . . . . .	548
8.4	Strategische Ebene: (Personal-)Informationsstrategie . . . . .	550
8.4.1	Überblick . . . . .	550
8.4.2	Strukturstrategie . . . . .	551
8.4.2.1	Grundansatz . . . . .	551
8.4.2.2	Restriktionen . . . . .	553
8.4.3	Methodenstrategie . . . . .	554
8.4.4	Datenstrategie . . . . .	556
8.4.5	Akzeptanzstrategie . . . . .	558
8.4.5.1	Ausgangslage . . . . .	558
8.4.5.2	Ein Schrittmodell . . . . .	559

8.4.5.3	Projektentwicklung	560
8.4.5.4	Akzeptanzsicherung	562
8.4.6	Informationskulturstrategie	563
8.4.6.1	Bedeutung der Informationskultur	563
8.4.6.2	Erfassung der Informationskultur	565
8.4.6.3	Das duale (Informations-)Kulturmodell	568
8.4.6.4	Interaktionsbeispiel	570
8.5	Empirischer Exkurs	576
8.5.1	Überblick	576
8.5.2	Software-Angebot	576
8.5.2.1	Großrechner	576
8.5.2.2	Personal Computer	577
8.5.3	Verbreitung und Nutzung von Personalinfor- mationssystemen	577
8.5.3.1	Großrechner	577
8.5.3.2	Personal Computer	585
8.6	Resümee und Vorschau	593
8.7	Testfragen	595
9	Ausblick	597
	Abkürzungsverzeichnis	599
	Literaturverzeichnis	601
	Personenverzeichnis	631
	Stichwortverzeichnis	639