

Inhaltsverzeichnis

1. Das Personalauswahlverfahren	13
1.1 Die üblichen Vorgehensweisen	14
1.2 Fehlende Erkenntnis über die hohe Bedeutung von Personalentscheidungen	15
1.3 Nicht ausreichende Intensität der Auswahlverfahren	15
1.4 Kein Ausschluß vermeidbarer Auswahlfehler	16
1.5 Einsatz von Modellen	16
1.6 Tauglichkeit und Grenzen von Modellen	17
1.7 Kritischer Abstand zu den Modellen	18
2. Der Zustand des personellen Bereichs in den Unternehmen	19
2.1 Die Veränderung der Arbeitswelt während der wirtschaft- lichen Entwicklungsphasen	19
2.2 Konflikte zwischen Individuum und Organisation	21
2.3 Wertewandel und versäumte Neuorientierung in der Personalarbeit	23
3. Das Phänomen der inneren Kündigung	26
3.1 Innere Kündigung bei nachhaltiger Verbesserung der Arbeitsbedingungen – ein Paradoxon?	28
3.2 Entwicklung zur inneren Kündigung	31
4. Das neue Bewußtsein bei der Personalarbeit	32
4.1 Die geistige Neuorientierung	33
4.2 Wertewandel und Bewußtseinswandel	34
4.3 Herausforderungen durch zunehmenden Wettbewerbsdruck	39
4.4 Die menschlichen Potentiale und ihre Entdeckung	40
4.5 Die Potentiale der Jugend und ihre Integration	42
4.6 Das neue Denken	44
5. Die Selbstverwirklichung	46
5.1 Die Grundstrebungen des Menschen	48
5.2 Das Geltungsstreben	49

5.3 Das Selbstwertstreben	49
5.4 Abgrenzung, Geltungsstreben/Selbstwertstreben	50
6. Neue Methoden bei Personalauswahl, Unternehmensführung und Personalentwicklung	51
6.1 Das Ganzheitliche	52
6.2 Neue Erkenntnisse – Neue Einsichten	53
6.3 Größere Erfolge durch Intensivierung des Auswahlverfahrens	55
6.4 Die Klausur	55
6.5 Die Personalentscheidung	65
6.6 Die Konzeption zur Erhaltung des Human Capital	67
6.7 Die neuen Verhaltensnormen von Führenden und Geführten	71
6.8 Personal-Controlling	74
7. Der Lern- und Anpassungsprozeß	82
7.1 Das Erziehungssystem und die Barrieren	82
7.2 Lebenslanges Lernen	85
7.3 Die Transformation	88
7.4 Anpassungsfähigkeit der Strukturen	91
7.5 Die neuen Verhaltensmuster	92
7.6 Das neue Bewußtsein	97
7.7 Neue Führungsgrundsätze – neues Führungsverhalten – neuer Führungsstil – neuer Typus Führungskraft	99
7.8 Die Authentizität der Führung	105
8. Die Umsetzung in den Unternehmen	112
8.1 Adäquater Führungsstil	112
8.2 Dezentralisation	113
8.3 Motivationsfreundliche Hierarchien, Abbau der Bürokratie	114
8.4 Aufbau des Informationswesens und Pflege der Kommunikation	116
8.5 Koordination	118
8.6 Projektgruppen – Ausschüsse – Workshops – Gesprächszirkel	119
8.7 Potentialanalyse der Mitarbeiter	126
8.8 Anpassung der gesellschaftlichen Systeme und Strukturen	127
8.9 Strategien	127

9. Die Ethik der Führung	129
9.1 Änderung der Unternehmensstruktur und personelle Konsequenzen	129
9.2 Keine Lehr- und Lernbarkeit der Transformation	131
9.3 Parallelität zwischen altem und neuem Bewußtsein	132
9.4 Die vertrauenbildenden flankierenden Maßnahmen	132
9.5 Humanistische Betriebspsychologie	133
Koda	135
Literaturverzeichnis	137
Sachregister	141