

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 |