
Inhaltsverzeichnis

1	Berufsbilder des HRM.	1
1.1	Einführung	1
1.2	Generelle Anforderungen an Beschäftigte des Human Resources.	1
1.3	Einzelne Berufsbilder	2
2	Menschenbilder des HRM	5
2.1	Einführung	5
2.2	Begriffsverständnis	6
2.3	Modelle	6
2.4	Empirische Befunde	10
2.5	Umsetzung in der Praxis	12
	Literatur	13
3	Strategisches HRM.	15
3.1	Einführung	15
3.2	Begriffsverständnis	16
3.3	Modelle	16
	3.3.1 Grundlagen zur strategischen Unternehmensführung	16
	3.3.2 Ansätze der Personalstrategie.	18
	3.3.3 Prozess der HRM-Strategie.	20
	Literatur	23
4	Gefühle, Konflikte und Teams.	25
4.1	Einführung	25
4.2	Gefühle	25
	4.2.1 Welche Gefühle werden unterschieden?	26
	4.2.2 Konsequenzen von Gefühlen	26
	4.2.3 Ursprung von Gefühlen	27
	4.2.4 Zwei-Faktoren-Theorie der Emotion	27
	4.2.5 Einfluss der Gefühle auf arbeitsrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen	28

4.3	Konflikte	29
4.3.1	Arten von Konflikten	29
4.3.2	Funktionale und dysfunktionale Konflikte	30
4.3.3	Schritte des Konfliktmanagements	30
4.4	Teams	31
4.4.1	Definition Gruppe und Team	31
4.4.2	Merkmale von Gruppen- und Teamarbeit	32
4.4.3	Positive und negative Effekte der Teamarbeit	32
4.4.4	Zusammenstellung von Teams	34
4.4.5	Phasen-Modell der Teamentwicklung	35
	Literatur	36
5	Power & Politics	39
5.1	Einführung	39
5.2	Begriffsverständnis	39
5.2.1	Kommunikation	40
5.2.2	Macht	41
5.2.3	Mikropolitik	42
5.3	Modelle	44
5.3.1	Das Vier-Ohren-Modell	44
5.3.2	Watzlawicks 5 Axiome zur Kommunikation (Watzlawick et al. 2011)	46
5.4	Empirische Befunde	47
5.5	Praxisbeispiel	48
	Literatur	48
6	Organisationskultur	51
6.1	Einführung	51
6.2	Begriffsverständnis und Abgrenzung	51
6.3	Dimensionen der Organisationskultur	52
6.4	Typologien von Organisationskultur	53
6.5	Funktionen der Organisationskultur	54
6.6	Kulturwandel	56
	Literatur	57
7	Arbeits- und Anforderungsanalyse	59
7.1	Einführung	59
7.2	Begriffsverständnis	59
7.3	Methoden und Instrumente	61
7.3.1	Arbeitsanalyse	61
7.3.2	Anforderungsanalyse	63
7.4	Empirische Befunde	65
7.5	Umsetzung in der Praxis	66

7.5.1	Funktionen der Arbeits- und Anforderungsanalyse.....	67
7.5.2	Occupational Information Network.....	69
	Literatur.....	70
8	Entlohnung und Arbeitszeitmodelle.....	73
8.1	Einführung.....	73
8.2	Entlohnung.....	74
8.2.1	Begriffsverständnis.....	74
8.2.2	Modelle.....	74
8.2.3	Empirische Befunde.....	77
8.2.4	Umsetzung in der Praxis.....	78
8.3	Arbeitszeitmodelle.....	78
8.3.1	Begriffsverständnis.....	78
8.3.2	Modelle.....	79
8.3.3	Empirische Befunde.....	81
8.3.4	Umsetzung in der Praxis.....	82
	Literatur.....	82
9	Personeneigenschaften.....	85
9.1	Einführung.....	85
9.2	Begriffsverständnis.....	86
9.3	Modelle.....	87
9.3.1	Intelligenz.....	87
9.3.2	Persönlichkeit.....	88
9.3.3	Motive & Interessen.....	91
9.3.4	Werte.....	92
9.4	Empirische Befunde.....	94
9.4.1	Alters- und Geschlechtseffekte von Intelligenz und Persönlichkeit.....	94
9.4.2	Erfolgsrelevanz von Intelligenz und Persönlichkeit.....	94
9.5	Umsetzung in der Praxis.....	95
	Literatur.....	95
10	Arbeitsrelevante Einstellungen.....	99
10.1	Einführung.....	99
10.2	Begriffsverständnis.....	99
10.3	Funktionen von Einstellungen.....	100
10.4	Wichtige arbeitsrelevante Einstellungen.....	101
10.4.1	Arbeitszufriedenheit.....	101
10.4.2	Organisationales Commitment.....	104
10.4.3	Organizational Citizenship Behavior.....	106
10.5	Exkurs: Der psychologische Vertrag.....	106
	Literatur.....	108

11	Organizational Health und Work-Life-Balance	111
11.1	Einführung	111
11.2	Begriffsverständnis	112
11.3	Modelle	112
11.4	Empirische Befunde	118
11.5	Umsetzung in der Praxis	118
	Literatur	119
12	Motivation	123
12.1	Einführung	123
12.2	Begriffsverständnis	124
12.3	Modelle	124
	12.3.1 Inhaltstheoretisches Modell	125
	12.3.2 Prozesstheoretische Modelle	125
12.4	Empirische Befunde	129
12.5	Umsetzung in der Praxis	130
	Literatur	132
13	Personalmarketing	135
13.1	Einführung	135
13.2	Begriffsverständnis	135
13.3	Ziele des Personalmarketings	136
13.4	Maßnahmen des Personalmarketings	137
13.5	Externes Personalmarketing – Personalgewinnung	138
13.6	Internes Personalmarketing – Personalbindung	141
13.7	Umsetzung in der Praxis – Fallbeispiel	142
	Literatur	143
14	Personaleinsatz und Personalfreisetzung	145
14.1	Einführung	145
14.2	Personaleinsatz	146
	14.2.1 Begriffsverständnis	146
	14.2.2 Modelle	146
	14.2.3 Empirische Befunde	148
	14.2.4 Umsetzung in der Praxis	149
14.3	Personalfreisetzung	150
	14.3.1 Begriffsverständnis	150
	14.3.2 Modelle	151
	14.3.3 Empirische Befunde	155
	14.3.4 Umsetzung in der Praxis	156
	Literatur	157
15	Personalauswahl	159
15.1	Einführung	159
15.2	Begriffsverständnis	159

15.3	Modelle	160
15.4	Empirische Befunde	167
15.5	Umsetzung in der Praxis	168
	Literatur	169
16	Personalentwicklung	173
16.1	Einführung	173
16.2	Begriffsverständnis	173
16.3	Modelle	180
16.4	Empirische Befunde	183
16.5	Umsetzung in der Praxis	183
	Literatur	184
17	Personalführung: Verhaltensbezogene Ansätze	187
17.1	Einführung	187
17.2	Begriffsverständnis	187
17.3	Modelle	188
17.3.1	Charismatische Führung	188
17.3.2	Transaktionale und Transformationale Führung	189
17.3.3	Das „Full Range of Leadership“-Modell	190
17.3.4	Instrumentelle Führung	192
17.4	Empirische Befunde	194
17.4.1	Befunde Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung	194
17.4.2	Befunde charismatische Führung	194
17.4.3	Befunde transformationale, transaktionale und instrumentelle Führung	194
17.5	Umsetzung in der Praxis	195
	Literatur	196
18	Personalführung II: alternative Ansätze	199
18.1	Einführung	199
18.2	Begriffsverständnis	199
18.3	Modelle	200
18.4	Empirische Befunde	202
18.5	Umsetzung in der Praxis	203
	Literatur	205
19	HRM Controlling	207
19.1	Einführung	207
19.2	Begriffsverständnis	207
19.3	Modelle	209
19.4	Empirische Befunde	213
19.5	Umsetzung in der Praxis	214
	Literatur	215

20	Operative Aufgaben des HRM.	217
20.1	Einführung	217
20.2	Personalakte	220
20.3	SAP ERP HCM	222
20.4	Nachfolgeplanung	224
	Literatur	228
21	Aktuelle HR-Trends: Managing Diversity, demographischer Wandel und Wissensmanagement	231
21.1	Einführung	231
21.2	Managing Diversity und demographischer Wandel	232
21.2.1	Begriffsverständnis: Demographischer Wandel und Diversity Management	232
21.2.2	Ausgewählte Modelle und Theorien zum Bereich Demographischer Wandel und Diversity Management	233
21.2.3	Empirische Befunde	234
21.2.4	Umsetzung in der Praxis	235
21.3	Wissensmanagement	237
21.3.1	Begriffsverständnis	237
21.3.2	Ausgewählte Modelle	237
21.3.3	Umsetzung in der Praxis	239
	Literatur	242
22	Mitarbeiterbefragungen und Beobachtungsverfahren	245
22.1	Einführung	245
22.2	Begriffsverständnis	246
22.2.1	Diagnostische Funktion	246
22.2.2	Interventionsfunktion	247
22.2.3	Formen der Mitarbeiterbefragung	248
22.3	Modelle	248
22.4	Empirische Modelle	251
22.5	Umsetzung in der Praxis	252
	Literatur	253
23	Leistungsbeurteilung	255
23.1	Einführung	255
23.2	Begriffsverständnis	255
23.3	Modelle	256
23.4	Umsetzung in der Praxis	261
	Literatur	264
24	Statistische Grundlagen	265
24.1	Einführung	265
24.2	Phasen empirischer Untersuchungen	266

24.3	Statistische Auswertung	269
24.3.1	Item- und Skalenanalyse	269
24.3.2	Hypothesentesten	275
	Literatur	282
	Sachverzeichnis	283