

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
---------------------------------	----

I. TEIL

Grundlagen der Personalwirtschaft	23
--	-----------

1 Zum Begriff und zur Bedeutung der Personalwirtschaft sowie zur Konzeption des Buches	25
2 Personalwirtschaftliche Ansätze	31
21 Überblick	31
22 Scientific Management	31
23 Human-Relations-Bewegung	32
24 Der Produktionsfaktor-Ansatz	35
25 Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	37
26 Der entscheidungsorientierte Ansatz	38
27 Der systemorientierte Ansatz	41
28 Der Kontingenzansatz	43
3 Das Zielsystem der Personalwirtschaft	50
31 Grundbegriffe zum Zielsystem	50
32 Prozesse der Zielbildung in der Unternehmung	52
33 Oberste Ziele in Betriebswirtschaften	55
34 Personalwirtschaftliche Ziele und Aufgabenkomplexe	60
4 Der personalwirtschaftliche Entscheidungsprozeß	64
41 Die Phasen des Entscheidungsprozesses	64
42 Die Personalpolitik	71
421 Grundlegung	71
422 Kontextfaktoren der Personalpolitik	74
422.1 Unternehmungskultur	74
422.2 Unternehmungsidentität	75
422.3 Unternehmungsverfassung	76
422.4 Unternehmungspolitik	79
422.5 Unternehmungsphilosophie	80
423 Internationalisierung der Personalpolitik	82

43	Die Personalplanung	84
	431 Begriffe und Ziele	84
	432 Planungsinhalte	86
	433 Planungsebenen	89
	434 Anforderungen an die Personalplanung	91
44	Organisation der Personalwirtschaft	96
45	Von der personalwirtschaftlichen Erfolgskontrolle zum Personalcontrolling	105
46	Das Wissenschaftsprogramm der Personalwirtschaft	110
5	Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	115
51	Begriff und rechtlicher Rahmen	115
52	Entwicklung und Aufbau der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland	117
53	Arbeitnehmerkammern	117
54	Entwicklung und Aufbau der Arbeitgeberorganisationen in der Bundesrepublik Deutschland	119
55	Das Arbeitsrecht als Rahmen für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	121
	551 Überblick	121
	552 Das individuelle Arbeitsrecht	122
	553 Das Arbeitsschutzrecht	123
	554 Das Tarif- und Schlichtungsrecht	124
56	Die Betriebs- und Unternehmensmitbestimmung	125
	561 Begriff und System der deutschen Mitbestimmung	125
	562 Die Betriebsverfassung	128
	562.1 Die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	128
	562.2 Der Begriff des leitenden Angestellten	132
	562.3 Institutionen der Betriebsverfassung	133
	562.4 Die Beteiligung des Betriebsrats bei sozialen Angelegenheiten	136
	562.5 Die Beteiligung des Betriebsrats bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung	138

562.6	Die Beteiligung des Betriebsrats bei personellen Angelegenheiten	139
562.7	Die Beteiligung des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Angelegenheiten	143
562.8	Die Betriebsvereinbarung als Instrument zur Gestaltung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen	145
563	Das Personalvertretungsrecht	145
564	Die unternehmensbezogene Mitbestimmung	148
564.1	Das Montan-Mitbestimmungsgesetz	148
564.2	Das Betriebsverfassungsgesetz 1952	150
564.3	Das Mitbestimmungsgesetz 1976	151
57	Beschäftigungshemmnisse arbeitsrechtlicher Vorschriften	156
	Fragen zu Teil I	161
	Literaturhinweise zu Teil I	167

II. TEIL

	Personalbedarfsermittlung	169
1	Begriff und Wesen	171
2	Arten des Personalbedarfs	174
3	Planung des quantitativen Personalbedarfs	177
31	Determinanten des quantitativen Personalbedarfs	177
32	Methoden der quantitativen Personalbedarfsermittlung	182
321	Globale Personalbedarfsermittlung für den Gesamtbetrieb	182
322	Personalbedarfsermittlung für betriebliche Teilbereiche	186
323	Modellansätze der Personalbedarfsermittlung	199

4	Planung des qualitativen Personalbedarfs	200
41	Wesen und Aufgabe	200
42	Bestimmungsgründe der Anforderungen und Bemessung nach Berufsgruppen, Qualifikationsgruppen oder Tätigkeitsbereichen	200
43	Die Bestimmung der Anforderungen durch Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibungen und die Ableitung von Anforderungs- und Tätigkeitsprofilen	202
431	Aufgabe und Wesen von Arbeitsplatz- bzw. Stellenbeschreibungen	202
432	Inhalt und Aufbau der Stellenbeschreibung	204
433	Anforderungsprofile als Methode zur Ermittlung der Anforderungen und der Anforderungshöhe	208
5	Beurteilung der Methoden der quantitativen und qualitativen Personalbedarfsermittlung	211
	Fragen zu Teil II	212
	Literaturhinweise zu Teil II	214

III. TEIL

Personalbeschaffung 215

1 Begriff und Überblick 217

2	Gewinnung und Analyse personalbeschaffungsrelevanter Informationen	219
21	Überblick	219
22	Der Personalbedarf	220
23	Die Analyse des Arbeitsmarktes	222
231	Die betriebliche Arbeitsmarktforschung	222
232	Gewinnung von Daten und Informationen über den externen Arbeitsbeschaffungsmarkt	223
233	Die Stellung des Betriebs am Arbeitsbeschaffungsmarkt als Basisinformation	226
234	Die Gewinnung von Daten und Informationen über den internen Arbeitsbeschaffungsmarkt	228
235	Die Berufsforschung	230

	236 Die Mobilitätsforschung	230
24	Erwartungen, Bedürfnisse und Zielsetzungen des Beschaffungspotentials	232
25	Die Schaffung von organisatorischen Voraussetzungen	234
26	Arbeitsrechtliche Aspekte im Überblick	235
3	Instrumente der Personalbeschaffung	237
31	Beschaffungsarten	237
32	Beschaffungswege	241
	321 Beschaffung von internem Personal	241
	322 Beschaffung von externem Personal	243
	323 Vor- und Nachteile interner und externer Beschaffung	249
	324 Personalwerbung	249
4	Personalauswahl	252
41	Aufgaben und Überblick	252
42	Feststellung des Eignungspotentials bei Bewerbern des internen Arbeitsbeschaffungsmarkts (Personalbeurteilung)	252
	421 Begriff der Personalbeurteilung	252
	422 Zwecke der Personalbeurteilung	253
	423 Methodische Probleme der Personalbeurteilung .	255
	424 Voraussetzungen für die Anwendung der Personalbeurteilung	256
	425 Methoden der Personalbeurteilung	258
	425.1 Summarische und analytische Personal- beurteilung	258
	425.2 Freie Beschreibung und Personalfragebogen mit freiformulierten Antworten	258
	425.3 Rangordnungsmethoden	258
	425.4 Einstufungsmethoden	261
	425.5 Kennzeichnungsmethoden	264
	426 Die Beurteilungskriterien	266
	427 Beurteilung durch Vorgesetzte, Gleichgestellte und Untergebene	269
	428 Das Beurteilungsgespräch	269
43	Feststellung des Eignungspotentials bei Bewerbern des externen Arbeitsbeschaffungsmarkts	272
	431 Überblick	272
	432 Grundlegende Auswahlmethoden	273

	433	Psychologische Untersuchungsmethoden	276
	433.1	Überblick	276
6	433.2	Begriff und Einsatzbereich psychologischer Tests	277
	433.3	Grundlagen und Voraussetzungen der Eignungsdiagnostik	278
	433.4	Anforderungsanalyse	280
	433.5	Klassifikation psychologischer Tests	281
	433.6	Biographische Fragebogen	285
	433.7	Computergestützte Eignungsdiagnostik	286
	433.8	Bewährungskontrolle	287
	434	Assessment-Center-Verfahren	288
	435	Das Vorstellungsgespräch	294
	436	Ausgewählte Fragestellungen der Personalaus- wahl bei Führungskräften	299
	436.1	Zur Notwendigkeit von Zielgruppenbildung	299
	436.2	Personalberatung bei der Besetzung von Führungspositionen	300
5		Personalbindung	303
6		Zusammenfassung und Ausblick	304
		Fragen zu Teil III	306
		Literaturhinweise zu Teil III	311

IV. TEIL

		Personalentwicklung	313
1		Begriff der Personalentwicklung und Abgrenzung zur Organisationsentwicklung	315
2		Notwendigkeit der Personalentwicklung	318
3		Personalentwicklungsziele	321
4		Personalentwicklungsgestaltung	322
	41	Überblick	322

42	Karriere- bzw. Laufbahnplanung und Laufbahnlinien	323
43	Entwicklungsbeurteilung	325
44	Qualitätszirkel	326
45	Betriebliche Bildung	330
451	Grundbegriffe	330
452	Komponenten eines betrieblichen Bildungskonzepts	340
452.1	Aufbau eines betrieblichen Bildungskonzepts	340
452.2	Ermittlung des Bildungsbedarfs und der -bedürfnisse	343
452.3	Die Bestimmung der Zielgruppe bzw. der Zielperson	344
452.4	Lernziele	344
452.5	Lerninhalte	344
452.6	Methoden	345
452.61	Überblick	345
452.62	Methoden der Bildung am Arbeitsplatz	346
452.63	Methoden der Bildung außerhalb des Arbeitsplatzes	353
452.7	Lehr- und Lernmittel	365
452.8	Organisatorische Voraussetzungen	365
46	Personalentwicklungskontrolle	365
461	Begriff, Aufgaben, Notwendigkeit	365
462	Kontrollbereiche der betrieblichen Bildung	366
463	Methoden der Erfolgskontrolle	372
47	Förderung von Frauen im Betrieb	375
5	Zusammenfassende Beurteilung der Maßnahmen der Personalentwicklungsgestaltung	378
6	Exkurs: Der Bildungsurlaub	382
	Fragen zu Teil IV	382
	Literaturhinweise zu Teil IV	385

V. TEIL	
Personaleinsatz	387
1 Überblick	389
2 Grundlagen menschlicher Arbeit und menschlicher Arbeitsleistung	394
21 Arbeit und Arbeitsleistung	394
22 Betriebliche Sozialisation	399
3 Ziele des Personaleinsatzes	400
4 Personalintegration	401
5 Die Anpassung der Arbeit an den Menschen und des Menschen an die Arbeit	406
51 Stellenspezialisierung	406
52 Generalisierung durch Aufgabengestaltung	408
53 Arbeitsplatzgestaltung	413
54 Arbeitsplanung	418
55 Lean Production	426
6 Die Zuordnung von Personal und Arbeitsplätzen	432
61 Die Zuordnung unter Berücksichtigung von Eignungen und Anforderungen	432
62 Personaleinsatz bei wechselndem Arbeitsanfall	434
7 Veränderungen im Personaleinsatz bei steigendem Technisierungsgrad	435
8 Arbeits- und Gesundheitsschutz	440
81 Begriff und Überblick	440
82 Rechtliche Grundlagen	443
83 Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	446
84 Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz	447
85 Ergonomische und sozialpsychologische Einfluß- faktoren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	448
86 Maßnahmen zur Unfallverhütung	449
861 Analysen von Gefährdungen	449

862	Information der Mitarbeiter	451
863	Motivation zur Arbeitssicherheit	452
864	Kontrolle der Maßnahmen	453
9	Auslandseinsatz	453
10	Schlußbetrachtung – zukünftige Entwicklung im Personaleinsatz	458
	Fragen zu Teil V	460
	Literaturhinweise zu Teil V	464
	Literaturverzeichnis	465
	Sachregister	491