

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 8. Auflage	V
Inhaltsverzeichnis	VII
1 Personalmanagement als strategischer Erfolgsfaktor der Unternehmungsführung	1
2 Theoretische Grundlagen des Personalmanagement	9
2.1 Theorie der wissenschaftlichen Betriebsführung	9
2.2 Human Relations-Ansatz	12
2.3 Motivationstheoretische Ansätze	13
2.3.1 Inhaltstheorien der Motivation	15
2.3.1.1 Bedürfnispyramide von Maslow	15
2.3.1.2 Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	17
2.3.2 Prozesstheorien der Motivation	19
2.3.2.1 Gerechtigkeitstheorie von Adams	19
2.3.2.2 Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie von Vroom	21
2.3.2.3 Motivationsmodell von Porter/Lawler	23
2.3.3 Kritisches Fazit und Implikationen der motivationstheoretischen Ansätze für das Personalmanagement	25
2.4 Konfliktorientierter Ansatz	27
2.5 Kontingenzansatz	28
2.6 Systemansatz	29
2.7 Ressourcenorientierter Ansatz	30
2.8 Personalökonomischer Ansatz	34
2.9 Integrierter Personalmanagement-Ansatz	39
3 Akteure des Personalmanagement	43
3.1 Individuelle Akteure	43
3.1.1 Mitarbeiter	43
3.1.1.1 Arbeitnehmer	44
3.1.1.2 Arbeitnehmerähnliche	46
3.1.1.3 Leiharbeitnehmer	47
3.1.1.4 Beamte	49
3.1.2 Führungskräfte	50
3.2 Kollektive Akteure	55

3.2.1	Mitarbeitervertreter	55
3.2.1.1	Betriebsrat	55
3.2.1.2	Unternehmensmitbestimmung	60
3.2.2	Personalabteilung	64
3.2.2.1	Aufgaben und Anforderungen	64
3.2.2.2	Organisation der Personalabteilung (Innenstruktur)	66
3.2.2.3	Hierarchische Einordnung der Personalabteilung in die Gesamtunternehmung (Außenstruktur)	68
3.2.2.4	Die Personalabteilung als Wertschöpfungscenter	68
3.2.2.5	Virtualisierung der Personalabteilung	73
3.2.2.6	Outsourcing des Personalmanagement	74
3.2.2.7	Offshoring des Personalmanagement	77
4	Bedingungen des Personalmanagement	79
4.1	Externe Bedingungen	79
4.1.1	Arbeitsrecht	79
4.1.1.1	Individuelles Arbeitsrecht	80
4.1.1.1.1	Arbeitsvertragsrecht	80
4.1.1.1.2	Arbeitsschutzrecht	82
4.1.1.2	Kollektives Arbeitsrecht	84
4.1.1.2.1	Tarifvertragsrecht	84
4.1.1.2.2	Mitbestimmungsrecht	92
4.1.2	Arbeitsmarkt	92
4.1.2.1	Dimensionen und Segmente des Arbeitsmarktes	92
4.1.2.2	Arbeitgeberimage	95
4.2	Interne Bedingungen	98
4.2.1	Unternehmensstrategie	99
4.2.2	Internationalisierungsgrad	103
5	Instrumente des Personalmanagement	111
5.1	Personalbedarfsplanung und Personalbedarfsdeckung	111
5.1.1	Personalbedarfsplanung	112
5.1.1.1	Gegenstand und Ziele	112
5.1.1.2	Methoden	112
5.1.1.2.1	Summarische Methoden	112
5.1.1.2.2	Analytische Methoden	114
5.1.1.3	Praktische Bedeutung und Effizienz	117
5.1.2	Personalbeschaffung	119
5.1.2.1	Personalwerbung	119
5.1.2.1.1	Gegenstand und Ziele	119
5.1.2.1.2	Wege und Methoden	120
5.1.2.1.2.1	Innerbetriebliche Stellenausschreibungen	120
5.1.2.1.2.2	Empfehlungen von Mitarbeitern	121
5.1.2.1.2.3	Stellenanzeigen in Zeitungen und Zeitschriften	121
5.1.2.1.2.4	Bundesagentur für Arbeit	123
5.1.2.1.2.5	Initiativbewerbung	123

5.1.2.1.2.6 Hochschulmarketing (Campus-Recruiting)	124
5.1.2.1.2.7 Personalvermittler	125
5.1.2.1.2.8 Personalhomepage	125
5.1.2.1.2.9 Elektronische Jobbörsen	128
5.1.2.1.2.10 Soziale Netzwerke	129
5.1.2.1.3 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	131
5.1.2.2 Bewerberauswahl	132
5.1.2.2.1 Gegenstand und Ziele	132
5.1.2.2.2 Kriterien und Verfahren.....	134
5.1.2.2.2.1 Bewerbungsunterlagen	134
5.1.2.2.2.2 Personalfragebogen	136
5.1.2.2.2.3 Selbstpräsentationen in sozialen Netzwerken.....	136
5.1.2.2.2.4 Vorstellungsgespräche	137
5.1.2.2.2.5 Applicant Tracking Systeme	140
5.1.2.2.2.6 Testverfahren	141
5.1.2.2.2.7 Losverfahren	144
5.1.2.2.3 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	145
5.1.2.3 Personaleinstellung	146
5.1.3 Personalentwicklung	149
5.1.3.1 Gegenstand und Ziele	149
5.1.3.2 Aus- und Weiterbildung	151
5.1.3.2.1 Inhalte	151
5.1.3.2.2 Methoden	153
5.1.3.2.3 Praktische Bedeutung und Effizienz.....	161
5.1.3.3 Karrieremanagement	163
5.1.3.3.1 Individuumsorientiertes Karrieremanagement	163
5.1.3.3.1.1 Abgleich von Anforderungs- und Eignungsprofilen .	163
5.1.3.3.1.2 Festlegung geeigneter Positionsfolgen	165
5.1.3.3.2 Unternehmungsorientiertes Karrieremanagement	173
5.1.4 Personalfreisetzung	175
5.1.4.1 Ursachen	175
5.1.4.2 Maßnahmen	176
5.1.4.2.1 Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen.....	176
5.1.4.2.2 Nichtverlängerung bzw. Kündigung von Personalleasingverträgen.....	177
5.1.4.2.3 Einstellungsstopp	177
5.1.4.2.4 Aufhebungsverträge	178
5.1.4.2.5 Frühzeitige Pensionierungen	178
5.1.4.2.6 Kündigungen bzw. Entlassungen	179
5.1.4.3 Outplacement	182
5.2 Personaleinsatz	184
5.2.1 Gestaltung des Arbeitsinhalts	184
5.2.1.1 Kriterien der Stellenspezialisierung	184
5.2.1.2 Individuumsorientierte Aufgabengestaltung	185
5.2.1.3 Gruppenorientierte Aufgabengestaltung	188
5.2.1.4 Idiosynkratische Stellenbildung	197

5.2.2 Gestaltung des Arbeitsplatzes	199
5.2.2.1 Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsumgebung.....	199
5.2.2.2 Virtualisierung des Arbeitsortes.....	201
5.2.3 Gestaltung der Arbeitszeit	203
5.2.3.1 Länge bzw. Dauer der Arbeitszeit (Chronometrie).....	204
5.2.3.2 Lage der Arbeitszeit (Chronologie)	207
5.2.3.3 Arbeitspausen.....	207
5.2.3.4 Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung	209
5.2.3.5 Praktische Bedeutung und Effizienz	215
5.3 Personalentlohnung	218
5.3.1 Ziele der Personalentlohnung	218
5.3.1.1 Gewährleistung der Arbeitsleistung und -zufriedenheit	218
5.3.1.2 Induzierung eines strategiekonformen Verhaltens.....	219
5.3.1.3 Gewährleistung der Entgeltgerechtigkeit.....	220
5.3.2 Kriterien und Verfahren der Entgeltdifferenzierung	221
5.3.2.1 Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung.....	221
5.3.2.2 Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung	224
5.3.2.3 Erfolgsabhängige Entgeltdifferenzierung	227
5.3.2.4 Qualifikationsabhängige Entgeltdifferenzierung	231
5.3.2.5 Statusabhängige Entgeltdifferenzierung	231
5.3.3 Auswahl bzw. Kombination der Entgeltformen	233
5.3.3.1 Monetäre Entgeltbestandteile.....	234
5.3.3.1.1 Fixe Entgeltbestandteile: Zeitlohn bzw. Grundgehalt	234
5.3.3.1.2 Variable Entgeltbestandteile: Zuschläge und Kapitalbeteiligung	234
5.3.3.2 Nicht-monetäre Entgeltbestandteile	237
5.3.3.3 Cafeteria-Systeme	238
5.3.4 Festlegung der absoluten Entgelthöhe	240
5.4 Personalführung	249
5.4.1 Phasen des Führungsprozesses	250
5.4.1.1 Führungsphilosophie (Menschenbild der Führungskräfte)	250
5.4.1.2 Entscheidungsfindung	252
5.4.1.3 Entscheidungsdurchsetzung	254
5.4.1.4 Entscheidungskontrolle	259
5.4.2 Führungstheorien	261
5.4.2.1 Eigenschaftstheorien	262
5.4.2.2 Verhaltenstheorien	267
5.4.2.3 Austauschtheorien	270
5.4.2.4 Situationstheorien.....	272
5.4.2.4.1 3-D-Programm von Reddin	272
5.4.2.4.2 Reifegradtheorie von Hersey/Blanchard	274
5.4.2.4.3 Kontingenztheorie der Personalführung von Fiedler	275
5.4.2.4.4 Normatives Entscheidungsmodell von Vroom/Yetton.....	279
5.4.2.5 Praktische Bedeutung und Effizienz	282
5.4.3 Personalführung in symbolischer Perspektive: Der Ansatz der Organisationskultur	284

5.4.4 Personalführung in struktureller Perspektive: Der Ansatz der Postmoderne	288
6 Personalcontrolling	291
6.1 Gegenstand und Ziele des Personalcontrolling	291
6.2 Instrumente und Methoden des Personalcontrolling	293
6.3 Kennzahlensysteme	296
6.3.1 Sozialbilanzen	296
6.3.2 Humanvermögensrechnung	297
6.3.3 Instrumentenorientierter Ansatz	301
6.3.4 Akteursorientierter Ansatz	303
6.3.5 Balanced Scorecard-Ansatz	306
6.4 Organisation des Personalcontrolling	308
6.4.1 Aufbauorganisation	308
6.4.2 Ablauforganisation	309
6.5 Voraussetzungen und Grenzen des Personalcontrolling	311
Abkürzungsverzeichnis	315
Literaturverzeichnis	317
Firmenverzeichnis	369
Stichwortverzeichnis	371