



Personalmanagement

Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis

2., aktualisierte Auflage

Thomas Bartscher
Regina Nissen

Personalmanagement

Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis

2., aktualisierte Auflage

Thomas Bartscher
Regina Nissen

Personalmanagement

Inhaltsverzeichnis

Personalmanagement

Impressum

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Teil I - Einführung

Kapitel 1 - Grundlegende Fragestellungen

- 1.1 Wer unterstützt wen in welcher Form bei was?
- 1.2 Wo kommen wir her und wo wollen wir hin?

Kapitel 2 - Entwicklung des Personalmanagements

- 2.1 Grundlegende Entwicklungen im Personalmanagement
- 2.2 Personalmanagement in Forschung und Lehre

Teil II - Theorieorientierte Ansätze

Kapitel 3 - Wissenschaftstheoretische Grundlagen des Personalmanagements

- 3.1 Wissenschaftstheoretische Aspekte des Personalmanagements
- 3.2 Grundlegende Begriffe und Aussagensysteme

Kapitel 4 - Ökonomische Ansätze des Personalmanagements

- 4.1 Grundlagen
- 4.2 Ökonomische Ansätze
 - 4.2.1 Transaktionskostenansatz
 - 4.2.2 Prinzipal-Agenten-Theorie
 - 4.2.3 Property-Rights-Ansatz
 - 4.2.4 Ressourcenbasierter Ansatz

Kapitel 5 - Motivationstheoretische Ansätze des Personalmanagements

- 5.1 Grundlagen verhaltenswissenschaftlicher Ansätze
- 5.2 Motivationstheoretische Ansätze
 - 5.2.1 Inhalts- oder Bedürfnistheorien
 - 5.2.2 Prozesstheoretische Ansätze der Motivation

Kapitel 6 - Führungstheoretische Ansätze des Personalmanagements

- 6.1 Grundlagen der Führung
- 6.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze der Mitarbeiterführung
 - 6.2.1 Eigenschaftsorientierte Führungsansätze
 - 6.2.2 Verhaltenstheorien
 - 6.2.3 Situationstheorien
 - 6.2.4 Evolutions-/Transformationstheorien der Führung

Kapitel 7 - Beziehungstheoretische Ansätze des Personalmanagements

- 7.1 Grundlagen des Verhaltens in Organisationen
- 7.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze des Organizational Behavior
 - 7.2.1 Transaktionsanalyse
 - 7.2.2 Interaktionstheorien der Führung

Inhaltsverzeichnis

7.2.3 Gruppentheoretische Ansätze

7.2.4 Kommunikationstheoretische Grundlagen

Teil III - Strategische Ansätze

Kapitel 8 - Strategisches Personalmanagement

8.1 Grundlagen der Managementorientierung

8.2 Managementorientierte Erklärungsansätze zum Personalmanagement

8.3 Der funktionalanalytische Personalmanagementansatz

8.4 Strategisches Personalmanagement

8.4.1 Strategische Orientierung

8.4.2 Kompetenzmanagement

8.4.3 Personalstrategien

Kapitel 9 - Strukturen im Personalmanagement

9.1 Grundlagen der Organisationsstruktur

9.2 Organisatorische Gestaltung der Personalarbeit

9.2.1 Grundlegende HR-Strukturformen

9.2.2 Neuere HR-Strukturformen

Kapitel 10 - Digitalisierung und Electronic Human Resource Management (HRM)

10.1 Grundlagen des HRM-Prozessmanagement

10.2 Digitalisierung und Electronic Human Resource Management

Kapitel 11 - Organisationsentwicklungsperspektive

11.1 Grundlagen

11.2 Veränderung als Prozess

11.2.1 Begleiten und Steuern von Veränderungsprozessen

11.2.2 Kultur und ihre Auswirkungen auf Veränderungsprozesse

11.2.3 Die Rolle der Personalabteilung in Veränderungsprozessen

11.3 Aus der Praxis: Entwicklung und Gestaltung von Veränderungsarchitekturen

Teil IV - Mitarbeiterführung im organisationalen Kontext

Kapitel 12 - Performanzmanagement

12.1 Grundlagen

12.2 Handlungsfelder des Mitarbeiter-Leistungssystems

12.2.1 Personalrekrutierung und Personalauswahl

12.2.2 Prozessoptimierung (Treiberfunktion)

12.2.3 Steuerfunktion

12.2.4 Ermöglicherfunktion

12.2.5 Die Rolle der Führungskraft (Managementfunktion)

12.3 Aus der Praxis

12.3.1 ALDI GmbH & Co. OHG

12.3.2 BMW AG

12.3.3 Siemens AG

Kapitel 13 - Talentmanagement

13.1 Grundlagen

13.1.1 Begriffsabgrenzung

13.1.2 Ansätze

Inhaltsverzeichnis

- 13.1.3 Rollen und Funktionen
- 13.1.4 Strategien und Ziele
- 13.1.5 Der Talentmanagement-Prozess

13.2 Aus der Praxis

- 13.2.1 Ferrero
- 13.2.2 TNT Express
- 13.2.3 Robert Bosch GmbH
- 13.2.4 Deutsche BP

13.3 Arbeitshilfen

Kapitel 14 - Arbeitsrechtliche Grundlagen

- 14.1 Geschichtliche Entwicklung
- 14.2 Individualarbeitsrecht
- 14.3 Kollektivarbeitsrecht
- 14.4 Labour Relation zukunftsorientiertes Labour Relation Management
- 14.5 Code of Conduct oder Compliance-Richtlinie im Management-Kontext

Teil V - Lebenszyklusorientierte Handlungsfelder des Personalmanagements

Kapitel 15 - Personalkapazitätsmanagement

15.1 Grundlagen

- 15.1.1 Teilbereiche des Personalkapazitätsmanagements
- 15.1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen
- 15.1.3 Besondere Bedeutung der Personalbedarfsplanung
- 15.1.4 Bildung von Mitarbeitergruppen
- 15.1.5 Alters- und Personalstrukturanalyse
- 15.1.6 Prognose des Personalbestands zum Planungshorizont
- 15.1.7 Prognose des Bruttopersonalbedarfes
- 15.1.8 Ermittlung des Nettopersonalbedarfes
- 15.1.9 Bestimmung von Handlungsoptionen
- 15.1.10 Nachfolgeplanung

15.2 Aus der Praxis

- 15.2.1 RWE AG
- 15.2.2 Deutsche Telekom AG

15.3 Arbeitshilfen

Kapitel 16 - Personalrekrutierung und Personalauswahl

16.1 Grundlagen

- 16.1.1 Arten der Personalrekrutierung
- 16.1.2 Maßnahmen der Personalauswahl

16.2 Aus der Praxis

- 16.2.1 Nachtschwärmer Job-Tour
- 16.2.2 NETPIONEER GMBH
- 16.2.3 COMATCH GMBH

16.3 Arbeitshilfen

Kapitel 17 - Personalentwicklung

17.1 Grundlagen

- 17.1.1 Begriffsabgrenzung

Inhaltsverzeichnis

- 17.1.2 Identifikation von Personalentwicklungspotenzialen
- 17.1.3 Funktionszyklus systematischer Personalentwicklung
- 17.1.4 Bildungscontrolling

17.2 Aus der Praxis

- 17.2.1 HypoVereinsbank
- 17.2.2 BMW AG
- 17.2.3 Young talent leadership program

17.3 Arbeitshilfen

Kapitel 18 - Personalanpassung

18.1 Grundlagen und Maßnahmen der Personalanpassung

- 18.1.1 Gründe und Herausforderungen der Personalanpassung
- 18.1.2 Maßnahmen der Personalanpassung ohne Personalabbau
- 18.1.3 Maßnahmen der Personalfreisetzung mit Personalabbau

18.2 Praxisorientierte Handlungsfelder

- 18.2.1 Trennungsmanagement
- 18.2.2 Outplacement
- 18.2.3 Gesetzliche Transferleistungen im Rahmen der Arbeitsförderung
- 18.2.4 ePlacement

18.3 Arbeitshilfen

Kapitel 19 - Personalcontrolling

19.1 Grundlagen

- 19.1.1 Begriffsabgrenzung
- 19.1.2 Aufgaben und Interessengruppen
- 19.1.3 Abgrenzungsmöglichkeiten und Prozess
- 19.1.4 Instrumente
- 19.1.5 Organisatorische Einbindung

19.2 Aus der Praxis

- 19.2.1 Salzgitter AG
- 19.2.2 Infineon Technologies AG

19.3 Arbeitshilfen

Teil VI - Spezifische Themenstellungen

Kapitel 20 - Employer Branding

20.1 Grundlagen

- 20.1.1 Begriffsabgrenzung und Definition
- 20.1.2 Historische Entwicklung
- 20.1.3 Nutzen des Employer Branding
- 20.1.4 Maßnahmen und Instrumente

20.2 Aus der Praxis

- 20.2.1 Zurich Financial Services
- 20.2.2 Orthomol pharmazeutische Vertriebs GmbH
- 20.2.3 Schüco International KG

20.3 Arbeitshilfen

Kapitel 21 - Life Balance

21.1 Grundlagen

Inhaltsverzeichnis

- 21.1.1 Begriffsabgrenzung und Entstehung
- 21.1.2 Burn-out
- 21.1.3 Bore-out
- 21.1.4 Handlungsfelder des Personalmanagements

21.2 Aus der Praxis

- 21.2.1 Fraport AG
- 21.2.2 Bertelsmann AG
- 21.2.3 Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)

21.3 Arbeitshilfen

Kapitel 22 - Diversity Management

22.1 Grundlagen

- 22.1.1 Begriffsabgrenzung
- 22.1.2 Entwicklung und Dimensionen
- 22.1.3 Hemmnisse und Herausforderungen
- 22.1.4 Diversity Management
- 22.1.5 Implementierungsprozess

22.2 Aus der Praxis

- 22.2.1 Commerzbank AG
- 22.2.2 Deutsche Lufthansa AG

22.3 Arbeitshilfen

Kapitel 23 - Vergütungsmanagement

23.1 Grundlagen

- 23.1.1 Vergütung der Mitarbeiter
- 23.1.2 Leistungsabhängiger Grundlohn
- 23.1.3 Benefits
- 23.1.4 Formen der Mitarbeiterbeteiligung

23.2 Aus der Praxis

- 23.2.1 Sedus Stoll AG
- 23.2.2 Kolbe-Coloco Spezialdruck GmbH

23.3 Arbeitshilfen

Verwendete Literatur

Register

Copyright

Copyright

Daten, Texte, Design und Grafiken dieses eBooks, sowie die eventuell angebotenen eBook-Zusatzdaten sind urheberrechtlich geschützt. Dieses eBook stellen wir lediglich als **persönliche Einzelplatz-Lizenz** zur Verfügung!

Jede andere Verwendung dieses eBooks oder zugehöriger Materialien und Informationen, einschließlich

- der Reproduktion,
- der Weitergabe,
- des Weitervertriebs,
- der Platzierung im Internet, in Intranets, in Extranets,
- der Veränderung,
- des Weiterverkaufs und
- der Veröffentlichung

bedarf der **schriftlichen Genehmigung** des Verlags. Insbesondere ist die Entfernung oder Änderung des vom Verlag vergebenen Passwort- und DRM-Schutzes ausdrücklich untersagt!

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an: **info@pearson.de**

Zusatzdaten

Möglicherweise liegt dem gedruckten Buch eine CD-ROM mit Zusatzdaten oder ein Zugangscode zu einer eLearning Plattform bei. Die Zurverfügungstellung dieser Daten auf unseren Websites ist eine freiwillige Leistung des Verlags. **Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.** Zugangscode können Sie darüberhinaus auf unserer Website käuflich erwerben.

Hinweis

Dieses und viele weitere eBooks können Sie rund um die Uhr und legal auf unserer Website herunterladen:

<https://www.pearson-studium.de>