



# Personalmanagement

Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis

2., aktualisierte Auflage

Thomas Bartscher  
Regina Nissen

## Personalmanagement

# **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

# **Inhaltsverzeichnis**

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

    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 - Organisationsentwicklungs perspektive**

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

# **Inhaltsverzeichnis**

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 Steuererfunktion

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

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**

# **Inhaltsverzeichnis**

## **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 Bruttopenzialbedarfes
- 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
- 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**

# **Inhaltsverzeichnis**

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

# **Inhaltsverzeichnis**

## **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.** Zugangscodes 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>