

Thomas Bartscher | Anne Huber

Praktische Personal Wirtschaft

Eine praxisorientierte Einführung

2., vollständig überarbeitete Auflage



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	VII
1 Personalarbeit der Zukunft	1
1.1 Thesen über die Zukunft der Wirtschaft.....	1
1.2 Thesen zu den Rahmenbedingungen der Personalarbeit.....	4
1.3 Leistungsorientierte Betrachtung der Personalwirtschaft.....	12
2 Das personalwirtschaftliche Leistungssystem	21
2.1 Die Variablen des Leistungssystems im Überblick.....*	22
2.2 Die Rolle der Führungskraft.....	24
2.2.1 Wertschätzung.....	25
2.2.2 Leistungsverhalten und Wertschätzung.....	26
2.2.3 Gelebte aber nicht erlebte Wertschätzung.....	28
2.2.4 Kultureller Wandel.....	28
2.2.5 Wertschätzendes Führungsverhalten.....	29
2.2.6 Wertschätzendes Kommunikationsverhalten.....	32
2.3 Zielvereinbarung*en.....	33
2.4 Feedback.....	43
3 Handlungsfelder der Personalwirtschaft	49
3.1 Personalplanung.....	49
3.1.1 Ziele und Aufgaben der Personalplanung.....	50
3.1.2 Verknüpfung von Personal- und Unternehmensplanung.....	52
3.1.3 Informationsbedarf der Personalplanung.....	56
3.1.4 Qualitative Personalplanung.....	59
3.1.5 Teilbereiche der Personalplanung.....	62
3.1.5.1 Personalbedarfsplanung.....	62
3.1.5.2 Personaleinsatzplanung.....	76
3.1.5.3 Personalentwicklungsplanung.....	84
3.1.5.4 Personalkostenplanung.....	90
3.2 Personalauswahl.....	93
3.3 Personalentwicklung.....	98
3.4 Personaleinsatz.....	102
3.4.1 Aufgaben, Ziele und Phasen des Personaleinsatzes.....	102
3.4.2 Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit.....	105
3.4.3 Flexibilisierung der Arbeitsinhalte.....	110
3.4.4 Dimensionen der Arbeitsgestaltung.....	118
3.4.4.1 Arbeitszeit.....	118

Inhaltsverzeichnis

- 3.4.4.2 Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitsplätzen.....126
- 3.5 Personalfreisetzung.....133
 - 3.5.1 Ursachen und notwendige Schritte der Personalfreisetzung.....133
 - 3.5.2 Personalfreisetzungsmaßnahmen.....136
 - 3.5.3 Pflichten des Arbeitgebers.....145
- 4 Unternehmenskultur und Unternehmensstruktur.....147**
 - 4.1 Wertbegriff.....147
 - 4.1.1 Begriffsbestimmung.....148
 - 4.1.2 Verhaltenswirksamkeit von Werten.....150
 - 4.1.3 Werte, Verhalten und Einstellungen.....152
 - 4.1.4 Empirische Erfassbarkeit von Werten.....153
 - 4.2 Wertewandel.....154
 - 4.2.1 Wandelbarkeit der Werte.....154
 - 4.2.2 Entstehung des Wertwandlungsschubes.....156
 - 4.2.3 Konzepte zur Erfassung des Wertewandels.....157
 - 4.2.4 Auswahl eines geeigneten Konzeptes.....160
 - 4.3 Interpretation anhand der Speyerer Werteforschung.....161
 - 4.3.1 Grundtendenz des Wertewandels.....».....«.....161
 - 4.3.2 Hinwendung vom Nomozentriker zum Autozentriker.....161
 - 4.3.3 Pluralisierung, Individualisierung, Entnormativierung.....166
 - 4.3.4 Fünf Wertetypen.....«.....167
 - 4.3.5 Beispiele und neuere Erkenntnisse.....173
 - 4.4 Potenzial des Wertewandels.....177
 - 4.4.1 Veränderte Einstellung zur Arbeit.....177
 - 4.4.2 Wertesynthese: Der aktive Realist.....180
 - 4.4.3 Potenzial der Jugend: Shell-Studie 2002.....186
 - 4.5 Unternehmenskultur zur Erschließung des Mitarbeiterpotenzials.....191
 - 4.5.1 Einführung Unternehmenskultur.....191
 - 4.5.2 Werte - die Basis einer Unternehmenskultur.....193
 - 4.5.3 Unternehmenskultur aus Sicht der Unternehmen.....194
 - 4.5.4 Unternehmenskultur aus Sicht der Mitarbeiter am Beispiel des aktiven Realisten.....196
 - 4.5.5 Divergenz von Unternehmenskultur und Mitarbeiterwerten.....199
 - 4.6 Unternehmenskultur und Wandel.....200
 - 4.6.1 Wandel und Beständigkeit der Unternehmenskultur.....200
 - 4.6.2 Grundprämissen als Schlüssel zum Wandel.....202
 - 4.6.3 Wechselbeziehung von Unternehmenskultur und Führung.....204
 - 4.7 Prozesse und Strukturen.....206
- 5 Management Summary.....211**
- Abbildungsverzeichnis.....>.^<.....213
- Quellen Verzeichnis.....215**