

Vahlens Kurzlehrbücher

Personalmanagement

Bearbeitet von
Von Prof. Dr. Andreas Huber

2. Auflage 2018. Buch. XII, 238 S. Kartoniert
ISBN 978 3 8006 5034 7
Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,
Mitbestimmung

Zu Leseprobe und Sachverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beek-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Vahlens Kurzlehrbücher


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Personalmanagement

von

Prof. Dr. Andreas Huber

2., überarbeitete und aktualisierte Auflage


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Verlag Franz Vahlen München

Prof. Dr. Andreas Huber ist Fachbereichsleiter Marketing and Media
an der accadis Hochschule Bad Homburg.



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

ISBN 978 3 8006 5034 7

© 2018 Verlag Franz Vahlen GmbH
Wilhelmstr. 9, 80801 München
Satz: Fotosatz Buck

Zweikirchener Str. 7, 84036 Kumhausen
Druck und Bindung: Druckhaus Nomos
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort

Der vorliegende Band eines in 2., überarbeiteter und korrigierter Auflage neu konzipierten Kurzlehrbuchs für Personalmanagement richtet sich an Studierende der Wirtschaftswissenschaften und Auszubildende in Bachelor- und Masterstudiengängen, die sich vorlesungsbegleitend oder im Rahmen ihrer Prüfungsvorbereitung einen elementarisierten Überblick über traditionelle und aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet des Personalmanagements verschaffen wollen. Das Lehrbuch basiert auf zahlreichen Vorlesungen und Tutorien, die an Hochschulen über einen längeren Zeitraum gehalten worden sind und ist deshalb ausgerichtet auf die expliziten Bedürfnisse von Studierenden. Es ist konzeptionell so ausgerichtet, dass Studierende sowohl einen umfassenden als auch einen praxisorientierten Zugang zur Materie erhalten sollen und damit effektives und effizientes Lernen ermöglicht wird. Ein ganzheitlicher Ansatz zu Inhalten des Personalmanagements wird durch folgende Ausrichtungen geboten:

- Konzeptorientierung mit Entwicklungsperspektiven
- Kompetenzorientierung mit Praxisperspektiven
- Innovationsorientierung mit Trendperspektiven

Der Band bietet gegenüber anderen Lehrbüchern eine primär generalistische Sicht auf die relevanten Bereiche des Personalmanagements mit dem Anspruch eine möglichst allseitige, thematische Breite der Inhalte zu berücksichtigen. Mit Bezug zum *state of the art* von Standardwerken, die im Personalmanagement häufig einen erheblichen Seitenumfang besitzen, werden prüfungsrelevante Themen und aktuelle Entwicklungen in besonderem Maße komprimiert und integriert.

Ziel dieses Kurzlehrbuches ist es weiterhin, den theoriebezogenen und praxisrelevanten Stoff des Personalmanagements zu verzahnen und in einfacher und verständlicher Weise darzustellen. Mithilfe lernpsychologischer Strukturierungshilfen, wie Lernstichwörtern, Lösungshinweisen zur Bearbeitung der Aufgaben und durch den Verweis auf Trendentwicklungen wird in den einzelnen Kapiteln der Einstieg in die Materie erheblich erleichtert. Dadurch soll jene Motivationsgrundlage entfaltet werden, die für ein effizientes und effektives Studieren mit Zeitmanagementcharakter bedeutsam ist. Um das Erlernen der Inhalte zu vereinfachen, sind in jedem Kapitel die betreffenden Aufgaben explizit mit Strukturierungshilfen für die Bearbeitung versehen worden.

Für das administrative Management der Textproduktion und kritische Kommentierung danke ich Herrn Lazar Radan, ebenso für die umfassende editorische Unterstützung und begleitende Anregungen, sowie für die Gestaltung der Abbildungen Mikael GB Horstmann.

Frankfurt am Main, im Oktober 2017

Andreas Huber

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | V |
| Einleitung | XI |
| 1 Personalmanagement: Begriffe, Aufgaben, Dimensionen | 1 |
| 1.1 Struktur und Lernziele | 1 |
| 1.1.1 Konzeptionelle Sichtweisen des Personalmanagements | 1 |
| 1.1.2 Lernziele | 2 |
| 1.2 Personalmanagement: Begriffe und Dimensionen | 3 |
| 1.2.1 Personalmanagement, Personalwirtschaft, Personalwesen .. | 3 |
| 1.2.2 Entwicklungslinien des Personalmanagements | 8 |
| 1.3 Ziele und Kontext des Personalmanagements | 10 |
| 1.3.1 Zieldimensionen des Personalmanagements | 10 |
| 1.3.2 Kontextfaktoren und Folgen für das Personalmanagement .. | 12 |
| 1.4 Rechtliche Rahmenbedingungen des Personalmanagements | 15 |
| 1.4.1 Struktur des Arbeitsrechts | 15 |
| 1.4.2 Individualarbeitsrecht | 19 |
| 1.4.3 Kollektives Arbeitsrecht | 28 |
| 1.4.4 Internationales Arbeitsrecht | 31 |
| 1.5 Konzeptionelle Ansätze des Personalmanagements | 33 |
| 1.5.1 Managementorientierte Ansätze des Personalmanagements | 33 |
| 1.5.2 Betriebswirtschaftliche Ansätze des Personalmanagements | 36 |
| 1.5.3 Mikroökonomische Ansätze des Personalmanagements | 38 |
| 1.6 Trends und Aufgaben | 42 |
| 1.6.1 Trends | 42 |
| 1.6.2 Aufgaben | 43 |
| 2 Strategisches betriebliches Personalmanagement | 45 |
| 2.1 Struktur und Lernziele | 45 |
| 2.1.1 Strategiedimensionen des Personalmanagements | 45 |
| 2.1.2 Lernziele | 46 |
| 2.2 Betriebliche Personalpolitik | 47 |
| 2.2.1 Gestaltung betrieblicher Personalpolitik | 47 |
| 2.2.2 Dimensionen personalpolitischer Strategien | 48 |
| 2.3 Personalmarketing und Personalcontrolling | 50 |
| 2.3.1 Personalmarketing | 50 |
| 2.3.2 Personalcontrolling | 53 |
| 2.4 Organisationsformen des Personalmanagements | 56 |
| 2.4.1 Traditionelle Organisationsformen im Personalbereich | 56 |
| 2.4.2 Neuere Varianten der Organisation im Personalbereich | 58 |

VIII Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|------------|
| 2.5 | Normatives und Internationales Personalmanagement | 60 |
| 2.5.1 | Personalmanagement und Ethik | 60 |
| 2.5.2 | Internationalisierung des Personalmanagements | 64 |
| 2.6 | Trends und Aufgaben | 71 |
| 2.6.1 | Trends | 71 |
| 2.6.2 | Aufgaben | 72 |
| 3 | Personalplanung und Personalbeschaffung | 73 |
| 3.1 | Struktur und Lernziele | 73 |
| 3.1.1 | Planungs- und Beschaffungsdimensionen des Personalmanagements | 73 |
| 3.1.2 | Lernziele | 74 |
| 3.2 | Personalplanungsmanagement | 75 |
| 3.2.1 | Quantitative Personalbedarfsplanung | 75 |
| 3.2.2 | Qualitative Personalbedarfsplanung | 81 |
| 3.3 | Personalbeschaffungsmanagement | 86 |
| 3.3.1 | Betriebliche Personalmarktforschung | 86 |
| 3.3.2 | Externe und interne Personalbeschaffung | 88 |
| 3.3.3 | Verfahren der Personalauswahl und Personalbeurteilung | 91 |
| 3.4 | Trends und Aufgaben | 98 |
| 3.4.1 | Trends | 98 |
| 3.4.2 | Aufgaben | 99 |
| 4 | Personaleinsatz und Arbeitsgestaltung | 101 |
| 4.1 | Struktur und Lernziele | 101 |
| 4.1.1 | Leistungsdimensionen des Personalmanagements | 101 |
| 4.1.2 | Lernziele | 102 |
| 4.2 | Personaleinsatz: Gestaltung und Funktionsbereiche | 103 |
| 4.2.1 | Motivation und Motivationsgrundlagen des Personaleinsatzes | 103 |
| 4.2.2 | Gestaltung und Organisation der Arbeitsinhalte | 114 |
| 4.2.3 | Gestaltung der Arbeitsorte | 117 |
| 4.2.4 | Gestaltung der Arbeitszeit | 120 |
| 4.3 | Neuere Akzentuierungen des Personaleinsatzes | 123 |
| 4.3.1 | Struktur neuerer Entwicklungen im Personaleinsatz | 123 |
| 4.3.2 | Familienförderung | 125 |
| 4.3.3 | Gender Mainstreaming | 126 |
| 4.3.4 | Aging Workforce | 128 |
| 4.3.5 | Betriebliches Gesundheitsmanagement | 129 |
| 4.3.6 | Work-Life-Balance und Employability | 130 |
| 4.4 | Trends und Aufgaben | 131 |
| 4.4.1 | Trends | 131 |
| 4.4.2 | Aufgaben | 132 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 5 | Personalentlohnung und Vergütungssysteme | 133 |
| 5.1 | Struktur und Lernziele | 133 |
| 5.1.1 | Vergütungs- und Anreizdimensionen des Personalmanagements | 133 |
| 5.1.2 | Lernziele | 134 |
| 5.2 | Rahmenbedingungen der Personalentlohnung | 135 |
| 5.2.1 | Vergütungsmanagement und Entgeltgerechtigkeit | 135 |
| 5.2.2 | Lohnfestsetzung und Arbeitsbewertung | 137 |
| 5.3 | Entlohnungsformen: Anreizsysteme und spezielle Vergütungen . | 140 |
| 5.3.1 | Entlohnungsformen und Anreizsysteme | 140 |
| 5.3.2 | Entlohnungsformen und spezielle Vergütungen | 143 |
| 5.4 | Trends und Aufgaben | 146 |
| 5.4.1 | Trends | 146 |
| 5.4.2 | Aufgaben | 147 |
| 6 | Personalführung, Personalentwicklung und Personalförderung ... | 149 |
| 6.1 | Struktur und Lernziele | 149 |
| 6.1.1 | Potenzialdimensionen des Personalmanagements | 149 |
| 6.1.2 | Lernziele | 150 |
| 6.2 | Personalführung | 151 |
| 6.2.1 | Gestaltungsaspekte der Personalführung | 151 |
| 6.2.2 | Führungsinstrumente | 152 |
| 6.2.3 | Führungsstile | 156 |
| 6.2.4 | Führungskonzepte | 159 |
| 6.2.5 | Erweiterte und neuere Führungsansätze | 163 |
| 6.2.6 | Führungserfolg und Führungskonflikt | 168 |
| 6.3 | Personalentwicklung und Personalförderung | 170 |
| 6.3.1 | Ziele, Inhalte und Träger der Personalentwicklung | 170 |
| 6.3.2 | Methoden der Personalentwicklung | 172 |
| 6.3.3 | Personalentwicklungscontrolling | 177 |
| 6.3.4 | Personalförderungsmaßnahmen | 179 |
| 6.4 | Trends und Aufgaben | 180 |
| 6.4.1 | Trends | 180 |
| 6.4.2 | Aufgaben | 181 |
| 7 | Personalfreistellung und Outsourcing | 183 |
| 7.1 | Struktur und Lernziele | 183 |
| 7.1.1 | Kapazitätsanpassungsdimensionen des Personalmanagements | 183 |
| 7.1.2 | Lernziele | 184 |
| 7.2 | Personalfreistellung | 185 |
| 7.2.1 | Arten der Personalfreistellung | 185 |
| 7.2.2 | Outplacement | 189 |

X Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| 7.3 Outsourcing Management | 190 |
| 7.3.1 Change Management und Outsourcing | 190 |
| 7.3.2 Management zu Partnern des Subcontracting | 191 |
| 7.4 Trends und Aufgaben | 194 |
| 7.4.1 Trends | 194 |
| 7.4.2 Aufgaben | 195 |
| 8 Personalverwaltungsmanagement | 197 |
| 8.1 Struktur und Lernziele | 197 |
| 8.1.1 Administrationsdimensionen des Personalmanagements ... | 197 |
| 8.1.2 Lernziele | 198 |
| 8.2 Personalverwaltung und Personalinformationssysteme | 199 |
| 8.2.1 System der Personalverwaltung | 199 |
| 8.2.2 Personalinformationssysteme und Datenschutz | 202 |
| 8.2.3 Multimedia, Mitarbeiterportale und Wissensmanagement .. | 204 |
| 8.3 Personalrechnungswesen | 205 |
| 8.3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung | 205 |
| 8.3.2 Personalkostenrechnung | 206 |
| 8.3.3 Personalstatistik | 208 |
| 8.4 Trends und Aufgaben | 209 |
| 8.4.1 Trends | 209 |
| 8.4.2 Aufgaben | 210 |
| Lösungshinweise | 213 |
| Literaturverzeichnis | 223 |
| Sachverzeichnis | 233 |