

## Gliederung

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>1. Einführung: Sich mit den Grundlagen vertraut machen</b>	<b>9</b>
1.1. Inhaltliche Abgrenzungen	9
1.1.1. Personalmanagement	9
1.1.2. Personalwirtschaft	11
1.2. Theoretische Ansätze und Erklärungen	14
1.3. Entwicklungsstufen der Personalarbeit	16
1.4. Rahmenbedingungen	18
1.5. Zusammenfassung	23
<b>2. Personalplanung: Personal rechtzeitig planen</b>	<b>24</b>
2.1. Grundlagen	25
2.2. Personalbestandsanalysen	27
2.2.1. Personalstruktur	28
2.2.1.1. Stellenbeschreibung	29
2.2.1.2. Stellenbündel	30
2.2.2. Personalkonfiguration	31
2.3. Personalbedarfsermittlung	32
2.3.1. Bruttoperpersonalbedarf	33
2.3.2. Planpersonalbestand	35
2.3.3. Nettopersonalbedarf	36
2.4. Einflussfaktoren auf den Personalbedarf	38
2.5. Zusammenfassung	38
<b>3. Personalbeschaffung: Geeignete Mitarbeiter gewinnen</b>	<b>39</b>
3.1. Grundlagen	39
3.2. Phasen und Aktivitäten	41
3.3. Personalbeschaffungsarten und –wege	43
3.3.1. Interne und externe Beschaffungsmärkte	43
3.3.2. Stellenanzeige	45
3.4. Personalauswahl	46
3.4.1. Grundlagen	46
3.4.2. Analyse Bewerbungsunterlagen	49
3.4.3. Vorstellungsgespräch	50
3.4.4. Weitere Methoden und Instrumente	52
3.5. Personaleinstellung	53
3.6. Exkurs: Personalmarketing	54
3.7. Zusammenfassung	56

<b>4. Personaleinsatz: Mitarbeiter richtig einsetzen</b>	<b>57</b>
4.1. Grundlagen	58
4.2. Mitarbeiterereinbarung	59
4.2.1. Grundlagen	59
4.2.2. Phasen	60
4.2.3. Instrumente	62
4.3. Mitarbeiterzuordnung	62
4.3.1. Stellenzuweisung	63
4.3.2. Stellenanpassung	64
4.3.3. Zeitwirtschaft	65
4.4. Zusammenfassung	66
<b>5. Personalerhaltung: Passende Arbeitsbedingungen schaffen</b>	<b>67</b>
5.1. Grundlagen	68
5.2. Motivationstheoretische Grundlagen	69
5.2.1. Determinanten und Grundmodell menschlichen Verhaltens	70
5.2.2. Inhaltstheorien der Motivation	72
5.2.2.1. Die Bedürfnispyramide nach Maslow	73
5.2.2.2. Die Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg	75
5.2.3. Prozesstheorien der Motivation	76
5.2.3.1. Die VIE-Theorie nach Vroom	77
5.2.3.2. Das Motivationsmodell nach Porter/Lawler	78
5.3. Anreizsysteme	80
5.3.1. Grundlagen	80
5.3.2. Anreizmittel	81
5.3.2.1. Materielle Anreizmittel	81
5.3.2.2. Immaterielle Anreizmittel	84
5.4. Arbeitsbedingungen	85
5.4.1. Grundlagen	85
5.4.2. Belastungs-Beanspruchungskonzept	86
5.4.3. Arbeitsgestaltung	87
5.5. Zusammenfassung	89
<b>6. Personalführung: Angemessenes Führungsverhalten zeigen</b>	<b>90</b>
6.1. Grundlagen	91
6.2. Theoretische Ansätze und Erklärungen	93
6.2.1. Eigenschaftsorientierte Ansätze	94
6.2.2. Verhaltensorientierte Ansätze	95
6.2.3. Situative Ansätze	98
6.2.4. Interaktionsorientierte Ansätze	102
6.2.5. Konsequenzen für die Führungspraxis	102

6.3. Führungsinstrumente und Methoden	104
6.3.1. Kommunikationsinstrumente	104
6.3.1.1. Mitarbeitergespräche	104
6.3.1.2. Besprechungen	106
6.3.2. Koordinationsinstrumente	108
6.3.2.1. Führen durch Zielvereinbarung	108
6.3.2.2. Führen durch Delegation	110
6.4. Zusammenfassung	111
<b>7. Personalbeurteilung: Mitarbeiter fair beurteilen</b>	<b>112</b>
7.1. Grundlagen	112
7.2. Prozess	116
7.3. Zusammenfassung	119
<b>8. Personalentwicklung: Entwicklung von Mitarbeitern unterstützen und fördern</b>	<b>119</b>
8.1. Grundlagen	119
8.2. System der Personalentwicklung	125
8.3. Zusammenfassung	130
<b>9. Personalservice: Mitarbeiter verwalten und umsorgen</b>	<b>131</b>
9.1. Grundlagen	131
9.2. Personalinformationswirtschaft	132
9.2.1. Personalbezogenes Rechnungswesen	133
9.2.2. Personalverwaltung	134
9.2.3. Personalberichtswesen	135
9.3. Betriebliche Sozialarbeit	137
9.3.1. Betriebliches Gesundheitsmanagement	138
9.3.2. Work-Life-Balance	139
9.4. Zusammenfassung	140
<b>10. Personalfreisetzung: Sich von Mitarbeitern trennen</b>	<b>140</b>
10.1. Grundlagen	141
10.2. Kündigung	144
10.3. Zusammenfassung	147
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>148</b>