

Martin Hilb

Integriertes Personal-Management

Ziele – Strategien – Instrumente

19. Auflage



Luchterhand

eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort V
	Was will dieses Buch? VII
	Zum aktuellen Stand des Personalmanagements IX
1 Einführung	1.1 Ausgangslage 3
	1.2 Zielsetzung 8
	1.3 Methodik 10
	1.4 Begriffsklärung 12
	1.5 Modell 18
2 Ganzheitliches Managementkonzept als Voraussetzung des integrierten Personalmanagements	2.1 Führungsteam mit Vorbildwirkung 27
	2.2 Innovative Vertrauens-Kultur 32
	2.3 Vernetzte Zelt-Struktur 35
	2.4 Ganzheitliche Unternehmensvision 38
3 Kreislaufkonzept des visionsorientierten Personalmanagements	3.1 Personalgewinnung 59
	3.1.1 Ziel 59
	3.1.2 Strategie 67
	3.1.3 Instrumentarium 74
	3.2 Personalbeurteilung 77
	3.2.1 Ziel 77
	3.2.2 Strategie 78
	3.2.3 Instrumentarium 84
	3.3 Personalthonorierung 96
	3.3.1 Ziel 96
	3.3.2 Strategie 97
	3.3.3 Instrumentarium 100
	3.4 Personalentwicklung 129
	3.4.1 Ziel 129
	3.4.2 Strategie 139
	3.4.3 Instrumentarium 140

**4 Kommunikationskonzept
zur Integration
des visionsorientierten
Personalmanagements**

- 4.1 Ganzheitliches
Personal-Informations-
management 157
 - 4.1.1 Funktionsgebundenes
Personal-Informations-
management 160
 - 4.1.2 Funktionsungebundenes
Personal-Informations-
management 165
- 4.2 Ganzheitliche
Kooperationsgestaltung 174
 - 4.2.1 Zielsetzung 175
 - 4.2.2 Formelle Gestaltung 176
 - 4.2.3 Materielle Gestaltung 176
- 4.3 Ganzheitliche
Erfolgsevaluation 178
 - 4.3.1 Diagnose auf
Individual-Ebene 180
 - 4.3.2 Diagnose auf
Abteilungs-Ebene 187
 - 4.3.3 Diagnose auf
Unternehmens-Ebene 195
 - 4.3.4 Diagnose auf
Konzern-Ebene 206

5 Schlussfolgerungen

6 Ausblick

- 6.1 Förderung der freiwilligen
Loyalität von internen und
externen Arbeitspartnern 231
- 6.2 Vom brutalen zum humanen
(Mit-)Unternehmer 234
- 6.3 Vom stabilen zum mobilen
Management von Arbeits-
partnern 235

7 Anhang

- 7.1 Literaturverzeichnis 245
- 7.2 Stichwortverzeichnis 257