

HRM Basics

Zentrale Arbeitsfelder und Theorien
im Personalmanagement

von

Prof. Dr. Bruno Staffelbach

Verlag Franz Vahlen München

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	V
Teil 1: Fokus und Ansätze	1
1 Human Resources	2
1.1 Menschen und ihre Arbeit	3
1.2 Menschen- und Arbeitsbilder	5
1.3 Die besondere Stellung des Menschen im Unternehmen	8
2 Human Resource Management (HRM) in der Praxis ..	10
2.1 Aufgaben – Die inhaltliche Dimension des HRM. . .	11
2.2 Träger – Die organisatorische Dimension des HRM.	12
2.3 Segmente – Die Zielgruppen des HRM	13
2.4 Wert und Wirkung des HRM	15
3 Wissenschaftliche Konzeptionen	16
3.1 HRM aus der Sicht der Ingenieurwissenschaften: Scientific Management	17
3.2 HRM aus der Sicht der Psychologie: Human Relations	19
3.3 HRM aus der Sicht der Ökonomie: Anreize und Beiträge	22

Teil 2: Motivation und Arbeitszufriedenheit	25
1 Individuelle Handlungslage	26
1.1 Die Macht der Situation	26
1.2 Persönliche Voraussetzungen	28
1.3 Motivation	29
2 Motivationsquellen	31
2.1 Individuelle Valenzen	31
2.2 Persönliche Erwartungen	36
2.3 Eigenes Selbstvertrauen	41
2.4 Subjektives Gerechtigkeitsempfinden	42
3 Arbeitszufriedenheit	44
3.1 Formen	44
3.2 Diagnostik	46
4 Motivationsforschung	47
4.1 Extrinsische und intrinsische Motivation	48
4.2 Ökonomie und Psychologie	49
Teil 3: Arbeitsgestaltung und -bewertung	51
1 Arbeitsgestaltung	52
1.1 Modern Times	53
1.2 Merkmale motivierender Arbeitsgestaltung	55
1.3 Gestaltungsparameter	60
1.4 Arbeitssicherheit	64
2 Arbeitsbewertung	66
2.1 Anforderungsprofile	67
2.2 Verfahren der Arbeitsbewertung	71
2.3 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	74

Teil 4: Anreize und Lohnsysteme	79
1 Anreizsysteme	80
2 Finanzielle Anreize	81
2.1 Funktionen	83
2.2 Formen und Struktur von Löhnen	83
3 Leistungslöhne	88
3.1 Gründe	89
3.2 Gestaltungselemente	90
3.3 Probleme	92
3.4 Immaterielle Belohnungen	96
Literatur	99
Sachverzeichnis	105