

Martin Hilb

Integriertes Personal-Management

Ziele - Strategien - Instrumente

13., durchgesehene Auflage

Luchterhand

Inhaltsverzeichnis

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 28
	2.2 Innovative Vertrauens-Kultur 34
	2.3 Vernetzte Zelt-Struktur 37
	2.4 Ganzheitliche Unternehmensvision 40
3 Kreislaufkonzept des visionsorientierten Personalmanagements	3.1 Personalgewinnung 61
	3.1.1 Ziel 61
	3.1.2 Strategie 69
	3.1.3 Instrumentarium 76
	3.2 Personalbeurteilung 79
	3.2.1 Ziel 79
	3.2.2 Strategie 81
	3.2.3 Instrumentarium 87
	3.3 Personalthonorierung 98
	3.3.1 Ziel 98
	3.3.2 Strategie 99
	3.3.3 Instrumentarium 102
	3.4 Personalentwicklung 132
	3.4.1 Ziel 132
	3.4.2 Strategie 142
	3.4.3 Instrumentarium 144

**4 Kommunikations-
konzept zur Integration
des visionsorientierten
Personalmanagements**

- 4.1 Ganzheitliches
Personal-Informations-
management 159
 - 4.1.1 Funktionsgebundenes
Personal-Informations-
management 162
 - 4.1.2 Funktionsungebundenes
Personal-Informations-
management 167
- 4.2 Ganzheitliche
Kooperationsgestaltung 177
 - 4.2.1 Zielsetzung 178
 - 4.2.2 Formelle Gestaltung 179
 - 4.2.3 Materielle Gestaltung 179
- 4.3 Ganzheitliche
Erfolgsevaluation 181
 - 4.3.1 Diagnose auf
Individual-Ebene 183
 - 4.3.2 Diagnose auf
Abteilungs-Ebene 191
 - 4.3.3 Diagnose auf
Unternehmens-Ebene 199
 - 4.3.4 Diagnose auf
Konzern-Ebene 211

5 Schlussfolgerungen

6 Ausblick

- 6.1 Förderung der freiwilligen
Loyalität von internen und
externen Arbeitspartnern 235
- 6.2 Vom brutalen zum humanen
(Mit-)Unternehmer 238
- 6.3 Vom stabilen zum mobilen
Management von Arbeits-
partnern 239

7 Anhang

- 7.1 Literaturverzeichnis 249
- 7.2 Stichwortverzeichnis 261