

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Kurzfassung	VII
Abkürzungsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
1 Einführung	1
1.1 Problemstellung und Ausgangssituation	1
1.2 Ziel der Arbeit und Abgrenzung des Untersuchungsfeldes	2
1.3 Aufbau der Arbeit	4
2 Theoretische Grundlagen	7
2.1 Demographischer Wandel und seine Implikationen für das Personalmanagement	7
2.1.1 Die demographische Entwicklung in Deutschland	8
2.1.2 Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt	9
2.1.3 Erklärungsversuche für die Verknappung gesuchter Qualifikationen	11
2.2 Generationsbilder im Arbeitsleben	14
2.2.1 Arbeitnehmergenerationen und generationsspezifische Werte sowie Bedürfnisse im Überblick	14
2.2.2 Ein- und Abgrenzung der Generation Y	17
2.2.2.1 Baby Boomers	17
2.2.2.2 Generation X	18
2.2.3 Charakterisierung der Generation Y	18
2.2.3.1 Persönliche Ebene	20
2.2.3.2 Gesellschaftliche Ebene	25
2.3 Gezieltes Personalmanagement zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	29
2.3.1 Zum Begriff Personalmanagement	29
2.3.1.1 Personalgewinnung und Employer Branding	30
2.3.1.2 Personalentwicklung	32
2.3.1.3 Personalbindung	33

2.3.1.4	Übersicht des Zusammenhangs der personalwirtschaftlichen Funktionen.....	35
2.3.2	Zum Begriff Hochqualifizierte und High Potentials	36
2.3.3	Zum Begriff Arbeitgeberattraktivität.....	37
2.4	Einflussfaktoren auf die Arbeitgeberattraktivität	38
2.4.1	Erfüllung berufsbezogener Bedürfnisse als Voraussetzung für Arbeitgeberattraktivität	39
2.4.2	Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren der Generation Y	42
3	Empirische Befragung: Employer of Choice der Generation Y	47
3.1	Untersuchungsfragestellung und Hypothesenableitung	47
3.2	Forschungsdesign und Untersuchungsform	49
3.3	Ziel der Untersuchung	50
3.4	Operationalisierung des Konstrukts Arbeitgeberattraktivität	50
3.4.1	Fragebogenkonstruktion zur Erfassung der Attraktivitätsfaktoren	53
3.4.2	Erfassung der Generationsunterschiede zu Einflussgrößen auf die Arbeitgeberattraktivität.....	55
3.4.3	Erfassung der Notwendigkeit zur generationsspezifischen Ausrichtung der Personalaktivitäten.....	55
3.4.4	Erfassung der Nichterfüllung berufsbezogener Bedürfnisse und resultierender Wechselabsichten	56
3.5	Rahmenbedingungen und Vorgehen.....	56
3.5.1	Pre-Test	56
3.5.2	Gewinnung der Stichprobe.....	57
3.5.3	Datenauswertung	58
4	Wunschprofil potenzieller Bewerber – Ergebnisse der empirischen Untersuchung	61
4.1	Deskriptive Analysen.....	61
4.1.1	Beschreibung der gewonnenen Stichproben.....	61
4.1.1.1	Generationseinteilung.....	61
4.1.1.2	Höchster Bildungsabschluss.....	62
4.1.1.3	Derzeitige Position im Unternehmen.....	63
4.1.1.4	Einschlägige Berufserfahrung.....	64
4.1.1.5	Unternehmensgröße.....	65
4.1.2	Beschreibung der abhängigen Variablen	67
4.1.2.1	Mitarbeiterzufriedenheit.....	67
4.1.2.2	Unternehmenszugehörigkeit.....	67
4.1.2.3	Aufstiegsmöglichkeiten.....	68

4.1.2.4	Wechselwunsch des Unternehmens.....	68
4.1.3	Beschreibung der unabhängigen Variablen	69
4.1.3.1	Dimension: Informationsverhalten.....	69
4.1.3.2	Dimension: Berufsbezogene Basisbedürfnisse.....	70
4.1.3.3	Dimension: Berufsbezogene Soziale Bedürfnisse.....	71
4.1.3.4	Dimension: Berufsbezogene Wachstumsbedürfnisse.....	73
4.1.4	Darstellung der Ergebnisse der offenen Frage.....	74
4.2	Datenaggregation.....	75
4.2.1	Beschreibung der Skalenwerte	75
4.2.2	Faktorenanalyse.....	75
4.2.2.1	Vorhergehende Überlegungen.....	75
4.2.2.2	Vorgehen bei der Faktorenanalyse.....	76
4.2.2.3	Faktorenanalyse – Dimension berufsbezogene Basis- bedürfnisse.....	77
4.2.2.4	Faktorenanalyse – Dimension berufsbezogene soziale Bedürfnisse.....	78
4.2.2.5	Faktorenanalyse – Dimension berufsbezogene Wachstumsbedürfnisse.....	79
4.2.2.6	Retransformation der Faktoren- in Skalenwerte zur weiterführenden Auswertung.....	79
4.2.3	Zusammenfassende Darstellung des Employers of Choice der Generation Y	80
4.3	Ergebnisdarstellung nach Forschungshypothesen.....	82
4.3.1	Einfluss der Generationszugehörigkeit auf das Informations- beschaffungsverhalten	82
4.3.2	Einfluss der Generationszugehörigkeit auf berufsbezogene Bedürfnisse	84
4.3.3	Einfluss des Bildungsniveaus, der Unternehmensgröße, der Arbeitserfahrung und der Personalverantwortung auf berufs- bezogene Bedürfnisse.....	85
4.3.4	Intergruppen-Unterschiede hinsichtlich berufsbezogener Bedürfnisse bezogen auf die Generation Y	89
4.3.5	Zusammenhang berufsbezogener Bedürfnisse auf die Mitarbeiterzufriedenheit.....	91
4.3.6	Einfluss der Mitarbeiterzufriedenheit auf die Wechselabsichten des Unternehmens der Generation Y	93
4.3.7	Einfluss der Nicht-Erfüllung berufsbezogener Bedürfnisse auf die Wechselabsichten des Unternehmens der Generation Y	94
5	Diskussion und Grenzen der Untersuchung.....	97
5.1	Diskussion von Konzept und Methode der Arbeit.....	97
5.2	Interpretation und Einordnung der Ergebnisse	101

5.3	Personalwirtschaftliche Handlungsfelder zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität	110
5.3.1	Mitarbeitergewinnung und Employer Branding.....	111
5.3.2	Mitarbeiterentwicklung.....	113
5.3.3	Mitarbeiterbindung	116
5.4	Fazit und Ausblick auf Grundlage der Erkenntnisse.....	118
Anhang		123
Quellenverzeichnis		145

Employer of Choice der Generation Y
Herausforderungen und Erfolgsfaktoren zur Steigerung
der Arbeitgeberattraktivität

Ruthus, J.

2013, XVIII, 154 S. 34 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-04733-7