

---

# Inhaltsverzeichnis

- 1 Berufsbilder des Human Resource Managements . . . . . 1**  
Jens Rowold
  - 1.1 Einführung . . . . . 1
  - 1.2 Generelle Anforderungen an Beschäftigte des HRM . . . . . 1
  - 1.3 Einzelne Berufsbilder . . . . . 3
  
- 2 Menschenbilder des Human Resource Managements . . . . . 5**  
Jens Rowold
  - 2.1 Einführung . . . . . 5
  - 2.2 Begriffsverständnis . . . . . 6
  - 2.3 Modelle . . . . . 6
  - 2.4 Empirische Befunde . . . . . 10
  - 2.5 Umsetzung in der Praxis . . . . . 12
  - Literatur . . . . . 13
  
- 3 Strategisches Human Resource Management . . . . . 15**  
Kai C. Bormann
  - 3.1 Einführung . . . . . 15
  - 3.2 Begriffsverständnis . . . . . 16
  - 3.3 Modelle . . . . . 16
    - 3.3.1 Grundlagen zur strategischen Unternehmensführung . . . . . 16
    - 3.3.2 Ansätze der Personalstrategie . . . . . 18
    - 3.3.3 Prozess der Human Resource Management-Strategie . . . . . 20
  - Literatur . . . . . 23
  
- 4 Gefühle, Konflikte und Teams . . . . . 25**  
Carolin Abrell, Frauke Stiller und Jens Rowold
  - 4.1 Einführung . . . . . 25
  - 4.2 Gefühle . . . . . 26
    - 4.2.1 Welche Gefühle werden unterschieden? . . . . . 26
    - 4.2.2 Konsequenzen von Gefühlen . . . . . 26

4.2.3	Ursprung von Gefühlen	27
4.2.4	Zwei-Faktoren-Theorie der Emotion	28
4.2.5	Einfluss der Gefühle auf arbeitsrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen	28
4.3	Konflikte	29
4.3.1	Arten von Konflikten	29
4.3.2	Funktionale und dysfunktionale Konflikte	30
4.3.3	Schritte des Konfliktmanagements	30
4.4	Teams	31
4.4.1	Definition Gruppe und Team	32
4.4.2	Merkmale von Gruppen- und Teamarbeit	32
4.4.3	Positive und negative Effekte der Teamarbeit	32
4.4.4	Zusammenstellung von Teams	34
4.4.5	Phasen-Modell der Teamentwicklung	35
	Literatur	36
<b>5</b>	<b>Power &amp; Politics</b>	39
	Carina Cohrs und Christina Bock	
5.1	Einführung	39
5.2	Begriffsverständnis	39
5.2.1	Kommunikation	40
5.2.2	Macht	41
5.2.3	Mikropolitik	42
5.3	Modelle	44
5.3.1	Das Vier-Ohren-Modell	44
5.3.2	Watzlawicks 5 Axiome zur Kommunikation (Watzlawick et al. 2011)	45
5.4	Empirische Befunde	48
5.5	Praxisbeispiel	48
	Literatur	49
<b>6</b>	<b>Organisationskultur</b>	51
	Kai C. Bormann und Jens Rowold	
6.1	Einführung	51
6.2	Begriffsverständnis und Abgrenzung	51
6.3	Dimensionen der Organisationskultur	52
6.4	Typologien von Organisationskultur	53
6.5	Funktionen der Organisationskultur	54
6.6	Kulturwandel	56
	Literatur	57

<b>7 Arbeits- und Anforderungsanalyse</b>	59
Claudia Krüger, Angelika Utte und Jens Rowold	
7.1 Einführung	59
7.2 Begriffsverständnis	60
7.3 Methoden und Instrumente	61
7.3.1 Arbeitsanalyse	62
7.3.2 Anforderungsanalyse	63
7.4 Empirische Befunde	65
7.5 Umsetzung in der Praxis	66
7.5.1 Funktionen der Arbeits- und Anforderungsanalyse	67
7.5.2 Occupational Information Network	69
Literatur	70
<b>8 Entlohnung und Arbeitszeitmodelle</b>	73
Kai C. Bormann	
8.1 Einführung	73
8.2 Entlohnung	74
8.2.1 Begriffsverständnis	74
8.2.2 Modelle	74
8.2.3 Empirische Befunde	77
8.2.4 Umsetzung in der Praxis	78
8.3 Arbeitszeitmodelle	79
8.3.1 Begriffsverständnis	79
8.3.2 Modelle	79
8.3.3 Empirische Befunde	81
8.3.4 Umsetzung in der Praxis	81
Literatur	82
<b>9 Personeneigenschaften</b>	85
Claudia Krüger, Sandra Flasche und Jens Rowold	
9.1 Einführung	85
9.2 Begriffsverständnis	86
9.3 Modelle	87
9.3.1 Intelligenz	87
9.3.2 Persönlichkeit	89
9.3.3 Motive & Interessen	91
9.3.4 Werte	93
9.4 Empirische Befunde	94
9.4.1 Alters- und Geschlechtseffekte von Intelligenz und Persönlichkeit	94
9.4.2 Erfolgsrelevanz von Intelligenz und Persönlichkeit	95
9.5 Umsetzung in der Praxis	95
Literatur	96

<b>10 Arbeitsrelevante Einstellungen</b>	99
Carolín Abrell, Jens Rowold und Sandra Flasche	
10.1 Einführung	99
10.2 Begriffsverständnis	99
10.3 Funktionen von Einstellungen	101
10.4 Wichtige arbeitsrelevante Einstellungen	101
10.4.1 Arbeitszufriedenheit	101
10.4.2 Organisationales Commitment	104
10.4.3 Organizational Citizenship Behavior	106
10.5 Exkurs: Der psychologische Vertrag	106
Literatur	108
<b>11 Organizational Health und Work-Life-Balance</b>	111
Susanna M. Krisor und Jens Rowold	
11.1 Einführung	111
11.2 Begriffsverständnis	112
11.3 Modelle	112
11.4 Empirische Befunde	117
11.5 Umsetzung in der Praxis	118
Literatur	119
<b>12 Motivation</b>	123
Susanna M. Krisor und Jens Rowold	
12.1 Einführung	123
12.2 Begriffsverständnis	124
12.3 Modelle	125
12.3.1 Inhaltstheoretisches Modell	125
12.3.2 Prozesstheoretische Modelle	125
12.4 Empirische Befunde	129
12.5 Umsetzung in der Praxis	130
Literatur	132
<b>13 Personalmarketing</b>	135
Carolín Abrell und Jens Rowold	
13.1 Einführung	135
13.2 Begriffsverständnis	135
13.3 Ziele des Personalmarketings	136
13.4 Maßnahmen des Personalmarketings	138
13.5 Externes Personalmarketing – Personalgewinnung	138
13.6 Internes Personalmarketing – Personalbindung	141
13.7 Umsetzung in der Praxis – Fallbeispiel	142
Literatur	143

---

<b>14 Personaleinsatz und Personalfreisetzung</b>	145
Carina Cohrs	
14.1 Einführung	145
14.2 Personaleinsatz	146
14.2.1 Begriffsverständnis	146
14.2.2 Modelle	146
14.2.3 Empirische Befunde	148
14.2.4 Umsetzung in der Praxis	149
14.3 Personalfreisetzung	150
14.3.1 Begriffsverständnis	150
14.3.2 Modelle	152
14.3.3 Empirische Befunde	156
14.3.4 Umsetzung in der Praxis	156
Literatur	157
<b>15 Personalauswahl</b>	159
Carina Cohrs und Christina Block	
15.1 Einführung	159
15.2 Begriffsverständnis	159
15.3 Modelle	160
15.3.1 Eigenschaftsorientierte Verfahren	160
15.3.2 Intelligenz-Struktur-Test	160
15.3.3 Aufmerksamkeits-Belastungs-Test d2	161
15.3.4 NEO-Fünf-Faktoren-Inventar	161
15.3.5 Leistungsmotivationsinventar	162
15.3.6 Simulationsorientierte Verfahren	162
15.3.7 Gruppendiskussion	163
15.3.8 Präsentation	163
15.3.9 Fallstudie	164
15.3.10 Validität des Assessment Centers	164
15.3.11 Biographieorientierte Verfahren	165
15.3.12 Bewerbungsunterlagen und Referenzen	165
15.3.13 Einstellungsinterview	166
15.4 Empirische Befunde	168
15.5 Umsetzung in der Praxis	169
Literatur	170
<b>16 Personalentwicklung</b>	173
Susanna M. Krisor, Jens Rowold und Christina Block	
16.1 Einführung	173
16.2 Begriffsverständnis	173
16.3 Modelle	180

16.4 Empirische Befunde . . . . .	183
16.5 Umsetzung in der Praxis . . . . .	183
Literatur . . . . .	184
<b>17 Personalführung: Verhaltensbezogene Ansätze . . . . .</b>	<b>187</b>
Lars Borgmann und Jens Rowold	
17.1 Einführung . . . . .	187
17.2 Begriffsverständnis . . . . .	187
17.3 Modelle . . . . .	188
17.3.1 Charismatische Führung . . . . .	188
17.3.2 Transaktionale und Transformationale Führung . . . . .	189
17.3.3 Das „Full Range of Leadership“-Modell . . . . .	190
17.3.4 Instrumentelle Führung . . . . .	193
17.4 Empirische Befunde . . . . .	194
17.4.1 Befunde Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung . . . . .	194
17.4.2 Befunde charismatische Führung . . . . .	194
17.4.3 Befunde transformationale, transaktionale und instrumentelle Führung . . . . .	194
17.5 Umsetzung in der Praxis . . . . .	195
Literatur . . . . .	196
<b>18 Personalführung II: alternative Ansätze . . . . .</b>	<b>199</b>
Kai C. Bormann	
18.1 Einführung . . . . .	199
18.2 Begriffsverständnis . . . . .	199
18.3 Modelle . . . . .	200
18.4 Empirische Befunde . . . . .	202
18.5 Umsetzung in der Praxis . . . . .	204
Literatur . . . . .	205
<b>19 Human Resource Management Controlling . . . . .</b>	<b>207</b>
Jens Rowold	
19.1 Einführung . . . . .	207
19.2 Begriffsverständnis . . . . .	207
19.3 Modelle . . . . .	209
19.3.1 Ansätze aus der Praxis . . . . .	209
19.3.2 Ansätze aus der Wissenschaft . . . . .	211
19.3.3 Vertiefung: Controlling von Personalentwicklungsmaßnahmen . . . . .	211
19.4 Empirische Befunde . . . . .	213
19.5 Umsetzung in der Praxis . . . . .	214
Literatur . . . . .	215

---

<b>20 Operative Aufgaben des Human Resource Management</b>	217
Carina Cohrs und Christina Block	
20.1 Einführung	217
20.2 Personalakte	220
20.3 SAP ERP HCM	222
20.4 Nachfolgeplanung	224
Literatur	228
 <b>21 Aktuelle HR-Trends: Managing Diversity, demographischer Wandel und Wissensmanagement</b>	231
Susanna M. Krisor, Sandra Flasche und Tobias Antonik	
21.1 Einführung	231
21.2 Managing Diversity und demographischer Wandel	232
21.2.1 Begriffsverständnis: Demographischer Wandel und Diversity Management	232
21.2.2 Ausgewählte Modelle und Theorien zum Bereich Demographischer Wandel und Diversity Management	233
21.2.3 Empirische Befunde	234
21.2.4 Umsetzung in der Praxis	235
21.3 Wissensmanagement	237
21.3.1 Begriffsverständnis	237
21.3.2 Ausgewählte Modelle	238
21.3.3 Umsetzung in der Praxis	240
Literatur	243
 <b>22 Mitarbeiterbefragungen und Beobachtungsverfahren</b>	245
Carina Cohrs	
22.1 Einführung	245
22.2 Begriffsverständnis	246
22.2.1 Diagnostische Funktion	247
22.2.2 Interventionsfunktion	247
22.2.3 Formen der Mitarbeiterbefragung	248
22.3 Modelle	248
22.4 Empirische Modelle	251
22.5 Umsetzung in der Praxis	252
Literatur	253
 <b>23 Leistungsbeurteilung</b>	255
Carolin Abrell, Jens Rowold und Sandra Flasche	
23.1 Einführung	255
23.2 Begriffsverständnis	256

---

23.3 Modelle .....	257
23.4 Umsetzung in der Praxis .....	261
Literatur .....	264
<b>24 Statistische Grundlagen .....</b>	<b>265</b>
Mathias Diebig .....	
24.1 Einführung .....	265
24.2 Phasen empirischer Untersuchungen .....	266
24.3 Statistische Auswertung .....	269
24.3.1 Item- und Skalenanalyse .....	269
24.3.2 Hypothesentesten .....	275
Literatur .....	282
<b>Sachverzeichnis .....</b>	<b>283</b>



Human Resource Management  
Lehrbuch für Bachelor und Master  
Rowold, J.  
2015, XVIII, 286 S. 31 Abb., Softcover  
ISBN: 978-3-662-45982-9