

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Autorenübersicht</b>	<b>9</b>
<b>1 Was machen erfolgreiche Unternehmen anders? Die Erfolgsfaktoren des Leistungsmanagements</b>	<b>13</b>
<b>2 Konzeption eines ganzheitlichen und langfristigen Performance Management: 5 Teildisziplinen als systematisierender Rahmen</b>	<b>29</b>
<b>3 Erste Teildisziplin – Management von Unternehmensbereichen</b>	<b>49</b>
3.1 Integration von strategischer und operativer Unternehmenssteuerung: Ein Überblick zum State of the Art	51
3.2 Performance Management von Bereichen: Entwicklung von Kennzahlensystemen auf Unternehmens- und Funktionsbereichsebene	75
3.3 Corporate Performance Management und BI: Der Weg von der BI-Strategie zur Umsetzung – Konzeption, Erfolgsfaktoren und Nutzen	95
3.4 BI-Kompetenz im ganzen Unternehmen: Strategien für Business Intelligence Competency Center	121
3.5 Unternehmensplanung als wesentliche Funktion des Performance Management	137
<b>4 Zweite Teildisziplin – Management von Prozessen</b>	<b>153</b>
4.1 Performancesteigerung durch den kombinierten Einsatz von Business Process Management und Corporate Performance Management	155
4.2 Prozessorientierte BI: Wie Process-Performance-Management-Strategien operationalisieren	175
4.3 Prozessorientierung im Wandel der Zeit: Wie Geschäftsprozesse agil, komplexitätsreduzierend und adaptiv auf den Unternehmenserfolg wirken	187
4.4 Gesundheitscheck für Unternehmen: Prozessorientierte Bewertung und Beurteilung im Rahmen des Leistungsmanagements	207

<b>5</b>	<b>Dritte Teildisziplin – Management von Projekten</b>	<b>227</b>
5.1	Projekte – Programme – Portfolios: Auf dem Weg zum projektorientierten Unternehmen	229
5.2	Konzepte zur Steuerung von Performance-Management-Projekten: Ein Überblick zum State of the Art	249
5.3	Leistungsoptimierung im Projekt-, Programm- und Portfoliomanagement mithilfe von Werkzeugen	271
5.4	Outsourcing von Projektleistungen: Die wichtigsten Erfolgskriterien für ein effizientes Vendor Management	285
<b>6</b>	<b>Vierte Teildisziplin – Management von Mitarbeitern</b>	<b>307</b>
6.1	Hochleistung braucht Motivation! High-Performance-Mitarbeiter als Voraussetzung für eine Hochleistungskultur: Besondere Herausforderung an Motivationsinstrumente	309
6.2	High-Performance-Teams erfolgreich führen und kontinuierlich weiterentwickeln	321
6.3	Change Management als essentielles Instrument im Performance Management: Hintergründe, Methoden, Herausforderungen und Nutzenpotenziale	341
6.4	Startschwierigkeiten im Performance Management: Wie man Konflikte erkennen und in positive Energie verwandeln kann	359
<b>7</b>	<b>Fünfte Teildisziplin – Management von Ganzheitlichkeit und Langfristigkeit</b>	<b>377</b>
7.1	Management Cockpits als Integrationsebene für ein ganzheitliches Performance Management	379
7.2	Langfristigkeit durch Improvement Management: Kontinuierliche Verbesserung als wiederkehrende Grundlogik	395
7.3	Wissensmanagement: Optimale Voraussetzungen für eine nachhaltig lernende Organisation schaffen	405
7.4	High Performance Thinking: Wie eine erfolgreiche Hochleistungskultur dauerhaft etabliert werden kann	423
7.5	Corporate Responsibility: Grundlage für nachhaltiges Performance Management	437
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>458</b>