

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>1 Human Resources als Basis des Unternehmenserfolges</b>	<b>13</b>
1.1 Am Anfang steht eine Vision	13
1.2 Visionäres HR-Management	20
1.3 Employer Branding	34
1.4 Die HR-Bilanz	43
1.5 Messbare Wertschöpfung von Employer Branding	50
<b>2 Der globalisierende Markt als Chance</b>	<b>59</b>
2.1 Qualifikation – ein Wettbewerbsvorteil deutscher Unternehmen	60
2.2 Effizienz – eine Stärke deutscher Arbeitskultur	62
2.3 Mitarbeiter auf andere Kulturen vorbereiten	64
<b>3 Herausforderung Demografie</b>	<b>67</b>
3.1 In Aus- und Weiterbildung investieren	68
3.2 Frauen in technische Berufe	70
3.3 Generation Gold – 50 plus	71
3.4 Migranten – ein häufig unentdecktes Potenzial	74
3.5 Duales Studium	76
3.6 Strategien zur Fachkräftesicherung	77
3.7 Gesundheitsmanagement – die Leistungsfähigkeit präventiv erhalten	77
3.8 Immaterielle Anreizsysteme	78
3.9 Bildung als Fundament der Unternehmensstrategie	79
<b>4 Was ein exzellentes HR-Management auszeichnet</b>	<b>83</b>
4.1 Neue Mitarbeiter gewinnen	83
4.2 Die Human-Resources-Homepage	86
4.2.1 Einarbeitungsprogramme	90
4.2.2 Mitarbeiterqualifizierung und Weiterbildung	92
4.2.3 Möglichkeiten von Hochschulengagement	95
4.2.4 Zielorientierte Mitarbeitervergütung	96
4.2.5 Flexible Arbeitszeiten	96
4.2.6 Unternehmensleitlinien und -kultur	96
4.2.7 Freizeitwert der Region	101

## Inhaltsverzeichnis

4.3	Weitere Tools des Personalmarketings	103
4.4	Kontakte zu Bewerbern	104
<b>5</b>	<b>Bindung von High Potentials an das Unternehmen</b>	<b>107</b>
5.1	Drei Hierarchieebenen von Fach- und Projektleitern	110
5.2	Entwicklung von High Potentials	112
5.3	Selbstpräsentation	116
5.4	Coaching und Mentoring	117
<b>6</b>	<b>Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance</b>	<b>119</b>
6.1	Partizipation der Belegschaft	122
6.2	Resultate des Gesundheitsmanagements	125
6.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement	127
6.4	Gesundheitsmanagement in der Führungsstrategie	129
6.5	Work-Life-Balance und Arbeitszeitmodelle	131
6.6	Teilzeit und Jobsharing	133
6.7	Telearbeit	133
<b>7</b>	<b>Führungsleitlinien</b>	<b>135</b>
7.1	Entwicklung von Führungsleitlinien	136
7.2	Umsetzung von Führungsleitlinien	139
<b>8</b>	<b>Unternehmenskultur</b>	<b>145</b>
8.1	Prozesse der Unternehmenskultur	146
8.2	Prozess der Zielvereinbarung durch Target Card	148
8.3	Unternehmensführung und Fairness	151
8.4	Unternehmensethik und Leistung	153
8.5	Mission, Vision und Werte	155
8.6	Soziale Verantwortung des Managements	161
8.7	Krise als Chance	166
8.8	Corporate Responsibility	170
<b>9</b>	<b>HR als modernes Servicecenter</b>	<b>179</b>
9.1	Historie von Human Resources	180
9.2	Aufgaben gestern, heute, morgen	181
9.3	Bedarfsanalyse für HR-Aufgaben	184
9.4	Wirkungsvolles HR-Tool – die Mitarbeiterbefragung	185

<b>10</b>	<b>Prozessorientiertes HR-Management</b>	<b>189</b>
10.1	Prozessorganisation – wegweisend für die Zukunft	190
10.2	HR als Business Partner	194
10.3	Vom Business Partner zum Steering Partner	196
	10.3.1 Exzellente HR-Arbeit	197
	10.3.2 Generalistisches Handeln	197
	10.3.3 HR-Face-Organisation	198
	10.3.4 „Begeisternder“ HR-Manager	201
10.4	HR und das Prinzip Markt	201
10.5	Marketing für Personaldienstleistungen	204
10.6	Insourcing von HR-Aufgaben	208
<b>11</b>	<b>Positionierung von HR innerhalb der Geschäftsleitung</b>	<b>211</b>
11.1	Hürden auf dem Weg in die Unternehmensleitung	211
	11.1.1 Der Personalmanager als Berater mit Stabsfunktion	212
	11.1.2 Der Personalmanager als Spezialist	212
	11.1.3 Der Personalmanager als Kostentreiber	213
	11.1.4 Der Personalmanager als nüchterne Persönlichkeit	213
11.2	Der Weg in die Unternehmensleitung	213
11.3	Zukunftschancen für HR-Manager	215
	<b>Schlussgedanken</b>	<b>217</b>
	<b>Literatur</b>	<b>219</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>223</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>227</b>