

# HRM Basics

Zentrale Arbeitsfelder und Theorien im Personalmanagement

Bearbeitet von  
Prof. Dr. Bruno Staffelbach

1. Auflage 2016. Buch. IX, 109 S. Kartoniert  
ISBN 978 3 8006 5151 1  
Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm  
Gewicht: 163 g

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,  
Mitbestimmung](#)

Zu [Leseprobe](#) und [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Sachverzeichnis

### A

- Akkordlohn 85, 88
- Akquisitionsfunktion 83
- Aktienmarkt 93
- Anerkennungsfunktion 83
- Anerkennungsmittel 93
- Anforderungen
  - geistig 69
    - charakterlich 68
    - intellektuell 68
  - körperlich 69
    - muskulär 68
- Anforderungsprofil 52, 67
- Anforderungsvielfalt 57, 58, 60
- Anreiz-Beitrags-Theorie 22, 23
- Anreize 79, 80, 81, 84, 95, 96, 97
  - immateriell 80, 97
    - sozial 81, 98
  - materiell 80
    - finanziell 80, 81, 83
- Arbeit 3
  - Erwerbsarbeit 3
  - Freiwilligenarbeit 3
- Arbeitsbedingungen 54, 57, 61, 65, 69
- Arbeitsbewertung 67, 71
  - analytisch 71
  - summarisch 71
- Arbeitsbewertungsverfahren 52
- Arbeitsgesetz (ArG) 66
- Arbeitsgestaltung 7
- Arbeitsplatzsicherheit 97
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) 66
- Arbeitsteilung 52, 53, 54, 55, 62
- Arbeits(un)zufriedenheit 45
  - fixierte 45
  - konstruktive 45
  - progressive 45
  - Pseudo- 45
  - resignative 45
- Arbeitsvergrößerung 61, 63
- Arbeitswert 52, 67, 71, 72, 74, 75
- Arbeitswertlohnlinie 74
- Arbeitszerlegung 54, 61
  - horizontal 56
  - vertikal 56
- Arbeitszufriedenheit 47
- Aspirationsniveau 91
- Attribution
  - externe 41
  - interne 41
- Aufgaben des HRM 12
  - Beziehungspflege 12
  - Kultur 12
  - Motivation 12
  - Personaladministration 12

– personalpolitische Grundsätze 12  
– persönliche Führung 12  
– Qualifikationsgewährleistung  
– Aus- und Weiterbildung 12  
– Einsatzplanung 12  
– Rekrutierung 12  
– Strategie 12  
– Struktur 12  
Aufsichtsrat 12  
Auszeichnungen 80, 98  
Automatisierung 53  
Autonomie 56, 57, 58, 60, 62

## B

Bedürfnispyramide 32  
Bedürfnisschichtenkonzept 31  
Bemessungsgrundlagen 80, 85, 86  
Besitztumseffekt 40  
Betriebsklima 97  
Betriebswirtschaftliche Vorteile 89  
Bewertungsverfahren  
– analytisch 72  
Branchennormen 92

## C

Change Management 30  
Chief Executive Officer (CEO) 13

## D

Defizitbedürfnisse 32  
Delegation 10  
Demotivatoren 30  
Differenzierung 87  
Diskriminierung 52, 77  
– funktionell 77  
– personell 77  
Diskriminierungspotenzial 75  
Disziplinierungsfunktion 83

Eigenkapitalrentabilität 10  
Ergänzungsprofil 67  
Elektronische Informationssysteme 12  
Entgeltssysteme 89  
Entschädigungsfunktion 83  
Erwartungstheorien 37  
Erwartungstypen 37  
– Erreichbarkeit 37  
– Instrumentalität 38  
Expectation-Management 40

## F

Fachkönnen 68, 69  
Fähigkeitslöhne 84  
Fähigkeitsprofil 67  
Faktoren  
– der Person 28  
– der Situation 28  
Feedback 56  
Feedbacksysteme 37, 42  
Finanzmittel 1  
Fordistische Methode 61  
Forschung zur Arbeitssicherheit  
– bedingungsorientiert 65  
– personenorientiert 64  
Freiwillige Selbstverpflichtung 66  
Fringe Benefits 80, 86  
Frustrationseffekte 95  
Führungsstil 97  
Funktionen von Löhnen 83  
– Anreizfunktion 83  
– Kompensationsfunktion 83  
Funktionsbewertung 68  
Funktionsdiagramm 13

## G

Ganzheitlichkeit 57, 58, 60, 62  
Gehalt  
– Grundgehalt 86

– variabel 86, 92  
 Genfer Schema 68, 69  
 Gerechtigkeit 66  
 – Anforderungs- 67  
 – interaktionelle 44  
 – Leistungs- 66  
 – Markt- 67  
 – Qualifikations- 66  
 – Sozial- 67  
 – Verfahrens- 44  
 – Verteilungs- 43  
 Gerechtigkeitsempfinden 89  
 Gesamtlohn 86  
 Geschäftsverteilungsplan 13  
 Grenznutzen 54  
 Grundbedürfnisse 33

## H

Handlungsspielraum 56  
 Harvard-Ansatz 11  
 Hawthorne-Effekt 21  
 Hawthorne-Experiment 28  
 HR-Manager 13  
 Human-Relations-Bewegung 21  
 Human Resources 2, 9, 14, 15  
 Hygienefaktoren 34, 35

## I

Incentivierung 84  
 Informations- oder Signalfunktion 83  
 Inhaltstheorien 31, 32  
 Intrinsische Motivation 55, 56, 60

## J

Job-Characteristics-Modell 57, 58  
 Job Diagnostic Survey (JDS) 58, 60  
 Job Enlargement 61, 62  
 Job Enrichment 61, 62  
 Job Rotation 61, 62

## K

Karriereplanung 97  
 Karriersysteme 77  
 Klassische Ökonomie 27  
 Kontextfaktoren 35, 46  
 Kontextfaktoren 35, 47

## L

Laufbahnsysteme 77  
 Leistungserbringer 85, 92  
 Leistungsergebnisse 91, 94, 95  
 Leistungsfeedbacks 10  
 Leistungslohn 80, 84, 88, 90, 95  
 Leistungsmotivation 94  
 Leistungsvergütungssysteme 90  
 Leistungsverhalten 91  
 Locus of Control 41  
 Lohn 84, 93, 96, 97  
 – Grundlohn 96  
 – variabel 92  
 Lohnformen 80, 84, 86  
 – Prämienlohn 80  
 – Stücklohn 80  
 – Zeitlohn 80  
 Lohnkurve 52, 74  
 Lohnstruktur 80, 88

## M

Managementpraktiken 6  
 – Theory X 6  
 – Theory Y 6  
 Menschenbilder 7, 8  
 Messgrößen 91, 92, 93  
 Michigan-Ansatz 11  
 Mitarbeiterbeurteilung 67  
 Motivation  
 – Definition 29  
 – extrinsisch 48  
 – intrinsisch 48  
 Motivationspotenzial der Arbeitssituation (MPA) 58  
 Motivationsquelle 56

Motivationstheorien  
– Inhaltstheorien 31  
– Prozesstheorien 31  
Motivatoren 34  
Motive  
– Erfolgs- 38  
– Misserfolgs- 38  
Motivierungsfunktion 83  
Motivkonflikt 33  
Multitasking-Problem 80, 93

## N

Nutzenkonzepte 32

## O

Organisationsgestaltung 7  
Organisatorische Maßschneidung 87  
Output-Variablen  
– organisatorische 57  
– psychische 57

## P

Partizipation 10  
Personalerhaltung 84  
Personalführung 7  
Personalgewinnung 84, 86, 90  
Pittsburgh-Studien 34  
Polyvalenzlohn 84  
Potenziallohn 84  
Prädiktorvariable 57  
Prämienlohn 85  
Projektleitung 58, 59, 60  
Prospect Theory 39  
Prozesstheorien 25, 37  
Psychologische Ökonomik 50  
Psychologischer Vertrag 24  
Pygmalion-Effekt 5

## Q

Qualifikationsanforderungen  
61, 62, 68, 69

Ratchet-Effekt 94  
Referenzpunkt 32, 39  
Regulierbarkeit 60  
Ressourcenorientierte Unternehmensführung 9, 11  
Risikopräferenzen 38  
Rosenthal-Effekt 5

## S

Scientific Management 17  
Selbsterfüllende Prophezeiung  
7, 8  
Selbstselektion 80, 89, 94  
Selbstselektionsfunktion 83  
Selbstwertgefühl 25, 42  
Separierung 56  
Sicherheitsleitbild 65  
Sicherheitsmaßnahmen 66  
Sicherheitsziele 65  
Sinnhaftigkeit 60  
Sonderstellung der Menschen 9  
– Autonomie 9  
– Beziehungsnetze 9  
– Eigenwert 9  
– Energiezentrum 9  
– Gesundheit 9  
– Handlungsspielraum 9  
Soziale Bedürfnisse 98  
– Anerkennung 98  
– Prestige 98  
– Status 98  
Spezialisierung 52, 53, 54, 55  
Spielraum  
– Handlungs- 57  
– Interaktions- 60  
– Kontroll- 57  
– Organisations- 57  
– Planungs- 57  
Standardisierung 53, 54, 55, 87  
Stanford Gefängnis Experiment  
28

- Stellenausschreibungen 31  
 Stücklohn 85  
 Supportstelle 59, 60
- T**  
 Tätigkeitsspielraum 56  
 Taylorismus 18  
 Technologie 10  
 Teilautonome Arbeitsgruppen  
 61  
 Time-lag 94  
 Träger des HRM 12  
 – Arbeitnehmervertretungen 12  
 – Berater 12  
 – Beschäftigte 12  
 – Personalfachleute 12  
 – Stäbe 12  
 – Teilbereichsleitungen 12  
 – Unternehmensleitung 12  
 – Vorgesetzte verschiedener  
 Ebenen 12
- U**  
 Unfallversicherungsgesetz  
 (UVG) 66  
 Unternehmenswechsel 96
- V**  
 Valenz 31, 37, 38  
 Verfahren 60, 71, 75, 76  
 – Arbeitsbewertungs- 75  
 – Gehalts- 71  
 – Lohngruppen- 71  
 – Rangfolge- 71  
 Verhaltenssteuerungsfunktion  
 83  
 Verlustaversion 40  
 Verwaltungsrat 12  
 VIE-Theorie 38
- W**  
 Wachstumsbedürfnisse 32  
 Wertefunktion 40  
 Wertschöpfungsorganisationen  
 8  
 Wert und Wirkung des HRM 2,  
 15  
 – moralisch 16  
 – ökonomisch 16  
 Wettbewerbslohn 86  
 Wissenschaftliche Betriebsfüh-  
 rung 18  
 Work-Leisure-Balance 97
- Z**  
 Zeitelastizität 60  
 Zeitlohn 84  
 Zielgruppen des HRM 2, 13  
 – arbeitsmarktrechtliche 14  
 – juristische 14  
 – organisatorische 14  
 – persönliche 14  
 Zielkonflikt 66, 87  
 Zweifaktorentheorie 35