

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 [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung 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.

HRM Basics
beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de

HRM Basics


Zentrale Arbeitsfelder und Theorien
im Personalmanagement

DIE FACHBUCHHANDLUNG

von

Prof. Dr. Bruno Staffelbach

Verlag Franz Vahlen München



Prof. Dr. Bruno Staffelbach ist Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre und Inhaber des Lehrstuhls für Human Resource Management an der Universität Zürich sowie designierter Rektor der Universität Luzern. Zudem ist er Board-Mitglied des Institutes für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen und Mitglied im Editorial Board des *German Journal of Human Resource Research* sowie des *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Prof. Staffelbach ist außerdem Mitglied des Vorstandes des Internationalen Komitees des Roten Kreuzes und Brigadier der Schweizer Armee.

ISBN 978 3 8006 5151 1

© 2016 Verlag Franz Vahlen GmbH, Wilhelmstr. 9,
80801 München
Satz: Fotosatz Buck

Zweikirchener Str. 7, 84036 Kumhausen

Druck und Bindung: Nomos Verlagsgesellschaft
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Umschlaggestaltung: Ralph Zimmermann – Bureau Parapluie
Bildnachweis: © ag visuell – fotolia.com

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Einleitung

Ohne Menschen sind Unternehmen nicht mehr als Büroräume, Infrastrukturen und Einrichtungen, und Betriebe ohne Menschen reduzieren sich auf Fabrikhallen, Maschinenparks und Fahrzeugflotten. Erst Menschen machen Betriebe und Unternehmen zu dem, was sie sind: zu Institutionen der Wertschöpfung und zu Orten des Lebens. Menschen tragen und prägen die Strategien von Unternehmen, sie leben den Geist und den Stil des Hauses und sie bestimmen den Erfolg von Gruppen, Abteilungen und Projekten. Umgekehrt sind die Betriebe und Unternehmen auch für die Menschen wichtig. Sie sind Grundlage für ihr Einkommen und es sind Orte, wo gearbeitet, geleistet und geführt wird, wo Menschen hoffen, leiden und sich freuen, wo Chancen und Risiken entstehen und wo gegeben und genommen, gelehrt und gelernt und berechnet und vertraut wird.

Wenn die Menschen in Betrieben – die Human Resources – so wichtig sind, dann muss es ihr Management erst recht sein. Was aber heißt Human Resource Management (HRM) beziehungsweise Personalmanagement? Die Einen verstehen das HRM als eine Summe von Maßnahmen, um Menschen für betriebliche Zwecke zu gewinnen, zu belohnen und auszubilden. Im Zentrum steht dann die Frage, wie man auswählen, belohnen und trainieren soll. Andere versuchen das HRM über die Menschen zu verstehen, um die es letztlich geht. Dabei interessiert sie, wie, warum und wozu Menschen in Betrieben und Unternehmen so ticken wie sie ticken. In beiden Auffassungen ist das HRM oder das Personalmanagement nicht einfach das, was die Personalab-

teilung tut. Das HRM beziehungsweise das Personalmanagement ist eine Führungsaufgabe. Sie ist zu wichtig, um sie der Personalabteilung alleine zu überlassen.

In der vorliegenden Einführung geht es um zentrale Aufgabengebiete und Theorien im Human Resource Management. Dabei ist es nicht so, dass Theorien das Privileg von Wissenschaftlern sind. Auch Praktiker haben ihre Theorien oder ihre Vorstellungen davon, wie ihre Welt „funktioniert“. Die Publikation richtet sich deshalb an verschiedene Gruppen: an Studierende von Universitäten und Fachhochschulen, an Entscheidungsträger in Wirtschaft und Verwaltung und an alle, die sich mit grundlegenden Inhalten, Sichtweisen und Praktiken des HRM vertraut machen wollen.

Herausgewachsen ist diese Publikation aus einer einführenden Vorlesung für Studierende der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich. Allen Assistierenden und Studierenden, die mir dabei geholfen haben, danke ich, insbesondere Frau Dr. Eva-Maria Aulich, Frau Manuela Morf, MA UZH, Frau Susanne Mehr, MA UZH, und Frau Verena Braun, BA UZH. Herrn Dennis Brunotte danke ich für das Lektorat und für die gute Zusammenarbeit mit dem Verlag.

Zürich, Februar 2016

Prof. Dr. Bruno Staffelbach

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	V
Teil 1: Fokus und Ansätze	1
1 Human Resources	2
1.1 Menschen und ihre Arbeit	3
1.2 Menschen- und Arbeitsbilder	5
1.3 Die besondere Stellung des Menschen im Unternehmen	8
2 Human Resource Management (HRM) in der Praxis ..	10
2.1 Aufgaben – Die inhaltliche Dimension des HRM. . .	11
2.2 Träger – Die organisatorische Dimension des HRM.	12
2.3 Segmente – Die Zielgruppen des HRM	13
2.4 Wert und Wirkung des HRM.	15
3 Wissenschaftliche Konzeptionen	16
3.1 HRM aus der Sicht der Ingenieurwissenschaften: Scientific Management	17
3.2 HRM aus der Sicht der Psychologie: Human Relations	19
3.3 HRM aus der Sicht der Ökonomie: Anreize und Beiträge	22

Teil 2: Motivation und Arbeitszufriedenheit	25
1 Individuelle Handlungslage	26
1.1 Die Macht der Situation	26
1.2 Persönliche Voraussetzungen	28
1.3 Motivation	29
2 Motivationsquellen	31
2.1 Individuelle Valenzen	31
2.2 Persönliche Erwartungen	36
2.3 Eigenes Selbstvertrauen	41
2.4 Subjektives Gerechtigkeitsempfinden	42
3 Arbeitszufriedenheit	44
3.1 Formen	44
3.2 Diagnostik	46
4 Motivationsforschung	47
4.1 Extrinsische und intrinsische Motivation	48
4.2 Ökonomie und Psychologie	49
Teil 3: Arbeitsgestaltung und -bewertung	51
1 Arbeitsgestaltung	52
1.1 Modern Times	53
1.2 Merkmale motivierender Arbeitsgestaltung	55
1.3 Gestaltungsparameter	60
1.4 Arbeitssicherheit	64
2 Arbeitsbewertung	66
2.1 Anforderungsprofile	67
2.2 Verfahren der Arbeitsbewertung	71
2.3 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	74

Teil 4: Anreize und Lohnsysteme	79
1 Anreizsysteme	80
2 Finanzielle Anreize	81
2.1 Funktionen	83
2.2 Formen und Struktur von Löhnen	83
3 Leistungslöhne	88
3.1 Gründe	89
3.2 Gestaltungselemente	90
3.3 Probleme	92
3.4 Immaterielle Belohnungen	96
Literatur	99
Sachverzeichnis	105