

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 11 |
| I Wer sind wir? | 13 |
| Standortbestimmung der Personalpsychologie | |
| 1 Der »Marktplatz« der Personalpsychologie | 16 |
| 1.1 Verortung in den Fachdisziplinen | 16 |
| 1.2 Angebote und Handlungsfelder | 18 |
| 1.3 Bedeutung und Entwicklung | 22 |
| 2 Personal als Ansatz- und Ausgangspunkt | 26 |
| 2.1 Menschenbilder als Bezugssystem | 26 |
| 2.1.1 Historische Positionen | 27 |
| 2.1.2 Übersicht zu den Menschenbildern | 30 |
| 2.2 Personal als unternehmerische Kategorie | 32 |
| 2.2.1 Personalökonomische Reflexion | 32 |
| 2.2.2 Handlungsvektoren der Personalpsychologie | 34 |
| 2.2.3 Instrumente der Wertschöpfungsmessung | 37 |
| 2.3 Herausforderungen an das Personal | 39 |
| 3 Theorien der Personalpsychologie | 43 |
| 3.1 Ansatzpunkt Mensch | 43 |
| 3.1.1 Leistungsverhalten | 43 |
| 3.1.2 Motivationstheorien | 46 |
| 3.1.3 Lern- und Kompetenztheorien | 49 |
| 3.1.4 Erfolgsindikatoren einer subjektbezogenen Lösungsstrategie | 54 |
| 3.2 Ansatzpunkt Arbeit | 55 |
| 3.2.1 Humankriterien der Arbeit | 55 |
| 3.2.2 Arbeitsbezogene Theorien | 57 |
| 3.2.3 Erfolgsfaktoren einer arbeitsbezogenen Lösungsstrategie | 63 |
| 3.3 Ansatzpunkt Organisation | 65 |
| 3.3.1 Verhalten in Organisationen | 65 |
| 3.3.2 Organisationsbezogene Theorien | 66 |
| 3.3.3 Führungstheorien | 68 |
| 3.3.4 Gruppentheorien | 71 |
| 3.3.5 Erfolgsindikatoren einer organisationsbezogenen Lösungsstrategie | 77 |

| | | |
|------------|---|-----|
| 3.4 | Ansatzpunkt Kultur | 77 |
| 3.4.1 | Kulturelle Faktoren | 77 |
| 3.4.2 | Kulturbezogene Theorien | 81 |
| 3.4.3 | Erfolgsfaktoren einer kulturbezogenen Lösungsstrategie | 82 |
| | | |
| II | Wo setzen wir an? Erfolgsfaktoren der Personalpsychologie | 87 |
| | | |
| 4 | Die Grundpfeiler der Personalpsychologie | 90 |
| | | |
| 4.1 | Einbettung in das Human Resource Management | 90 |
| 4.1.1 | Kernaufgaben | 90 |
| 4.1.2 | Kontextualisierung | 91 |
| 4.2 | Zielfelder und Handlungsstrategien | 96 |
| 4.3 | Diagnostischer Zugang als Basis | 98 |
| 4.3.1 | Inhaltliches Spektrum | 98 |
| 4.3.2 | Qualitätsoffensive | 100 |
| 4.3.3 | Imagefaktor und Wertschöpfung | 103 |
| 4.3.4 | Kompetenzprofiling | 105 |
| 4.4 | Führung als Vorbild und Vermittler | 106 |
| 4.4.1 | Anforderungen und Führungskompetenz | 106 |
| 4.4.2 | Verhaltensbeurteilung als Feedback | 108 |
| | | |
| 5 | Die vier Schlüssel zum Erfolg: Gesundheit, Motivation, Kompetenz und Werte | 117 |
| | | |
| 5.1 | Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens | 117 |
| 5.2 | Steigerung der Motivation und Leistung | 123 |
| 5.2.1 | Motivations- und Leistungsförderung | 123 |
| 5.2.2 | Motivationsmanagement | 128 |
| 5.3 | Steigerung der Handlungs- und Lernkompetenz | 131 |
| 5.3.1 | Paradigmenwechsel | 132 |
| 5.3.2 | Handlungsorientierung | 134 |
| 5.3.3 | Wege zur Lern- und Handlungsfähigkeit | 138 |
| 5.4 | Steigerung der Identifikation | 140 |
| 5.4.1 | Erfolg mit Werten | 140 |
| 5.4.2 | Werte und wertebezogene Konstrukte | 143 |
| 5.4.3 | Commitment | 146 |

| | |
|--|-----|
| III Was tun wir? | |
| Aktionsfelder der Personalpsychologie | 155 |
| 6 Stressmanagement: Fehlbelastungen reduzieren | 157 |
| 6.1 Ausgangslage | 157 |
| 6.2 Modelle und Theorien | 161 |
| 6.3 Methoden und Instrumente | 166 |
| 7 Diversity Management: Vielfalt nutzen | 171 |
| 7.1 Ausgangslage | 171 |
| 7.2 Modelle und Theorien | 174 |
| 7.3 Methoden und Instrumente | 176 |
| 8 Expatriate Management: Beweglichkeit unterstützen | 182 |
| 8.1 Ausgangslage | 183 |
| 8.2 Modelle und Theorien | 185 |
| 8.3 Methoden und Instrumente | 190 |
| Literatur | 199 |
| Hinweise zu den Online-Materialien | 209 |
| Glossar | 211 |
| Sachwortverzeichnis | 217 |