

Kompetenzmodelle In Der Personalarbeit

Die A&O-Psychologie – praxisnah, kompakt und komplett! Dieses Lehrbuch, jetzt in überarbeiteter 2. Auflage, enthält alle prüfungsrelevanten Themen des psychologischen Anwendungsfachs "Arbeits- und Organisationspsychologie" aus den Bereichen Arbeit, Organisation und Personal: von Arbeitszufriedenheit oder Motivation über Organisationsentwicklung oder Führung bis zu Fragen der Personalauswahl und -entwicklung u.v.m. Es orientiert sich an aktuellen Praxisthemen wie Online-Assessments, Change Management oder Employer Branding und es ist lernfreundlich, dank zahlreicher Fallbeispiele, Definitionen, interessanten Studien, Lernzielen, Kontrollfragen und vertiefender Literatur. Gleichzeitig ist es sehr kompakt: eine ausführliche Randspalte (fast-track) enthält das Wichtigste in Kürze, damit auch unter Zeitdruck alles Wesentliche aufgenommen werden kann. Doch das Buch bietet noch viel mehr: Die begleitende Website www.lehrbuch-psychologie.de enthält kostenlose Lerntools für Studierende, zahlreiche Zusatztexte mit Vertiefungen und Praxisanleitungen, Foliensätze für Dozenten und mp3-Hörbeiträge zahlreicher Kapitel zum Download. Lesen, Hören und Lernen im Web - mehr kann ein Lehrbuch nicht bieten. Für Psychologie-Studierende im Bachelor, zur Vorbereitung auf den Master, für Nebenfachstudierende (z.B. BWL) oder für Praktiker.

Gehaltspolitik mit System Neu in der 2. Auflage: Mehr Gewicht auf das Thema Arbeitszeit Thema Total Rewards, wie monetäre, z. B. variable Vergütungen und nicht-monetäre, z. B. Work-Life-Balance Gesprächsbögen und Formulare Die Autoren des Buches „Gehalt und Leistung managen“ stellen die These auf, dass richtig durchgeführte Performance-and-Compensation-Projekte als Quelle unternehmerischer Wertschöpfung und Wertsteigerung zu verstehen sind. Christian Havranek und Julian Mauhart geben einen Überblick darüber, wie wirkungsvolle Performance-and-Compensation-Modelle aufzubauen und einzusetzen sind. Wie solche Gehaltssysteme zu gestalten sind, welche Faktoren über den Erfolg bei der Einführung und Wartung entscheiden, wie in Konzeption und Zusammenstellung der Projektgruppe vorzugehen ist, wird ausführlich anhand von anschaulichen Praxisbeispielen dargelegt.

Aussagekräftige Stellenbeschreibungen und klare Anforderungsprofile sind das A und O der Personalgewinnung und -entwicklung. Die Autorin zeigt Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie eine vollständige Beschreibung verfassen. Sie erfahren, wie Sie Profile übersichtlich gliedern und konkrete Anforderungskriterien formulieren. Zudem erhalten Sie Formulierungshilfen und

Textbausteine, damit Sie zeitsparend Stellenanzeigen erstellen und genau die Kandidaten und Kandidatinnen ansprechen, deren Kompetenzen zur Unternehmensstrategie passen. Inhalte 35 Stellenbeschreibungen als Muster Wie man passgenaue Standards entwickelt Die wichtigsten Erfolgskriterien Neu in der 3. Auflage: Rollenkonzepte dynamischer Organisationen Digitale Extras Muster von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen Checklisten Textbausteine Kompetenzmodelle stellen ein wichtiges Hilfsmittel dar, um systematische HR-Aktivitäten im Unternehmen vornehmen zu können und unterschiedliche Systeme und Methoden der Personalarbeit miteinander zu verzahnen. Ihr Einsatz bietet im Gegensatz zur isolierten Anwendung von Einzelmethoden die Möglichkeit, das operative Tagesgeschäft von HR-Managern mit den Zielsetzungen des strategischen Managements zu verknüpfen. Dieser Band beginnt mit einer Definition des Begriffs des Kompetenzmodells und einer Abgrenzung inhaltlich verwandter Begrifflichkeiten. Darüber hinaus werden die in der psychologischen Forschung bekannten Modellvorstellungen zu verschiedenen Bereichen menschlicher Verhaltensweisen und Eigenschaften beschrieben, wobei immer wieder ein Bezug von wissenschaftlichen Erkenntnissen zu in der Praxis sinnvoll einsetzbaren Methoden und Vorgehensweisen hergestellt wird. Besonders wird auf den Prozess der Entwicklung von Kompetenzmodellen eingegangen. Hierdurch erhält der Leser ein anschauliches Bild davon, welche Fragen vor Beginn der Entwicklung zu beantworten sind, welche Schritte zur Umsetzung notwendig sind und welche Personen in den Prozess mit einbezogen werden sollten. Zudem werden Tipps für die Implementierung gegeben und die Entwicklung von Kompetenzmodellen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Anforderungen eines Unternehmens anhand mehrerer Fallbeispiele dargestellt.

Medizinökonomie

Innovationsorientierte Personalentwicklung

Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile

Werkzeuge für eine optimierte Personalauswahl und Potenzialerkennung ; mit 48 Übersichten, 12

Projektbeispielen und einer CD mit Anwendungsbeispielen

Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung

Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz

Eine Frage der Betriebskultur?

Juliane Kiesenbauer stellt die Ergebnisse der ersten großangelegten Studie zum Thema Personalentwicklung in Kommunikationsabteilungen vor. Sie leitet einen mehrdimensionalen Kompetenzbegriff interdisziplinär her und eröffnet die Professionalitätsdebatte für den expandierenden

Wissensberuf mit Blick auf die Interaktion zwischen Kommunikationsexperten und ihren Klienten. Die Bedeutung des Personalmanagements für ein professionelles Kommunikationshandeln in Organisationen wird ausführlich begründet. Es zeigt sich, dass Unternehmen ein leistungsfähiges Kompetenzmanagement aufbauen müssen, um Kommunikatoren zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Fallstudien in fünf Großunternehmen liefern eine Vielzahl von Umsetzungshinweisen.

Im vorliegenden dritten Band der Reihe Leadership und Angewandte Psychologie werden die bedeutenden Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten theoretisch und anhand von konkreten Praxisbeispielen beleuchtet. Bei der Entwicklung dieser Kompetenzen können integrale und wandlungsfähige Kompetenzmodelle unterstützen, bei deren (Weiter-) Entwicklung die Organisationsmitglieder mit einbezogen werden sollten.

Ein unternehmensspezifisches Talent Management System ermöglicht es, Kompetenzen optimal zu identifizieren, einzusetzen und Positionen passgenau zu besetzen. Das Buch stellt die drei Säulen des Talent Managements vor: Strategie, Unternehmenskultur und Human Resource-Praktiken. Es präsentiert aktuelle und praxisbewährte Techniken, geht auf mögliche Probleme bei der Umsetzung ein und bietet, gerade auch für kleinere und mittlere Unternehmen, Tipps und Lösungen für die Ein- und Durchführung eines eigenen Talent Management. In der Neuauflage durchgehend überarbeitet und um folgende aktuelle Themen ergänzt: "Coaching at the moment", Achtsamkeit, konkrete Maßnahmen entlang des Kompetenzmodells in der MA-Entwicklung und die Bedeutung von Social Media für das Recruiting.

Es fehlte bislang an einer Aufarbeitung der für Experten im produzierenden Gewerbe notwendigen Kompetenzen. Ariane Hillebrand hat sich dieser Forschungslücke angenommen und ein Kompetenzmodell entwickelt. Damit kann sie Experten erstmalig anhand der Kompetenzfacetten Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen beschreiben, ihre spezifischen Kompetenzen identifizieren und deren Wechselwirkungen eruieren. Dabei ergeben sich zum Teil überraschende Ergebnisse, da vor allem den Selbst- und weniger den Fachkompetenzen eine entscheidende Rolle zukommt. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund aktueller HR-Trends für Theorie und Praxis diskutiert. Die Autorin Nach dem Psychologiestudium beschäftigte sich Ariane Hillebrand mit Themen des Kompetenzmanagements, der Qualitätsanalyse und mit arbeitsorganisatorischen Aufgaben innerhalb der Fertigung bei einem deutschen Automobilkonzern. Sie promovierte berufsbegleitend an der TU Braunschweig.

Kompetenzmodelle in der Personalarbeit: Aktuelle Situation und Entscheidungskriterien für die betriebliche Praxis

Organisationsentwicklungsprozess in einem deutsch-chinesischen Joint Venture in Wuxi

Konzepte, Methoden und Fallbeispiele für die Praxis

Personalentwicklung - mit Arbeitshilfen online

Kompetenz und Wissensmanagement im Mittelstand

Kompetenzmodelle

Kompetenzmessung im Unternehmen

Der Enzyklopädieband ist strikt auf wissenschaftlich überprüfte und praktisch anwendbare Methoden ausgerichtet. Damit ist er ein umfassendes, aktuelles Nachschlagewerk

evidenzbasierter Methoden der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, die heute interdisziplinär verwendet werden. Von ausgewiesenen Fachvertretern werden wichtige wissenschaftliche Studien sowie aktuelle Metaanalysen zu den Gütekriterien und zur praktischen Wirksamkeit der Methoden mit praxisorientierten Anwendungsbeispielen dargestellt. Der Band umfasst bewährte und innovative Methoden zur Analyse, Diagnose und Intervention in folgenden Anwendungsfeldern: Arbeitsanalyse und -gestaltung, Personalauswahl und Leistungsbewertung, Personalentwicklung, Führung, Gruppen- und Teamarbeit, Veränderungs- und Innovationsmanagement in Organisationen, wirtschaftliches Verhalten, Konsumentenforschung und Erwerbslosigkeit. Wer evidenzbasierte, praktisch anwendbare AOW-Methoden sucht, kommt an diesem Werk nicht vorbei.

Für den Erfolg eines Unternehmens wird das Management von Kompetenzen immer wichtiger. Grundlage dafür sind in der Personalauswahl und -entwicklung verankerte Kompetenzmodelle. Sie leisten einen entscheidenden Beitrag zu einer optimierten Personalarbeit, denn mit ihrer Hilfe können Kompetenzen beurteilt werden. Das Buch präsentiert die Modelle renommierter Unternehmen, u. a. Airbus, Bosch, Porsche, E.ON und Siemens.

Werkzeugkasten mit modernsten Instrumenten der Personalentwicklung. Trotz der hohen Arbeitslosenzahlen fehlt in Deutschland spätestens 2010 qualifiziertes Personal. Fachleute können dann nur zu Höchstpreisen angelockt werden. Um diesem Notstand vorzubeugen, müssen Unternehmen und Behörden Personalentwicklung betreiben intern, intensiv, intelligent. In dieser Toolbox steckt eine Fülle praktischer Antworten auf drängende Personalfragen. Zwei Profis zeigen, wie man die Werkzeuge einsetzt. So können Verantwortliche die Entwicklung ihrer Teams sofort forcieren, kontrollieren und sichern. "Hoch strukturierte Interviews sind besser." Seit mehr als drei Jahrzehnten dominiert dieses Mantra die einschlägige Literatur, ohne damit die Praxis wirklich überzeugen zu können. Mit dem Konzept der Agilen Personalauswahl verfügen wir nun erstmals über ein überzeugendes Gegenmodell. Dieses Buch ist für Profis und Einsteiger gleichermaßen geeignet und zeigt, wie man anforderungsbezogen und valide auswählen und dabei trotzdem offen und flexibel auch unbekannte und innovative Ansätze integrieren kann. Inhalte: Was eine Agile Personalauswahl bedeutet und wie sie funktioniert Die User Story als

*Anforderungsprofil: konkret strukturierend und trotzdem offen für Neues Beziehung vor
Prozess: Gespräche auf Augenhöhe, um wahre Potenziale zu erkennen Iteration als
Fragetechnik: kurze Lernschleifen anstelle von standardisierten Abfragekatalogen
Inklusive zahlreicher Fallbeispiele und einem Leitfaden für die Umsetzung des Modells in
der Praxis Arbeitshilfen online: User Stories Interviewfragen für die Besetzung
verschiedener Positionen "Der Autor legt ein wichtiges Buch vor, dessen Lektüre Praktiker
im Personalwesen, aber auch interessierten Führungskräften, zu empfehlen ist." -
Management-Journal*

Strategische Personalentwicklung

Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online

Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor

Strategien gegen den Fachkräftemangel

Handbuch Strategisches Personalmanagement

Grundlagen der Professionalisierung und Personalentwicklung im Kommunikationsmanagement

Mut zu Innovationen

Dieses Buch vermittelt fundiert und praxisnah, wie kleine und mittlere Unternehmen Ansätze für ein betriebliches Kompetenzmanagement implementieren können, welche die in den Betrieben existierende Betriebskultur mit einbeziehen. Vorgestellt wird ein breites Spektrum an Konzepten und konkreten Handlungsansätzen anhand von Fallbeispielen aus diversen Branchen - von der Sozial- und Landwirtschaft über Pflegeeinrichtungen bis zu Handwerksbetrieben. Ausgehend von der jeweiligen Betriebskultur werden Vorgehensweisen und spezielle neue Ansätze, die den branchenspezifischen Besonderheiten Rechnung tragen, sowie zentrale Akteure für die Lösungsentwicklung (Beschäftigte, Führungskräfte, Berater-/innen) aufgezeigt.

Das Werk behandelt die Entwicklung betrieblicher Kompetenzmodelle und Kompetenzmanagement-Systeme sowie unterstützende IT-Tools und deren Implementierung. Zehn Fallbeispiele aus verschiedenen Branchen bieten Hilfestellung bei der Umsetzung eines erfolgreichen Kompetenzmanagements. Für die 2. Auflage wurden die Beiträge und Unternehmensbeispiele überarbeitet und neue Unternehmensbeispiele ergänzt. Neu ist ein Ausblick auf zukünftige Perspektiven und aktuelle Trends, wie z. B.: Employer Branding Leadership Branding Talent Management

Angesichts der fundamentalen Veränderungen muss Strategie und die Rolle des Strategen neu gedacht werden. Das Buch soll Strategen im Unternehmen helfen, ihre eigene Rolle zu reflektieren und zu

legitimieren und Führungskräfte in der strategischen Führungsverantwortung unterstützen und stärken. Dabei geht es weniger um die Vermittlung der Methoden eines strategischen Managements. Vielmehr geht es um das "Handwerk", also das "Wie" professionelle Strategen arbeiten. Was tun sie genau? Wie arbeiten und organisieren sie sich? Welche Kompetenzen benötigen sie? Welche Methoden und Techniken bedienen sie sich? Das Buch wendet sich primär an die strategischen Entscheidungsträger selbst, ist aber auch für Studierende und Dozenten geeignet.

Personalentwickler in deutschen Unternehmen sehen sich einem starken Rechtfertigungsdruck ausgesetzt. Es geht dabei im Kern um die Frage, inwieweit die Personalentwicklung einen Wertschöpfungsbeitrag für das Unternehmen erbringt. Die Antwort darauf ist eine konsequente Orientierung aller Instrumente der Personalentwicklung an der Unternehmensstrategie. Das Buch stellt ein Programm in acht Etappen vor, mit dem eine strategische Personalentwicklung erfolgreich umgesetzt werden kann. Für die Neuauflage wurde der Anwendungsbezug weiter erhöht.

Kompetenzmanagement für die Unternehmenskommunikation

Themen, Trends, Best Practices 2014

Bausteine einer neuen Lernwelt

Strukturen, Prozesse und das Arbeiten im Team gesundheitsfördernd gestalten

Methoden der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen

Personalarbeit kann jeder?

Das Lehrbuch deckt alle prüfungsrelevanten Themen des psychologischen Anwendungsfachs „Arbeits- und Organisationspsychologie“ ab: von Arbeitszufriedenheit und Motivation über Organisationsentwicklung und Führung bis zu Fragen der Personalauswahl. Auch Trendthemen wie Online-Assessment oder Employer Branding werden behandelt. Dank zahlreicher Fallbeispiele, Definitionen, Lernzielen und Kontrollfragen kann mit dem Band effizient gelernt werden. Eine begleitende Website bietet Lerntools für Studierende, kostenlose Hörbeiträge aller Kapitel sowie Foliensätze für Dozenten.

Das Buch definiert erstmals die kritische Schnittstelle zwischen Unternehmensstrategie und Personalmanagement und zeigt, welche Instrumente zur Umsetzung der Unternehmensstrategie durch das Personalmanagement zur Verfügung stehen. Wenn es dem Personalmanagement gelingt, die Effektivität des Humankapitals im Unternehmen zu erhöhen, leistet dies einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg – das ist jedoch nur möglich, wenn das Humankapital konsequent an der Unternehmensstrategie ausgerichtet ist. Prof. Christian Lebrecht zeigt anhand konzeptioneller Grundlagen und konkreten Handlungsempfehlungen, wie dies im Unternehmen umgesetzt werden

kann.

Das Personalmanagement entwickelt sich immer stärker weg von einem operativen Dienstleister hin zu einem strategischen Partner. Personalmanagement ist nicht nur ein operatives Geschäft für einzelne Funktionsbereiche im Unternehmen, sondern Querschnittsfunktion und Aufgabe des Topmanagements. Im Handbuch Strategisches Personalmanagement vermitteln renommierte Wissenschaftler und Topmanager aus namhaften Unternehmen den State of the Art. Dabei werden sowohl ökonomische als auch verhaltenswissenschaftliche Perspektiven berücksichtigt. Das Buch bietet einen Überblick über konzeptionelle und praktische Lösungswege für strategische Herausforderungen des Personalmanagements. In der 2. Auflage wurden alle Beiträge überarbeitet sowie Beiträge zu aktuellen Themen ergänzt. Dazu gehören unter anderem die strategische Führungskräfteentwicklung und die Rolle des Personalmanagements in Krisenzeiten. Im Bereich Zukunft der Arbeitswelt werden neben arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auch Aspekte des Work Space Managements integriert.

Was ist ein Management Audit? Welche Kompetenzmodelle können zu Grunde gelegt werden? Wovon hängt der Erfolg eines Management Audits ab? Das Buch gibt einen umfassenden Überblick über Konzepte, Vorgehensmodelle, Methoden und Erfolgsfaktoren im Management Audit. Neben konzeptionellen Grundüberlegungen zum Management Audit wird z.B. erläutert, welche rechtlichen Aspekte beim Einsatz eines Management Audits zu berücksichtigen sind und wie die richtigen Berater dafür ausgewählt werden können. Interessante Projekte aus der Praxis unterschiedlicher Unternehmen werden vorgestellt. Der Band beantwortet die Fragen, wie ein Management Audit vorbereitet und eingeführt wird, welche Methoden und Instrumente eingesetzt und welche Veränderungen der Managementstrukturen und -prozesse dadurch erreicht werden können. Abschließend werden Trends und Entwicklungslinien für die zukünftige Entwicklung des Management Audits aufgezeigt.

Strategisches Kompetenzmanagement

Kompetenz und Kompetenzerfassung

Professionalisierung im Personalmanagement ; erfolgsrelevante Kompetenzen von HR-Managern

Welche Kompetenzen zeichnen einen Experten aus?

Die unternehmerische Gestaltung von Gehaltssystemen

Kompetenzmodelle von Unternehmen

Mit praktischen Hinweisen für ein erfolgreiches Management von Kompetenzen

Das Handbuch 'Personalarbeit 4.0 - Arbeit kompetenzorientiert gestalten' geht der Frage nach, was eine kompetenzorientierte Personalarbeit ausmacht. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)

ist mit seiner Einführung im Mai 2013 für alle relevant, die als Personalverantwortliche zuständig sind für die Personalauswahl und die Personaleinstellung, da die bisherigen Stellenausschreibungen, Zeugnisse und Zertifikate durch Kompetenzbeschreibungen und Niveaufestlegungen zu ergänzen sind. Die Einführung des DQR erfordert kompetenzbasierte Beschäftigungs- und Anforderungsprofile; kompetenzorientierte Anforderungsprofile erfordern veränderte Stellenbeschreibungen und Stellenausschreibungen. Auch die Bereiche der Personalentwicklung, die Aus-, Fort- und Weiterbildung sind mit den Aspekten der Kompetenzorientierung umzugestalten und neu auszurichten. Wo zeigen sich die Verbindungen zwischen der Personalarbeit und der Kompetenzorientierung? Und wie können Einrichtungen vor Ort auf den Paradigmenwechsel hin zu einer kompetenzorientierten Personalarbeit vorbereitet werden? Im Mittelpunkt des Handbuchs steht ein Überdenken herkömmlicher Bildungs- und Qualifikationsbegriffe. Kompetenzorientierung ist für das Beschäftigungssystem des Sozial- und Gesundheitswesens ein wichtiges Thema, um Modelle für eine zeitgemäße und Mitarbeitenden gewinnende wie haltende Strategie entwickeln und vorhalten zu können. Berufliche Bildung und Personalarbeit werden über die Kompetenzorientierung enger miteinander verbunden als bisher. Die Kompetenzfrage kann dabei als elementare Frage verstanden werden. Die Kompetenzorientierung betrifft ebenso die Fachkräftegewinnung von morgen als auch die Personalkonzepte der Zukunft.

Dr. Herrmann, Annett studierte Soziologie, Erziehungswissenschaften und Politikwissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster. 2008 Promotion, Dr. phil., in den Fächern Soziologie und Erziehungswissenschaften. 2009 Referentin für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, 2012 Vorsitzende des Fachausschusses Ausbildungswesen der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in NRW (LAG FW NRW), 2012 Geschäftsführung des evangelischen Fachverbandes der Berufskollegs im Rheinland, in Westfalen und Lippe. 2015 Leiterin der Stabsstelle Aus-, Fort- und Weiterbildung der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe. Seit 2015 Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe e.V. (AGJ), Fachausschuss III: Qualifizierung, Forschung, Fachkräfte; seit 2015 Mitglied des Fachausschusses 'Soziale Berufe' des Deutschen Vereins; seit August 2015 Leitung des Stabsreferates Berufliche Bildung und Qualifizierung in Sozialen Berufen im Vorstandsbüro der Diakonie Deutschland in Berlin und Geschäftsführung des Bundesverbandes evangelischer Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik, seit 2016 benanntes Mitglied im AK DQR des Bundesministeriums für Bildung und Forschung als Vertreterin für die Landesarbeitsgemeinschaft

der Freien Wohlfahrtspflege (BAG FW).

Die Ausrichtung aller Personalkompetenzen an den strategischen Zielsetzungen einer Unternehmung gehört heute zum festen Bestandteil unternehmerischer Führung. Das Buch zeigt auf, wie es gelingen kann, aus übergeordneten Zielen differenzierte Kompetenzmodelle abzuleiten, einen strategischen Kompetenzmanagement-Prozess zu konzipieren und in den unternehmerischen Alltag übergehen zu lassen. Neben der theoretischen Basis liefert das Buch in erster Linie konkrete Beispiele und Best Practices aus der Unternehmenspraxis.

Studienarbeit aus dem Jahr 2015 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1,3, Hochschule Fresenius München (Psychologie), Sprache: Deutsch, Abstract: Die Ansprüche an moderne Unternehmen und damit auch an deren Mitarbeiter wachsen stetig. Die Globalisierung und der damit verbundene Konkurrenzdruck durch Fernost ist auf dem westlichen Markt deutlich zu erkennen. Beispiele wie Strafzölle für chinesische Solarmodule oder die wachsenden Umsätze des Online-Handels sind unter anderem Belege hierfür. Jedoch nicht nur durch staatliche Eingriffe wie die oben genannten Strafzölle, sondern auch durch eigene Investitionen sowie die Fähigkeit, sich an den Wandel anzupassen, können Unternehmen sich von der Konkurrenz abgrenzen. Hiermit kann eine langfristige Kundenbindung gewährleistet werden, die starke Umsatzeinbrüche verhindern kann. Dies kann unter anderem durch leistungsorientierte und motivierte Mitarbeiter realisiert werden. Dabei ist Professionalität in der Personalarbeit gefragt. Ein hohes Maß an Übereinstimmung von Anforderungsprofilen mit den strategischen Unternehmenszielen ist notwendig, um gute Personaldiagnostik sinnvoll umzusetzen. Hierzu integrieren Firmen ein Kompetenzmanagement in ihre Personalarbeit. Dieses Management ist in der Lage, Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter zu identifizieren und mögliche Defizite durch Kompetenzaufbau auszugleichen. Jedoch welchen finanziellen und zeitlichen Aufwand bedeutet dies für ein Unternehmen? Ist überhaupt qualifiziertes Personal zur Umsetzung vorhanden und welche Notwendigkeit besteht, um ein solches Kompetenzmanagement im Unternehmen zu etablieren? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Bericht näher erläutert.

Lernen Sie in diesem Buch über Innovationen, wie Sie Ihr Innovationsmanagement praktisch verbessern können Umfragen in über 100 Unternehmen haben gezeigt, dass zwar immer öfter Innovationen entwickelt und begonnen werden, in den meisten Fällen verlaufen diese Projekte aber erfolglos. Das Problem ist, dass Innovationen zu verschieden und komplex sind, um sie nach einem bestimmten Schema und Checklisten durchführen zu können. Dieses Buch über Innovationen

hilft Ihnen daher dabei, das Innovationsmanagement in Ihrem Unternehmen effektiver zu gestalten, indem es Handlungsempfehlungen liefert und förderliche Organisationsstrukturen vorstellt. Wie wird erfolgreiches Innovationsmanagement umgesetzt? Der Herausgeber Wolfgang Scholl berücksichtigt aktuelle wissenschaftliche Forschungen und Meinungen. Gleichzeitig schlägt er aber auch die Brücke zur Praxis, indem er eine Vielzahl an Fallbeispielen und Erklärungsmodellen liefert. Eine Online-Befragung zu diesem Thema zeigt, wie andere Unternehmen vorgehen und präsentiert gute und schlechte Beispiele. Konkrete Handlungsempfehlungen sollen die Innovationskraft eines Unternehmens steigern. Die Inhalte im Überblick Folgende Inhalte thematisieren die Autoren in diesem Innovations-Buch: Treiber und Hemmnisse bei Innovationsprojekten Methoden der Innovationsfindung Nutzen und Probleme bei Innovationspromotern und -beratung Innovation von Fall zu Fall Objektive Ideenbewertung Auswertung und Interpretation von Innovationsdaten Innovationsprozesse vorantreiben Erfolgsprinzipien und Probleme bei Innovationen Die zweite Auflage dieses Arbeitsbuches beinhaltet die neusten Forschungsarbeiten zu diesem Thema und geht auf aktuelle Entwicklungen ein.

Die neuen Strategien

Personalarbeit 4.0

Impulse aus Praxis, Forschung, Beratung und Ausbildung

Gestalter der Unternehmenszukunft

Achtsamkeit, Selbstreflexion, Soft Skills und Kompetenzsysteme

Wirtschaftliche Bedeutung von Kompetenzmodellen für Kleinunternehmen

Grundlagen und Praxisbeispiele

L.,ngst ist der Einsatz von Kompetenzmodellen in der betrieblichen Praxis kein Novum mehr.

Kompetenzentwicklung erg.,nzt die klassische Aus- und Weiterbildung. Viele bezeichnen Kompetenzmanagement als innovatives Konzept, kritische Stimmen sprechen jedoch vom ?Kompetenzwahn?. Und wie so oft sehen Theoretiker eine Kluft zwischen Forschung und Praxis. Dies hat nicht davon abgehalten, der Nachfrage nach entsprechenden Instrumenten f¼r die Personalarbeit nachzukommen, so dass viele Unternehmen Zeit und Geld investierten, um ein eigenes Kompetenzmodell zu entwickeln. Deren Nutzen f¼r spezifische Anwendungen wurde bisher jedoch nur wenig systematisch erfasst. Strebt man einen effizienten Einsatz von Kompetenzmodellen an, so bedarf es jedoch einer differenzierten Auseinandersetzung mit deren M¼glichkeiten und Grenzen: Welche Art von Kompetenzmodell, mit welchen Charakteristika, lohnt sich f¼r Unternehmen unter welchen

Rahmenbedingungen? Dieser Thematik widmet sich die vorliegende Untersuchung. Aufbauend auf einer umfassenden theoretischen Aufarbeitung des Themengebiets entsteht durch zwei ineinandergreifende Studien ein umfassendes Bild der aktuellen Situation des Einsatzes von Kompetenzmodellen in der betrieblichen Praxis. Ergebnisse aus Experteninterviews und Fragebogendaten zeigen die Beliebtheit von Kompetenzmodellen als ungebrochen. Ungenauigkeiten in der Anwendung werden von Personalexperten zwar erkannt, geraten allerdings zugunsten einer pragmatischen Anwendung in vielen Fällen in den Hintergrund. Neuere Ansätze, wie die Verknüpfung der Kompetenzmodellierung mit Aufgabenanalysen, sind zu wenig bekannt, um zum Einsatz zu kommen. Hier braucht es Aufklärungsarbeit, um Alternativen zum Einerlei der Kompetenzmodellierung anbieten zu können und die Kosten-Nutzen-Relation zu optimieren. Die Studie und der im Ergebnis entwickelte Selbstcheck für Unternehmen geben hierfür Anregungen.

In Zeiten fortschreitender Globalisierung und schnellen technologischen Wandels müssen Organisationen sich und ihre Produkte fortlaufend verbessern und nicht selten komplett neu erfinden. Doch statt Innovationen herrschen häufig eingefahrene Routinen vor. Die Autoren zeigen, wie sich der Weg zu einer innovationsförderlichen Kultur gestalten und die Kompetenz wichtiger Innovatoren gezielt ausbauen lässt. Dazu werden ausgewählte Maßnahmen der Personalentwicklung vorgestellt, die innovationsrelevante Ressourcen der Mitarbeiter und Führungskräfte erschließen. Durch die Implementierung abgestimmter Rahmenkonzepte sowie die Betrachtung von Innovationsprozessen in einem Gesamtzusammenhang wird es der psychologischen Innovationsförderung möglich, einen entscheidenden Beitrag zur Erfüllung unternehmerischer Ziele und Strategien zu leisten.

Heute spielen Digitalisierung, Vernetzung und der Lernpartner Computer für die Herausbildung von Kompetenzen eine wichtige Rolle. Im Handbuch geht es um die Entwicklung von Fähigkeiten, selbstorganisiert und kreativ mit den technischen und kommunikativen Möglichkeiten elektronischer Datennetze umzugehen, sie für die eigene Kompetenzentwicklung wie auch für die von Schülern, Studenten und Mitarbeitern zu nutzen. Praktikern hilft es, bedarfsgerechte Konzepte und Instrumente des Kompetenzaufbaus mit innovativen Lernformen zu entwickeln und umzusetzen.

Das Internet erlaubt die Steigerung der Qualität und Effizienz von Personalentscheidungen. Voraussetzung dafür sind spezielle eignungsdiagnostische Tools, die die Vorteile der netzgestützten Prozessgestaltung zum Tragen bringen können. Das Buch präsentiert, wie sich im Recruiting damit effizient das Personalmarketing, die Abwicklung der Bewerbung und die automatisierbare Vorselektion, das weitergehende Screening unter Nutzung von PC-gestützten psychologischen Testverfahren und die Endauswahl mit Interviews oder Assessment-Centers gestalten lassen. Ebenso wird auf die Potenzialerkennung von Mitarbeitern, etwa bei internen

Stellenbewerbungen, das Erkennen von Führungsnachwuchs und die Beratung in der Personalentwicklung eingegangen. Entscheidend ist die Möglichkeit, solche Verfahren auch auf dem spezifischen Kompetenzmodell des Unternehmens aufzubauen, vor allem in der internationalen Personalarbeit. Diese Prozessabläufe werden einschließlich des psychologisch-fachlichen Hintergrunds und der verfügbaren Tools diskutiert und anhand eines Dutzends Projektbeispiele (u. a. bei Allianz, Deutsche Bank, DKV, Siemens, RWE) konkret dargestellt. Ergänzt wird dieses Material durch eine CD-ROM mit Screenshots der eingesetzten Testverfahren und Mustergutachten. Erfolgreiche Vorstellungsgespräche im Kontext von Innovation und Vielfalt

Assessment Center professionell

Digitale Transformation im Finanz- und Rechnungswesen

Personalentwicklung

Strategie und Personalmanagement

Recruiting und Assessment im Internet

Eigenschaften und Kompetenzen von Führungspersönlichkeiten

Erfolgreiche Unternehmen entwickeln ihre Personalarbeit ständig weiter. Dieses Buch bietet Ihnen einen kompakten Überblick über die neusten Trends im Personalwesen. Inhalt: Aktuelle Trends der Personalentwicklung: Strategic Workforce Management, Diversity, Management u.v.m. HR im World Wide Web: Personalentwicklung 2.0. Best-Practice-Cases aus erfolgreichen Unternehmen. Mit großem Special zum Talentmanagement. Vorteile: Das Grundlagenwerk für strategische Personalarbeit. Aktuelles Wissen von nationalen und internationalen Experten im Überblick. Die kommenden Trends in der Personalentwicklung kennen und einkalkulieren. Arbeitshilfen online: Aktuelle Management-Studien. Die Situation von Unternehmen ist durch Veränderungen und Risiken geprägt, die aus vielfältigen Faktoren resultieren. Traditionelle betriebswirtschaftliche Konzepte sind nur bedingt geeignet, den hieraus entstehenden Anforderungen zu begegnen. Gefordert sind daher neue Strategien zum Umgang mit Wandel, Unsicherheiten und Risiken, in denen die Offenheit für Neuerungen und entsprechende Lernprozesse eine herausragende Rolle spielen. Ziel der Herausgeber ist es, die kommunikativen Aspekte der Wirtschafts- und Unternehmenskommunikation unter den Bedingungen von Wandel, Unsicherheiten und Risiken darzustellen und aus einer interdisziplinären Perspektive heraus zu analysieren. Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet, die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen als strategischen Faktor in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen. Die Leistungsverdichtung der vergangenen Jahre induziert einen Anstieg der arbeitsplatzbezogenen Anforderungen an das

Krankenhauspersonal. Diese gestiegenen Belastungen in Verbindung mit der multifaktoriellen Verknappung der Nachwuchskräfte lassen den motivierten und gesunden Mitarbeiter zur Schlüssel-Ressource für den stationären Sektor werden. Das Buch gibt einen auf das stationäre Setting fokussierten Überblick über die Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: - Verhaltensprävention, - Verhältnisprävention und - Systemprävention. Darüber hinaus werden Potenziale und Optionen aufgezeigt. Die Autoren zeichnen sich durchweg durch Führungserfahrung, Praxisnähe und fachliche Expertise aus. Dem Mitarbeiter im Krankenhaus wird mit dem vorliegenden Werk ein aktuelles Themengebiet fundiert, kompakt und prägnant dargestellt.

Die Beurteilung von Potenzial und Kompetenzen gehört zu den wichtigsten Herausforderungen jeder Personalarbeit. Professionelle Assessment Center leisten dabei einen wesentlichen Beitrag zur fundierten Auswahl externer Bewerber und zu einem erfolgreichen internen Talentmanagement. In diesem Buch werden sowohl grundlegende Überlegungen und AC-Fragestellungen beleuchtet, als auch aktuelle Trends, wie z. B. internationale ACs und technische Weiterentwicklungen, behandelt. In Praxisbeispielen (u. a. von Tesa, Eon und ThyssenKrupp) wird aufgezeigt, wie AC-Verfahren heute intensiver in übergreifende Talent-Management-Prozesse eingebunden werden. Daraus entstehen Verfahren, die durchaus Event-Charakter haben. Gleichzeitig liegt jedoch ein wichtiges Augenmerk darauf, die Zeit der Teilnehmer und Beobachter so effizient wie möglich zu nutzen. Dieses Buch liefert dem Praktiker einen Überblick über aktuelle Vorgehensweisen in der Vorbereitung von Assessment Centern, in der Konzeption der inhaltlichen Bausteine und Aufgaben und in der Ergebnisaufbereitung. Das Buch enthält neben vielen Praxistipps auch Materialien auf CD-ROM, die für die Durchführung eigener Assessment Center verwendet werden können. Hinweise für ein modernes Veranstaltungsmanagement werden ebenso gegeben wie Tipps zur technischen Unterstützung. Praktische Unternehmensbeispiele für nationale und internationale AC-Projekte runden das Buch ab. AC-Anwender finden hier ein Handbuch mit einer Fülle von Empfehlungen für die praktische Arbeit, zusammengefasst von vier Autoren, die in den letzten 15 Jahren eine vierstellige Anzahl von Assessment Centern konzipiert und durchgeführt haben.

Systematisches Talent Management

Kompetenzen strategisch einsetzen

Betriebliches Gesundheitsmanagement im Krankenhaus

Kompetenzmanagement

Arbeit kompetenzorientiert gestalten. Handbuch für das Sozial- und Gesundheitswesen

Worauf es ankommt und wie Sie vorgehen

Kompetente Unterstützung für erfolgreiche Personalarbeit

Die digitale Transformation stellt auch für das Finanzwesen ein zentrales Thema dar. Sie wirkt sich dabei zum einen auf Abbildung und Umgang mit digitalen Neuerungen in den operativen Bereichen wie Bilanzierung, Controlling und Steuern aus. Zum anderen beeinflusst sie verstärkt die Prozesse, Aufgaben und Lösungen gerade in diesen Bereichen. Das Buch beleuchtet die verschiedenen Felder und unterstützt dabei, Handlungsbedarfe zu identifizieren und Bilanzierungs- und Besteuerungsfragen in die digitale Unternehmenspraxis zu transformieren. Themen: Digital Finance/CF04.0 Controlling und Besteuerung digitaler Geschäftsmodelle Finanzberichterstattung in Zeiten von Social Media Cloud-Technologie für Finance (Shared) Services E-Invoicing Innovations- und Effizienzpotenzial in der Steuerabteilung Robotic Accounting

Der zweite Band des vorliegenden Lehrbuchs ergänzt die Grundlagenthemen aus Band 1 um Fragen der Betriebswirtschaftslehre und der unternehmerischen Praxis im Gesundheitswesen. Zunächst werden die Begriffe Unternehmensführung und Marketing erläutert. Anschließend wird das Management der umsatzstärksten Einrichtungen besprochen: Krankenhausmanagement, ambulanter Sektor, pharmazeutische Industrie und Krankenversicherungen. In einem weiteren Teil wird der rechtliche Rahmen untersucht, in dem sich die Medizinökonomie bewegt. Abgerundet wird dieser Band mit einer kurzen Darstellung der mathematischen und statistischen Methoden, soweit sie für die Medizinökonomie relevant sind. Zusammen mit Band 1 erhält der Leser einen fundierten Überblick über den Status quo und die aktuellen Fragen des deutschen Gesundheitssystems.

Band 2: Unternehmerische Praxis und Methodik

Kommunikation in Change und Risk

Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Wirtschaftskommunikation unter Bedingungen von Wandel und Unsicherheiten

Ein Programm in acht Etappen

Entwicklung eines expertenspezifischen Kompetenzmodells in einem produzierenden Unternehmen

Mitarbeiter qualifizieren, motivieren und fördern - Toolbox für die Praxis