



Marcus Peschl (Autor)

Advancement im Personalcontrolling durch personalpsychologische Fundierung



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/8480>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



Inhaltsverzeichnis

1. Advancement durch Controlling?	1
2. Controlling im Management-Bereich	3
2.1 Betriebliche Managementfunktionen im Überblick.....	3
2.2 Managementfunktionale Erörterung der Controlling-Aktivität	4
2.3 Leitaspekte strategieorientierter, advancementrelevanter und anwendungsbereichsgerichteter Controlling-Aktivität	10
2.3.1 Kernelemente strategiegerichteter Controlling-Aktivität im Top-Management-Bereich.....	10
2.3.2 Advancement-Controlling im Management-Bereich.....	14
2.3.3 Bedeutung der Förderung der Umsetzung und Akzeptanz anwen- dungsbereichsgerichteter Controlling-Instrumente und -Konzepte.....	19
2.4 Controlling im Anwendungsbereich am Beispiel personalmanagement- gerichteter Controlling-Arbeit.....	23
3. Konzeptioneller Rahmen für Advancement im Personalcontrolling.....	25
3.1 Hoher Advancementbedarf im strategischen Personalcontrolling	25
3.2 Advancement durch die personalpsychologisch fundierte, koordinations- orientierte Konzeption zum strategischen Personalcontrolling.....	30
4. Personalpsychologische Fundierung der Personalcontrolling-Aktivität mit dem Drei-Ebenen-Modell zum strategischen Personalcontrolling	39
4.1 Advancementorientierung im Drei-Ebenen-Modell zum strategischen Personalcontrolling.....	39
4.1.1 Vorstrukturierung der Personalcontrolling-Tätigkeit mit dem Drei- Ebenen-Modell zum strategischen Personalcontrolling	39
4.1.2 Advancementorientierte Schwerpunktbereiche personalmanage- mentgerichteter Controlling-Arbeit mit dem Drei-Ebenen-Modell zum strategischen Personalcontrolling	40
4.2 Ebene I - Grundlegende strategische Orientierung im Personalcontrol- ling-/Personalmanagement-Bereich	42
4.2.1 Ebene I im Drei-Ebenen-Modell-Überblick	42



4.2.2	Leitaspekte strategierelevanter Controlling-Arbeit im Personalcontrolling-/Personalmanagement-Bereich	42
4.2.3	Schwerpunkte der Controlling-Beratung beim Strategiedesign im Personalcontrolling-/Personalmanagement-Bereich	47
4.2.4	Initiativfunktionale Controlling-Beiträge für eine personalpsychologisch fundiert designte Grundstruktur im Personalcontrolling-/Personalmanagement-Bereich	49
4.2.4.1	Controlling-Aspekte beim Grundstrukturdesign im Personalcontrolling-/Personalmanagement-Bereich	49
4.2.4.2	Die koordinierte grundlegende personalpsychologische Kette	50
4.2.4.3	Die koordinierende Viererkette individuumspezifischer Personalsteuerung auf personalpsychologischem Fundament	65
4.2.4.4	Übergreifende Abstimmung der Grundstruktur mit Strategiekomponenten anderer Management-Bereiche	75
4.2.4.5	Weitere initiativfunktional eingebrachte grundstrukturorientierte Controlling-Beiträge	76
4.3	Ebene II - Weiterführende Advancement-Tätigkeit im Personalcontrolling-/Personalmanagement-Bereich.....	78
4.3.1	Ebene II im Drei-Ebenen-Modell-Überblick	78
4.3.2	Leitaspekte advancementorientierter Personalcontrolling-Aktivität.....	78
4.3.3	Impulsgebende inhaltliche Anknüpfungspunkte für initiativfunktionale advancementorientierte Personalcontrolling-Beiträge.....	86
4.3.3.1	Wissenschaftliche Fortschritte	86
4.3.3.2	Wissenschaftlich aufbereitete, fortschrittliche Praktiker-Beiträge	92
4.3.3.3	Strategische Unternehmensentwicklung.....	95
4.3.3.4	Mitarbeiterperspektive.....	97
4.3.3.5	Gesellschaftliche Phänomene.....	99
4.3.4	Impulsunterstützende methodische Anknüpfungspunkte für advancementorientierte Personalcontrolling-Beiträge mit initiativfunktionalem Charakter.....	102



III

4.3.4.1 Strategische advancementorientierte Früherkennung.....	102
4.3.4.2 Übertragung fachlicher Kreativität in innovative Vorschläge	106
4.3.4.3 Weichenstellung für eine weitreichende Advancement- förderung.....	110
4.3.4.4 Instrumentarium für die Förderung advancement- relevanter Mitarbeiter-Beiträge	118
4.3.4.5 Evaluative Betrachtung betrieblicher Personal- management-Programme	120
4.4 Ebene III - Förderung der Umsetzung und Akzeptanz personal- managementgerichteter Controlling-Instrumente und -Konzepte	128
4.4.1 Ebene III im Drei-Ebenen-Modell-Überblick.....	128
4.4.2 Leitaspekte der Förderung der Umsetzung und Akzeptanz personalmanagementgerichteter Controlling-Instrumente und -Konzepte	130
4.4.3 Detailspekte der Förderung der Umsetzung und Akzeptanz personalmanagementgerichteter Controlling-Instrumente und -Konzepte	135
4.4.3.1 Hervorhebung personalpsychologisch fundierter Beiträge	135
4.4.3.2 Moderierende Steuerung der Zusammenarbeit hoch- qualifizierter Fachkräfte	136
4.4.3.3 IT-Unterstützung durch inhaltlich-methodische Knowledge- Module im Informations-, Kommunikations- und Steuerungssystem	139
4.4.3.4 Adäquate Einbindung betroffener Mitarbeiter	141
4.4.3.5 Förderliche kommunikative Darbietung der Personal- controlling-Beratung	143
4.5 Kernaspekte der Weiterentwicklung im Drei-Ebenen-Modell zum strategischen Personalcontrolling.....	147
5. Advancement durch Controlling - durch Advancement im Controlling.....	151
Literaturverzeichnis.....	153