

Petra Möller

Human Resource Management - Werkzeug und strategischer Impulsgeber für ein mittelständisches Unternehmen

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Fern-Fachhochschule Hamburg
Studiengang Betriebswirtschaftslehre
Studienzentrum Stuttgart

Diplomarbeit zum Thema:

**„Human Resource Management – Werkzeug
und strategischer Impulsgeber für ein
mittelständisches Unternehmen“**

Herbstsemester 2005

Von:

Petra Möller

Abgabedatum: 15.11.2005

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
<u>1 Einführung in die Thematik</u>	1
<u>2 Entwicklung und Grundlagen des Human Resource Management</u>	3
2.1 Historische Wurzeln des Human Resource Management – Ansatzes	4
2.2 Aktivitätsfelder des Human Resource Management	6
2.2.1 Akquisition von Humanressourcen	6
2.2.2 Motivation und Entwicklung von Humanressourcen	8
2.2.3 Placement und Dispensation	10
2.3 Aktuelle Human Resource Management – Konzeptionen	12
2.3.1 Der Michigan-Ansatz	13
2.3.2 Der Harvard-Ansatz	14
2.3.3 Der Britische Ansatz	16

<u>3 Arbeit im Wandel – Historische Entwicklung des Arbeitsmarktes und die Neustrukturierung des Personalmanagements</u>	19
3.1 Geschichtliche Hintergründe der Arbeitsmarktsituation	19
3.1.1 Taylorismus – Das Prinzip der Arbeitsteilung	21
3.1.2 Arbeitsmarkt und Sozialpolitik in den 80ern	23
3.1.3 New Work oder die neuen Formen der Arbeit in den 90ern	24
3.1.4 Hartz IV – Das Arbeitsmarktkonzept 2005	26
3.1.5 Arbeitsmarktprognosen und aktuelle Statistiken des Arbeitsmarktes	28
3.2 Von der Personalverwaltung zum Human Resource Management	32
3.2.1 Das Bild vom Mitarbeiter	32
3.2.2 Führung als Ressourcenmanagement	35
3.2.3 Compliance und Commitment – Mitarbeiterbindung, Zielintegration und Selbstverpflichtung	37
<u>4 Praktische Konzeptionierung des Human Resource Management für die Bühler GmbH</u>	40
4.1 Darstellung des Unternehmens und der Unternehmensumwelt	40
4.1.1 Kurzbeschreibung des Unternehmens	40
4.1.2 Analyse des Marktes für Bio-Lebensmittel	42
4.1.3 Fachkräftemangel im Handwerk	46

4.2 Vision und Verbesserung – die Entwicklung eines Human Resource Managements	48
4.2.1 Zielsetzung und Vision des Personalmanagements	48
4.2.2 Personalstrukturanalyse der Bühler GmbH	50
4.2.3 Human-Resources-Bewegungen	54
4.2.4 Strategische Anreizsysteme	58
4.2.5 Gestaltung des Führungsprozesses als Ressourcensteuerung	60
<u>5 Zusammenfassung</u>	63
<u>Literaturverzeichnis</u>	

Abbildungsverzeichnis

1	Phasen des Akquisitionsprozesses	7
2	Das Michigan-Modell des HRM	13
3	Das System der HRM-Elemente nach dem Harvard-Ansatz	15
4	Der HRM-Zyklus nach dem Harvard-Ansatz	15
5	The HRM model	17
6	Prognose der Arbeitslosenzahlen	30
7	Führungssituation	36
8	Umsatzentwicklung Naturkosthandel	43
9	Anteil der Waresegmente am Gesamtumsatz	44
10	Umsatzentwicklung nach Verkaufsflächen	45
11	Organigramm der Bühler GmbH	52
12	HRM-Konzept der Bühler GmbH	64

Tabellenverzeichnis

1	Arbeitslosenquote Deutschland	28
2	ILO-Arbeitsmarktstatistik Erwerbslosenquoten	29
3	Individualkriterien	33
4	Mitarbeiterverteilung der Bühler GmbH	51
5	Personalstrukturdaten der Bühler GmbH	53
6	Bewerbervorauswahl-Analyse der Bühler GmbH	56