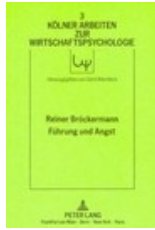




Die folgenden Einträge sind mit weiteren Informationen verlinkt.

Fachbücher	Buchbeiträge
2011 <a href="#">Führungskompetenz</a>	2010 <a href="#">Planung der Personalentwicklung 3. A.</a>
2010 <a href="#">Handbuch Personalentwicklung 3. A.</a>	2010 <a href="#">Personal und Organisation 2. A.</a>
2009 <a href="#">Personalwirtschaft 5. A.</a>	2009 <a href="#">Stichwortgruppe Personalfreisetzung</a>
2008 <a href="#">Handbuch Personalentwicklung 2. A.</a>	2008 <a href="#">Personalwirtschaft im B2B-Marketing 2. A.</a>
2007 <a href="#">Qualitätskonzepte im Personalmanagement</a>	2008 <a href="#">Anforderungsprofile für den Vertrieb 2. A.</a>
2007 <a href="#">Personalwirtschaft 4. A.</a>	2008 <a href="#">Entgelte für Vertriebsmitarbeiter 2. A.</a>
2006 <a href="#">Handbuch Personalentwicklung 1. A.</a>	2008 <a href="#">Motivation der Vertriebsmitarbeiter 2. A.</a>
2005 <a href="#">Die Personalfreisetzung</a>	2008 <a href="#">Planung der Personalentwicklung 2. A.</a>
2004 <a href="#">Personalbindung</a>	2007 <a href="#">Qualitas, quo vadis?</a>
2003 <a href="#">Personalwirtschaft 3. A.</a>	2007 <a href="#">Rahmenbedingungen für Qualität</a>
2002 <a href="#">Handbuch Recruitment</a>	2006 <a href="#">Prawniczy marketing osobowy</a>
2002 <a href="#">Personalmarketing</a>	2006 <a href="#">Planung der Personalentwicklung 1. A.</a>
2001 <a href="#">Personalwirtschaft 2. A.</a>	2005 <a href="#">Personalbindung</a>
2000 <a href="#">Personalführung</a>	2005 <a href="#">Die Personalfreisetzung als ... Problem</a>
1997 <a href="#">Übungsbuch Personalwirtschaft</a>	2004 <a href="#">Fesselnde Unternehmen ...</a>
1997 <a href="#">Personalwirtschaft 1. A.</a>	2003 <a href="#">Anwaltliches Personalmarketing</a>
1989 <a href="#">Führung und Angst</a>	2002 <a href="#">Auswertung und Erkenntnisse (Recruitment)</a>
	2002 <a href="#">Anforderungsprofile für den Vertrieb 1. A.</a>
<b>Zeitschriftenbeiträge</b>	2002 <a href="#">Entgelte für Vertriebsmitarbeiter 1. A.</a>
2008 <a href="#">Qualität hat Vorrang</a>	2002 <a href="#">Motivation der Vertriebsmitarbeiter 1. A.</a>
2007 <a href="#">Qualitätskonzepte ...</a>	2002 <a href="#">Personalplanung und -kontrolle</a>
1999 <a href="#">Leistungsanreize durch Cafeteria-Systeme</a>	2002 <a href="#">Personalmarketing an der Schnittstelle ...</a>
1998 <a href="#">Benchmarking</a>	2001 <a href="#">Planung der Personalwerbung</a>
1998 <a href="#">Stiefkind Personaleinsatzplanung</a>	2000 <a href="#">Engpass Personal</a>
1998 <a href="#">Richtige Personalplanung in der Apotheke</a>	2000 <a href="#">... OE-Ansatz ... zur Fehlzeitenreduktion</a>
1998 <a href="#">Personalwirtschaft und Corporate Identity</a>	1999 <a href="#">Personal und Organisation, 1. Auflage</a>
1997 <a href="#">Vorteile des Internet ...</a>	1999 <a href="#">Personalwirtschaft im B2B-Marketing 1. A.</a>
1992 <a href="#">Führung, Angst und Selbstbewußtsein</a>	

<b>Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung</b> , Herausgeber: Reiner Bröckermann
2011 <a href="#">Bold, S. / Reiners, I., Kompetenzmanagement</a>
2010 <a href="#">Loosen, J., Entwicklung eines Systems zur Messung der Unternehmenskultur</a>
2010 <a href="#">Kock, M., Human Capital Management</a>
2009 <a href="#">Mrozek, S., Employer Branding</a>
2007 <a href="#">Wortmann, J., E-Learning als Instrument der Personalentwicklung</a>
2007 <a href="#">Brandt, O., Das betriebliche Vorschlagswesen</a>
2006 <a href="#">Finke, M., Diversity Management 2. A.</a>
2006 <a href="#">Klimpel, M. / Schütte, T., Work-Life-Balance</a>
2006 <a href="#">Beiten, M., Familienfreundliche Maßnahmen ... 2. A.</a>
2005 <a href="#">Finke, M., Diversity Management 1. A.</a>
2005 <a href="#">Bahners, C., Vorgesetztenbeurteilung mittels 360°-Feedback 2. A.</a>
2005 <a href="#">Zehle, A., Personalbeschaffung im Profifußball</a>
2005 <a href="#">Beiten, M., Familienfreundliche Maßnahmen ... 1. A.</a>
2005 <a href="#">Held, S., Entgeltformen</a>
2004 <a href="#">Gödel, C., Trends ... der Qualifizierung von Führungskräften</a>
2004 <a href="#">Wichmann, M., Mitarbeiterbeurteilung im Krankenhaus</a>
2003 <a href="#">Kittner, C., Angst im Job</a>
2003 <a href="#">Bahners, C., Vorgesetztenbeurteilung mittels 360°-Feedback 1. A.</a>



Bröckermann, Reiner

**Führung und Angst**

Frankfurt am Main, Bern, New York, Paris: [Peter Lang](http://www.peterlang.com) 1989

ISBN 3-631-42316-0

Aus dem Vorwort von **Prof. Dr. Wiendieck**: „Bröckermann belegt, wie sehr die auf Angstabwehr beruhende vermeintliche Stärke der Führungskraft durch die Sicherheits- und Stärkeerwartung der Geführten genährt wird, so dass sich zwischen einer ‚unreifen‘ Angstabwehr der Führungskraft und einer unreifen ‚Verantwortungsabwehr‘ der Geführten eine psychologische Symbiose ergibt, die die Selbstreflexion und Durchbrechung dieses Kreislaufs behindert ... Bröckermann plädiert daher für einen offeneren Umgang mit Ängsten und zeigt, dass in der Überwindung der ‚Angst vor der Angst‘ auch ein bislang weitgehend ungenutztes Potential der organisationalen Effizienzsteigerung liegen dürfte. Persönlichkeitsentwicklung diene damit der Organisationsentwicklung und umgekehrt.“

**Lesermeinung**

**Siegfried Greif und Hans-Jürgen Kurtz** (im „Vorwort“, in: Freimut, Joachim (Hrsg.). Die Angst der Manager. Göttingen; Bern; Toronto; Seattle 1999, S. 8 f.): „Die Angst der Manager ist ein Thema, das bisher in der Fachliteratur vernachlässigt wurde. In der deutschsprachigen psychologischen Fachliteratur finden wir nach einer Recherche in der umfassenden Literaturdatenbank PSYINDEX zwischen 1977 und Juni 1997 über 4.000 Beiträge zum Stichwort ‚Angst‘, aber nur eine einschlägige Arbeit über ‚Führung und Angst‘ (Bröckermann, R. 1989. Führung und Angst) und in der amerikanischen Datenbank PsycLIT unter über 34.000 Veröffentlichungen zum Thema ‚Anxiety‘ von 1994 bis Mitte 1997 ebenfalls nur vereinzelte Arbeiten, in denen die Angst von Managern ... behandelt wird.“



Bröckermann, Reiner

„**Führung, Angst und Selbstbewußtsein**“

in: Der Karriereberater, Heft 06/1992, S. 49 - 64

Ängste im Führungsprozess sind keine Phänomene am Rande sondern seltsam vertraute, doch äußerst unliebsame Erscheinungen im Mit- und Gegeneinander von Führungskräften und Geführten.

Man kann Führungsängsten besser beikommen, wenn man Arbeitsgruppen bildet, das heißt Gesprächskreise, deren Mitglieder die Arbeit an und mit Emotionen als ebenso wichtig wie die Lösung der aktuellen sachrationalen Problemstellung erachten.



Bröckermann, Reiner

**Personalwirtschaft:**

Arbeitsbuch für das praxisorientierte Studium

1. Auflage

Köln: Bachem 1997

ISBN 3-89172-320-2

=> [2001 in der 2. Auflage](#)

=> [2003 in der 3. Auflage](#)

=> [2007 in der 4. Auflage](#)

=> [2009 in der 5. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner

„**Vorteile des Internet bei der Personalbeschaffung**“

in: Computergestützte und operative Personalarbeit (CoPers), Heft 05/1997,  
S. 35

Die Attraktivität des Internets resultiert aus der Verfügbarkeit rund um die Uhr, der einfachen Bedienung über das multimediale World Wide Web, den angebotenen Informationssuchmöglichkeiten und der Informationstiefe, der Internationalität des weltweiten Netzes sowie der unkomplizierten Zugangssoftware.

Die genannten Vorteile werden bereits für personalwirtschaftliche Zwecke genutzt, insbesondere für die Personalbeschaffung.



Bröckermann, Reiner  
**Übungsbuch Personalwirtschaft:**  
Arbeitsbuch für das praxisorientierte Studium  
Köln: Bachem 1997  
ISBN 3-89172-321-0

=> seit 2003 in das [Lehrbuch Personalwirtschaft](#) integriert

Dieses Übungsbuch eröffnet die Möglichkeit einer aktiven Auseinandersetzung mit personalwirtschaftlichen Fragen. Alle Bereiche der Personalwirtschaft, mit denen man in der Praxis konfrontiert wird, werden angesprochen.

Richtig eingesetzt eignet sich das Buch sowohl zum Selbststudium als auch zur selbstkritischen Lernkontrolle.



Bröckermann, Reiner und Hainke, Monika  
„Personalwirtschaft und Corporate Identity“  
in: Personal, Heft 01/1998, S. 32 - 35

Die Aufgabe des Personalwesens ist es, personalwirtschaftliche Aktivitäten im Sinne der Förderung der Corporate Identity zieladäquat auf die Anforderungen des Unternehmens abzustimmen.

Es reicht nicht aus, den Beschäftigten einige Maßnahmen aufzuzwingen und zu glauben, damit lasse sich die Identifikation erhöhen. Erst nach einer Situationsanalyse kann über konkrete Maßnahmen nachgedacht werden. Corporate Identity ist kein Flickwerk aus einzelnen Maßnahmen, sondern eine ganzheitliche, alle Bereiche des Unternehmens betreffende, langfristige Strategie.



Bröckermann, Reiner

„**Richtige Personalplanung in der Apotheke**“

in: Offizin, Heft 03/1998, S. 4 - 6

Vorschnelle personalwirtschaftliche Entscheidungen können unnötige Kosten verursachen.

So schlägt eine verfehlte Personalbeschaffung selbst bei einer Trennung zum Ende der Probezeit mit hohen Summen zu Buch.

Deshalb sollten personalwirtschaftlichen Entscheidungen auf der Grundlage einer Personalplanung getroffen werden.



Bröckermann, Reiner

**„Stiefkind Personaleinsatzplanung:  
Dynamische Arbeitszeitorganisation“**

in: CoPers - Computergestützte und operative Personalarbeit, Heft 05/1998,  
S. 14 - 19

Man erwartet einen Umbruch in der Arbeitswelt, der unmittelbare Konsequenzen für die Personalwirtschaft hat. In der Zugehörigkeit zu Unternehmen wird es nur zwei Extreme geben: eine kleine, stabile Kernmannschaft und eine große Schar externen Personals für den gezielten, befristeten Einsatz. Gerade für das externe Personal ist eine extreme Flexibilisierung der Arbeit notwendig. Damit wird die Planungsfunktion Personaleinsatz zum kritischen Wettbewerbsfaktor.

Allerdings verfügen nur recht wenige Unternehmen über eine umfassende Personaleinsatzplanung.



Bröckermann, Reiner

**„Benchmarking:**

Wettbewerbsfähige Personalwirtschaft ist kein Zufall“

in: CoPers - Computergestützte und operative Personalarbeit, Heft 07/1998,  
S. 19 - 21

Es ist seit langer Zeit üblich, dass sich Fachleute in diversen betrieblichen und überbetrieblichen Gesprächskreisen austauschen, um Anregungen für die Verbesserung ihrer Arbeit zu bekommen. Benchmarking greift diesen Ansatz auf.

Ziel des Benchmarking ist es, auf der Basis von Vergleichswerten anderer Unternehmen oder Organisationseinheiten, den so genannten Benchmarks, Ziele zu identifizieren, die man erreichen muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben oder zu werden.



Bröckermann, Reiner

„Leistungsanreize durch Cafeteria-Systeme“

in: CoPers - HR-Personalarbeit und computergestütztes Personalmanagement,  
Heft 01/1999, S. 36 - 39

Cafeteria-Systeme sind Entgeltmodelle. Sie erlauben - analog zur Menüwahl in einer Cafeteria - die Auswahl zwischen verschiedenen Angeboten innerhalb eines bestimmten Budgets.

Die Beschäftigten erhalten durch Cafeteria-Systeme kein höheres Arbeitsentgelt, sondern die Möglichkeit der individuellen Auswahl und damit Optimierung des Brutto- und insbesondere Nettoentgelts.



Bröckermann, Reiner

„**Personalwirtschaft im Business-to-Business-Marketing**“

in: Pepels, Werner (Herausgeber)

Business-to-Business-Marketing

1. Auflage, Neuwied, Kriftel: Luchterhand 1999

ISBN 3-472-03631-1

S. 589 – 609

=> [2008 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner  
„**Personal und Organisation**”  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Betriebswirtschaftslehre im Nebenfach  
1. Auflage, Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 1999  
ISBN 3-7910-1502-8  
S. 301 - 336, 526 – 529

=> [2010 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Hesse, Michael

**„Wirkungsweisen des Organisationsentwicklungs-Ansatzes zur Fehlzeitenreduktion“**

in: Dekan des Fachbereichs Wirtschaft der Fachhochschule Niederrhein (Herausgeber), Mönchengladbacher Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Praxis, Band 5

Aachen: [Shaker](http://www.shaker.de) 2000, ISBN 3-8265-5961-4, S. 41 - 49

Es leuchtet ein, dass Fehlzeiten lediglich eins der möglichen Symptome für Probleme in der Organisation sind.

Organisationsentwicklung ist eine umfassende Strategie mit systemweiten Wirkungen, die sich unabhängig vom Anlass ihrer Initiierung entfalten. Die systemische Ausrichtung der Organisationsentwicklung bewirkt, dass Interventionen auch ohne die Intention der Fehlzeitensenkung grundsätzlich positive Wirkungen, auch auf das Fehlzeitproblem, entfalten.

Es ist indes zu befürchten, dass Maßnahmen der Organisationsentwicklung, die lediglich ein isoliertes Ziel wie die Fehlzeitensenkung fokussieren, Misstrauen bei den Betroffenen hervorrufen.



Bröckermann, Reiner  
„Engpass Personal“  
in: Birker, Klaus und Pepels, Werner (Herausgeber)  
Krisenbewusstes Management  
Berlin: [Cornelsen](#) 2000  
ISBN 3-464-48981-7  
S. 267 - 292

Im Zentrum der vorbeugenden Sanierung steht die Vermeidung oder Bewältigung all jener Prozesse, die in der Lage wären, den Fortbestand des Unternehmens zu gefährden. Soweit dabei Belange des Personals berührt werden, ist die vorbeugende Sanierung eine Aufgabe der Personalführung, also der Führungskräfte. Ihre Bemühungen, also die Beurteilung und Kontrolle, die Konfliktregulierung, Delegation und Zielsetzung, die Kommunikation und die Aktivitäten in Sachen Motivation, sind ebenso bedeutsam wie unverzichtbar für die vorbeugende Sanierung.

Und doch reichen sie zuweilen allein nicht aus, um eine Krise abzuwenden. Ab und an muss man zu noch handfesteren Maßnahmen greifen, die man nur mit einer innovativen Personalwirtschaft bewältigen kann.



Bröckermann, Reiner

**Personalführung:**

Arbeitsbuch für Studium und Praxis

Stuttgart (Köln): [Schäffer-Poeschel](#) (Bachem) 2000

ISBN 3-7910-1910-4

=> [2011 ersetzt durch Führungskompetenz](#)

Dieses Buch wendet sich sowohl an aktive und zukünftige Führungskräfte als auch an Studierende aller Fachrichtungen, insbesondere der Wirtschafts-, Sozial- und Ingenieurwissenschaften. Es kann sie auf ihrem Weg durch alle Lehrveranstaltungen zur Personalführung und durch die verzwickte Führungspraxis begleiten.

Es zeichnet sich durch einen speziellen Praxisbezug aus: Im Vordergrund stehen die Abläufe und Ereignisse, mit denen man es zu tun bekommt, wenn man Personal führt. Anhand dieser Abläufe und Ereignisse wird aufgezeigt, wie man sich die gesammelten Erkenntnisse aus Theorie und Praxis im Einzelfall zunutze machen kann.

Jedes Kapitel beginnt mit Leitfragen, anhand derer man die eigenen Erfahrungen wachrufen und deshalb einen kritischen Einstieg in die Thematik finden kann. In der folgenden Sachanalyse wird die Thematik systematisch und anhand einer Vielzahl von erklärenden Abbildungen und praktischen Beispielen erläutert. Am Ende eines jeden Kapitels finden sich Arbeitsaufgaben, die als Lernkontrolle dienen.

Das ausführliche Literatur- und Stichwortverzeichnis macht dieses Buch zu einem Nachschlagewerk, in dem man sich jederzeit schnell zurechtfinden kann.

### **Lesermeinungen und Rezensionen**

**Personalführung:** „Das Buch will den Leser zur aktiven Auseinandersetzung mit dem Inhalt bewegen.“

**Prof. Bertrand, Personalleiter der Blaupunkt GmbH:** „[Das Buch] sagt - mit einem hohen praktischen Bezug - viel aus und macht den Leser neugierig.“

**Prof. Gerhard Comelli, Hochschule Niederrhein:** „Ein umfangreiches und sehr viele Aspekte umfassendes Werk.“

**Prof. Dr. Hantke, Fachhochschule Jena:** „[Durch] ... Ihr durchgängiges ‚Sachanalysen-Modell‘ ... ist Ihnen ein echtes didaktisches ‚Bonbon‘ gelungen.“

**Prof. Dr. Hartmann, Hochschule Zittau/Görlitz:** „Ihr ... Buch füge ich gern meinen Empfehlungen als besonders wertvoll hinsichtlich praktischer Anwendungen bzw. Handhabungen hinzu.“

**Prof. Dr. Hummel, Fachhochschule Fulda:** „Ich habe ... festgestellt, dass es sich hervorragend für den Einsatz in meinen Lehrveranstaltungen ... eignet.“

**Prof. Dr. Kahabka, Fachhochschule Karlsruhe:** „Dieses Werk ist mit viel Kompetenz und Praxisnähe geschrieben.“

**Prof. Dr. Wunderer, Universität St. Gallen:** „Das Buch zeigt eine gute Mischung zwischen Theorie und Praxis, eine übersichtliche Darstellung und die Aufnahme wichtiger Aspekte.“



Bröckermann, Reiner  
**Personalwirtschaft:**  
Lehrbuch für das praxisorientierte Studium  
2. Auflage  
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2001  
ISBN 3-7910-1868-X

=> [2003 in der 3. Auflage](#)

=> [2007 in der 4. Auflage](#)

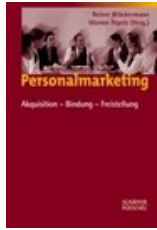
=> [2009 in der 5. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner  
„**Planung der Personalwerbung**“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Erfolgreiche Personalwerbung in Medien  
München, Wien: [Oldenbourg](#) 2001  
ISBN 3-486-25834-6  
S. 19 - 46

Die Personalwerbung setzt auf Inserate, Stellen- oder Personalanzeigen aller Art. Bei der Planung von Stellenangeboten kann man sich einerseits am gängigen Schema für die inhaltliche Gestaltung von Stellenangeboten und andererseits am Ablauf der Personalbeschaffungsplanung orientieren.

Mit Stellengesuchen macht man Unternehmen darauf aufmerksam, dass man auf Arbeitsplatzsuche ist. Weitere Ziele und Zielgruppen scheiden in aller Regel aus. Wer eine Stelle mit welchem Anforderungsprofil an welchem Einsatzort zu welchem Zeitpunkt und mit welchen Arbeitszeiten zu besetzen hat, weiß man bei der Formulierung des Stellengesuchs nicht.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

**Personalmarketing:**

Effektive Akquisition, konsequente Bindung, akzeptierte Freistellung

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2002

ISBN 3-7910-2041-2

In diesem Sammelwerk bieten ausgewiesene Praktiker, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine fundierte und pragmatische Übersicht über das Themengebiet des Personalmarketing.

Es dient allen Managern zur Sensibilisierung für das Wirkpotenzial dieses außerordentlich wichtigen Managementinstruments.

Erfahrenen Fachleuten in Sachen Personalmarketing wird eine Anleitung gegeben, wie dieses Instrument optimiert und diese Optimierung konkret umgesetzt werden kann.

Einsteigern in Sachen Personalmarketing wird ein umfassender Einblick in die Materie geboten, der die Lektüre zahlreicher anderer Quellen erübrigen mag.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**Fuchsbriefe:** „Dieser Ratgeber ... enthält alle wichtigen Fragen des Personalmarketings.“

**getAbstract** „empfiehlt dieses Buch allen Personalverantwortlichen, die ... die Bedeutung des Erfolgsfaktors Mitarbeiter erkannt haben.“

**Handelsblatt:** „Personal- und Marketingexperten aus Wissenschaft und Praxis zeichnen in ihren Beiträgen ein klares Bild ... Fallstudien zur Umsetzung runden das Wegweisende Werk gelungen ab.“

**Personalführung:** Hier „zeigen Experten ... die Erfolgsfaktoren des Personalmarketings als integriertes Konzept auf.“

**Stellenlinks.ch:** „Wer Personalarbeit zu seinem beruflichen Lebensinhalt gemacht hat, vor Denkarbeit nicht zurückschreckt und auf dem neuesten Stand sein möchte, muss dieses Buch anschaffen.“



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner  
„**Personalmarketing an der Schnittstelle zwischen Absatz- und Personalwirtschaft**“

in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

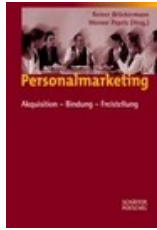
Personalmarketing

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2002, ISBN 3-7910-2041-2

S. 1 - 15

Die Bedeutsamkeit des Personals, die Schwierigkeiten bei der Personalakquisition und Personalauswahl sowie bei der Personalbindung führen im Zusammenspiel mit einigen aktuellen Trends zu einer Renaissance des Personalmarketing.

Das Personalmarketing hat einen Schwerpunkt in der Personalakquisition. Personalmarketing ist aber als Leitbild, Denkweise oder Orientierungsrahmen in grundsätzlich allen Aktionsfeldern der Personalwirtschaft präsent, als Denkweise, die fordert, die Wirkungen von Unternehmensaktivitäten auf potenzielle und aktuelle Beschäftigte ins Kalkül zu ziehen. Ziel des Personalmarketing ist es nicht nur, qualifizierte Beschäftigte anzuwerben, sondern sie auch langfristig an das Unternehmen zu binden, oder, falls unvermeidlich, eine für alle Beteiligten verträglich Form der Trennung zu finden.



Bröckermann, Reiner

„**Personalplanung und -kontrolle**“

in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

Personalmarketing

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2002

ISBN 3-7910-2041-2

S. 31 - 55

Mit der Planung des Personalmarketing werden alle zukünftigen Erfordernisse eines Unternehmens hinsichtlich des Personalmarketing ermittelt und daraus resultierende Maßnahmen für die Zukunft festgelegt.

Veränderungen kann man nur ins Auge fassen, wenn man den Personalbestand kennt. Jede Maßnahme des Personalmarketing beruht auf der Kenntnis des mengenmäßigen Personalbedarfs. Danach gerät die Qualifikation des Personals ins Blickfeld. Durch die zeitliche Personalplanung will man ermitteln, wann und in welchem zeitlichen Umfang Maßnahmen des Personalmarketing angesetzt werden sollen. Die einzelnen Maßnahmen müssen nun individuell ausgewählt, geplant und durchgeführt werden.

Abweichungen zwischen Ist-Zuständen und Soll-Vorstellungen bilden die Grundlage einerseits für Korrekturen des Planungsprozesses und andererseits für die Steuerung personalwirtschaftlicher Strukturen und Prozesse mit dem Ziel der Sicherung oder gar Verbesserung der Wirtschaftlichkeit.



Bröckermann, Reiner  
„**Motivation der Vertriebsmitarbeiter**“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Handbuch Vertrieb  
1. Auflage, München, Wien: Hanser 2002  
ISBN 3-446-21968-4  
S. 475 - 492

=> [2008 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner  
„Entgelte für Vertriebsmitarbeiter“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Handbuch Vertrieb  
1. Auflage, München, Wien: Hanser 2002  
ISBN 3-446-21968-4  
S. 493 - 510

=> [2008 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner  
„Anforderungsprofile für den Vertrieb“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Handbuch Vertrieb  
1. Auflage, München, Wien: Hanser 2002  
ISBN 3-446-21968-4  
S. 539 - 551

=> [2008 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

**Handbuch Recruitment:**

Die neuen Wege moderner Personalakquisition

Berlin: [Cornelsen](#) 2002

ISBN 3-464-48964-7

Dieses Buch bietet eine fundierte und pragmatische Übersicht über das Recruitment, also die auch Personal- oder Mitarbeiterakquisition genannte Personalbeschaffung.

Dabei gibt es eine Besonderheit, die den Inhalt sowohl für Lehre und Forschung als auch für die betriebliche Praxis unmittelbar einsetzbar macht. Denn jedes Thema wird zum einen aus der Sicht der Forschung und zum anderen aus der Sicht der Praxis beleuchtet. Die Autoren für die Forschungssicht sind ausschließlich erfahrene Hochschullehrer, die Autoren für die Praxissicht sind ausschließlich erfolgreiche Manager.

Das Sammelwerk wendet sich in erster Linie an Personalmanager, Berater, Existenzgründer etc. Außerdem sind Studierende der Wirtschaftswissenschaften angesprochen.

### **Lesermeinungen und Rezensionen**

**Personalführung:** „Dieses Buch bietet eine Übersicht über sämtliche Themengebiete der Rekrutierung.“

**Personalmagazin:** „Das Buch versteht sich sowohl als Lehrbuch für das Studium als auch als Wissensbuch für die betriebliche Praxis. Dieser Spagat ist den Herausgebern gut gelungen. Sie haben ein praxistaugliches Nachschlagewerk für Personalentscheider geschaffen.“



Bröckermann, Reiner

„Auswertung und Erkenntnisse“

in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

Handbuch Recruitment

Berlin: [Cornelsen](http://www.Cornelsen.de) 2002

ISBN 3-464-48964-7

S. 385 - 399

Trotz - oder gerade wegen - der massiven, langfristigen Krise des Arbeitsmarktes, mit der sich die Recruiter der Unternehmen konfrontiert sehen, kann von einer Krise des Recruitment keine Rede sein. Die Forschungs- und Praxisberichte in diesem Buch belegen eindeutig, dass die Recruiter selten so viele und so innovative Ideen entwickelt und umgesetzt haben wie in letzter Zeit. Sie arbeiten an allen Dimensionen des Recruitment, an der Systematik, dem Weg und Zeitrahmen, der Form und Ebene, am Kontakt, Ort und Anspruch, an der Situation, dem Bedarf und Fokus.

Der Sinnspruch: „Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler“, ist also inzwischen zur Maxime der Recruiter geworden. Man bindet neben dem personalwirtschaftlichen und informationstechnischen Know-how auch das Wissen des klassischen Marketing und der Werbung in das Recruitment ein.

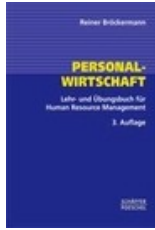


Bröckermann, Reiner und Huberti, Klaus  
„Anwaltliches Personalmarketing“  
in: Pepels, Werner und Steckler, Brunhilde (Herausgeber)  
Anwalts-Marketing  
München: [C. H. Beck](#) 2003  
ISBN 3-406-49076-X  
S. 307 - 325

=> [2006 polnische Fassung](#)

Aktuelle Trends zwingen Kanzleien, sich um ein wirksames Personalmarketing zu bemühen.

Aufbau, Ausbau, Pflege und Abbau des Personalstamms müssen planerisch vorbereitet werden. Voraussetzung für die Personalbeschaffung sind zielgruppengerechte Beschaffungswege und Auswahlverfahren. Nach Vertragsabschluss sollte man an eine Einarbeitung denken. Für den Personaleinsatz ist das Arbeitszeitmanagement von besonderem Interesse. Die Bezahlung sollte sich an einem Entgeltsystem orientieren, das die Arbeits- und Leistungsbewertung mit Marktzuschlägen verbindet. Die Abrechnung kann ein Dienstleister abwickeln. Die Kommunikation gelingt besser, wenn man sich an einige nüchterne Anhaltspunkte hält. Der Erfolg des Personalmarketing steht und fällt mit der Motivation des Personals. Interessante Fortbildungschancen runden das Bild ab. Und schließlich muss man bei einer etwaigen Personalfreistellung bedacht vorgehen.



Bröckermann, Reiner

**Personalwirtschaft:**

Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management

3. Auflage

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2003

ISBN 3-7910-2138-9

=> [2007 in der 4. Auflage](#)

=> [2009 in der 5. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

**Personalbindung:**

Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management

Berlin: [Erich Schmidt Verlag](http://www.erichschmidtverlag.de) 2004

ISBN 3-503-06388-9

Personalbindung ist gerade in turbulenten Zeiten von enormer Bedeutung, denn die Abwanderung qualifizierter Beschäftigter schwächt das eigene Unternehmen zusätzlich - und stärkt zugleich womöglich die Konkurrenten.

In diesem Buch werden daher gleichermaßen analytisch fundiert wie systematisch umsetzbar die Strategien zur Personalbindung und zur Ausschöpfung der Humanressourcen aufgezeigt. Dazu stellen kompetente Fachautoren aus Wissenschaft und Wirtschaftspraxis ihr Expertenwissen bereit - fundiert und anschaulich, mit vielfältigen Beispielen und Abbildungen.

Das Werk wendet sich an Manager, die in Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen Personalverantwortung tragen oder tragen wollen, außerdem an Berufsnestlinge, Quereinsteiger und Studierende an Hochschulen und Akademien.

**Lesermeinungen und Rezensionen**

**Amazon:** „Den Autoren und dem Verlag gebührt die höchste Anerkennung, ein so hervorragendes Buch zu einem wenig bearbeiteten Thema herausgebracht zu haben, dessen Anschaffung jedem an der Problematik Interessierten unbedingt zu empfehlen ist.“

**Personal:** „Das Buch besticht durch seinen systematischen, nachvollziehbaren Aufbau und durch viele anschauliche Beispiele und Abbildungen.“

**Personalführung:** „Gelingen ist ... der Balanceakt zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Praxis.“

**Rasche Nachrichten:** „Anschaulich und auf die Praxis bezogen bietet der Sammelband wichtige Anregungen zu wirkungsvollen Bindungsstrategien und deren Umsetzung.“

**Recht der Personalpraxis:** Mit diesem Buch werden die Strategien zur Personalbindung und zur Ausschöpfung der bestehenden Human-Ressourcen fundiert und konkret umsetzbar aufgezeigt.“

**RKW-Bücherdienst:** „Kompetente Fachautoren [stellen] ihr Expertenwissen bereit - solide und systematisch, mit anschaulichen Beispielen und Abbildungen.“



Bröckermann, Reiner

„Fesselnde Unternehmen - gefesselte Beschäftigte“

in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

Personalbindung

Berlin: [Erich Schmidt Verlag](http://www.erichschmidt-verlag.de) 2004

ISBN 3-503-06388-9

S. 15 - 31

Praktiker und Wissenschaftler haben begonnen, das Thema Personalbindung zu erschließen. Man fokussiert die Ansätze und Instrumente der Personalwirtschaft auf die Intensivierung und Verlängerung der Verweildauer der vom Arbeitgeber gewünschten Mitarbeiter.

Da ein Personalbindungsmanagement Kosten verursacht, steht die Erörterung der ökonomischen Bedeutung am Anfang. Die Relevanz der Personalfriedenheit ist für die Personalbindung ausgesprochen hoch. Man kann die Potenzialanalyse dafür nutzen, Beschäftigte im Unternehmen zu entwickeln und dadurch zu halten. Zu den Instrumenten des Personalbindungsmanagements zählen zudem Motivation und Honorierung. Personalbindung ist eine Strategie gegen das Austrittsrisiko. Freilich sind die rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Personal-Service-Center können Bindungsstrategien entwickeln und entsprechende Maßnahmen einleiten. Personalberater sind einerseits Fluktuationförderer; andererseits können sie zur Personalbindung beitragen. In Krisensituationen wächst die Neigung, sich für einen anderen Arbeitgeber zu interessieren. Hier sind besondere Aktivitäten notwendig.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

**Die Personalfreisetzung:**

betriebswirtschaftlich - gesellschaftspolitisch - menschlich

Renningen: [expert verlag](http://www.expert-verlag.de) 2005

ISBN 3-8169-2453-0

Wohl kaum ein Thema ist in der aktuellen Diskussion so präsent wie das des Arbeitsplatzabbaus. Es scheint unvermeidlich und hat betriebliche und persönliche Konsequenzen wie kaum eine andere geschäftliche Entscheidung.

Das Buch packt dieses Thema engagiert an, und zwar nicht nur aus Sicht des Managements, sondern auch aus Sicht der Mitarbeiter. Diese Ausführungen werden durch praktische Beispiele verantwortungsvoller Personalfreisetzungs-Strategien namhafter Unternehmen unterlegt.

Die schwierige Rechtslage, die diffizile betriebliche Situation, die gesellschaftlichen Bedingungen und die Situation der Betroffenen fordern dringend eine umfassende Aufarbeitung der Personalfreisetzung, die in diesem Buch geleistet wird.

Dabei werden die Problemfelder keineswegs isoliert durchleuchtet sondern in ihren wechselseitigen Verflechtungen analysiert, wobei stets praktikable Lösungsvorschläge im Vordergrund stehen.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**Prof. Dr. Becker, Universität Bielefeld:** „Es handelt sich wirklich um ein umfassendes Werk, das die schwierige Annäherung an die Problematik erleichtert.“

**Prof. Dr. Festing, Europäische Wirtschaftshochschule Berlin:** „Durch die umfassende Problemanalyse aus verschiedenen Perspektiven trägt es zur Bereicherung der fachlichen Diskussion bei.“

**Prof. Dr. Lebreuz, Fachhochschule Augsburg:** „Die Betrachtung der Thematik aus den unterschiedlichen Perspektiven stellt eine echte Erweiterung zur konventionellen betriebswirtschaftlichen Perspektive dar. Ein wirklich gelungenes Werk.“

**Prof. Dr. Stein, Universität Siegen:** „Insgesamt ein Buch, das mir sehr gut gefällt - und das sicher in meiner weiteren Arbeit Verwendung finden wird.“



Bröckermann, Reiner

**„Die Personalfreisetzung als betriebswirtschaftliches, gesellschaftspolitisches und menschliches Problem“**

in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

Die Personalfreisetzung

Renningen: [expert verlag](http://www.expert-verlag.de) 2005, ISBN 3-8169-2453-0

S. 1 - 11

Die Personalfreisetzung setzt sich aus zwei Elementen zusammen, die man begrifflich separieren kann, aber nicht zwingend muss.

Die Trennung, die Beschäftigte vollziehen, ist vom Arbeitgeber nicht planbar. Mit der Personalfreisetzungsplanung, die auf einen Personalabbau zielt, ermittelt man den quantitativen Personal minderbedarf, die qualitativen Erfordernisse und die zeitlichen Aspekte der notwendigen Maßnahmen.

Mit einem Personalfreisetzungcontrolling bezweckt man die Steuerung jener Strukturen und Prozesse, die der Personalfreisetzung dienen.

Aus der gesellschaftlichen Perspektive zeigt sich, dass sich die High Potentials mit den raren Qualifikationen zum Entsetzen der Arbeitgeber die Tätigkeit suchen, die ihnen gerade passt, während die anderen von Job zu Job, in kurzfristige Beschäftigungen oder gar in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden.

Wenn es dann tatsächlich zum Verlust des Arbeitsplatzes kommt, stellen sich individuelle Verlusterfahrungen und -reaktionen ein.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner

„**Personalbindung**“

in: Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein (Herausgeber), Mönchengladbacher Schriften zur wirtschaftswissenschaftlichen Praxis, Band 17

Aachen: [Shaker](#) 2005, ISBN 3-8322-3933-2

S. 107 - 113

In rezessiven Zeiten steht die Personalreduzierung im Mittelpunkt. Dennoch macht es Sinn, sich auch dann über die Personalbindung Gedanken zu machen. Häufig sind es gerade die potenzialstarken Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, weil sie außerhalb Optionen haben, wohingegen die potenzialschwachen Mitarbeiter, deren Weggang vielleicht sogar willkommen wäre, mangels dieser Optionen im Unternehmen verbleiben. Daher muss sich jeder Arbeitgeber überlegen, wie er Erstere an das Unternehmen bindet und damit einem Wechsel auf niedrigerem Niveau vorbeugt.

Unter Personalbindung werden daher alle Maßnahmen verstanden, die geeignet erscheinen, die Verweildauer der vom Arbeitgeber gewünschten Mitarbeiter im Unternehmen zu verlängern und zu intensivieren.



Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)  
**Handbuch Personalentwicklung:**  
Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung  
1. Auflage  
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2006  
ISBN 978-3-7910-2435-6

=> [2008 in der 2. Auflage](#)

=> [2010 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner

„**Kollektiv- und Individualplanung der Personalentwicklung**“

in: Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)

Handbuch Personalentwicklung

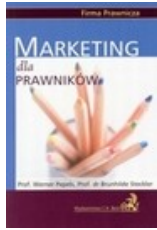
1. Auflage, Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2006

ISBN 978-3-7910-2435-6

S. 515 - 533

=> [2008 in der 2. Auflage](#)

=> [2010 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Huberti, Klaus  
„Prawniczy marketing osobowy”  
in: Pepels, Werner und Steckler, Brunhilde (Herausgeber)  
Marketing dla prawników  
Warszawa: [C. H. Beck](#) 2006  
ISBN 83-7483-103-0  
S. 155 - 167

=> [2003 deutsche Fassung](#)

Aktuelle Trends zwingen Kanzleien, sich um ein wirksames Personalmarketing zu bemühen.

Aufbau, Ausbau, Pflege und Abbau des Personalstamms müssen planerisch vorbereitet werden. Voraussetzung für die Personalbeschaffung sind zielgruppengerechte Beschaffungswege und Auswahlverfahren. Nach Vertragsabschluss sollte man an eine Einarbeitung denken. Für den Personaleinsatz ist das Arbeitszeitmanagement von besonderem Interesse. Die Bezahlung sollte sich an einem Entgeltsystem orientieren, das die Arbeits- und Leistungsbewertung mit Marktzuschlägen verbindet. Die Abrechnung kann ein Dienstleister abwickeln. Die Kommunikation gelingt besser, wenn man sich an einige nüchterne Anhaltspunkte hält. Der Erfolg des Personalmarketing steht und fällt mit der Motivation des Personals. Interessante Fortbildungschancen runden das Bild ab. Und schließlich muss man bei einer etwaigen Personalfreistellung bedacht vorgehen.



Bröckermann, Reiner

**Personalwirtschaft:**

Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management

4. Auflage

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2007

ISBN 978-3-7910-2597-1

=> [2009 in der 5. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner, Müller-Vorbrüggen, Michael und Witten, Elmar (Herausgeber)  
**Qualitätskonzepte im Personalmanagement:**  
Grundlagen und Fallbeispiele  
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2007  
ISBN 978-3-7910-2681-7



Das Personalmanagement ist unter Erfolgsdruck. Aber welche Anforderungen werden an die Qualität im Personalmanagement gestellt? Und wie sind Qualitätsmanagement, Controlling, Evaluation und Innovation miteinander verknüpft? Antworten geben die Autoren dieses Sammelbandes mit ihren erfolgreichen Qualitätskonzepten für alle Bereiche der Personalwirtschaft.

Die Herausgeber präsentieren gemeinsam mit ausgewiesenen Fachleuten empfehlenswerte, umsetzbare Lösungen und vielen Beispielen von „Top-Performern“, darunter BASF, Deutsche Leasing, Heidelberger Druckmaschinen, Hewlett-Packard und VW.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**Der Betriebswirt:** „Von der Personalbeschaffung und -führung bis zur computergestützten Personalarbeit stellt der Sammelband erfolgreiche Qualitätskonzepte vor.“

**Managementbuch:** „Ein Meilenstein auf dem Weg zu professionellen Standards im deutschen Personalmanagement.“

**Monster:** „Es bietet vor allem das Rüstzeug für Personalmanager zur Implementierung funktionierender Qualitätskonzepte.“

**Personal:** „Bislang fehlte ... eine systematische Abhandlung ... Deshalb ist es verdienstvoll, wenn nun ein Buch vorliegt, das ... kompetente Antworten gibt und praktikable wie sinnvolle Ansätze der Qualitätsoptimierung liefert.“

**Personalführung:** „In dem Sammelband ... kommen Wissenschaftler und Praktiker gleichermaßen zu Wort.“



Bröckermann, Reiner

„Rahmenbedingungen für die Qualität im Personalmanagement“

in: Bröckermann, Reiner, Müller-Vorbrüggen, Michael und Witten, Elmar (Herausgeber)

Qualitätskonzepte im Personalmanagement

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2007, ISBN 978-3-7910-2681-7

S. 13 - 35



Tragfähige Qualitätskonzepte müssen jene Trends aufnehmen, die sich schon heute mehr oder weniger sicher abzeichnen und als Treiber von Veränderungsmaßnahmen wirken:

- => Demographie und Migration,
- => Wertewandel und Diversity,
- => Gesundheit, Qualifikation und Kompetenz,
- => Globalisierung, Mergers und Acquisitions,
- => Kostendruck, Informations- und Kommunikationstechnologie.

Sie erzeugen einen Reorganisationsdruck im Personalmanagement.



Bröckermann, Reiner

„Qualitas, quo vadis? Qualitätskonzepte und -ansätze im Überblick“

in: Bröckermann, Reiner, Müller-Vorbrüggen, Michael und

Witten, Elmar (Herausgeber)

Qualitätskonzepte im Personalmanagement

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 2007, ISBN 978-3-7910-2681-7

S. 409 - 421



Qualitätskonzepte im Personalmanagement müssen alle Funktionen und das gesamte Personal einschließlich der menschlichen Besonderheiten systematisch einbeziehen.

Man muss die Qualität des Personalmanagements durch ein stimmiges Gesamtkonzept mit den Bedürfnissen und Fähigkeiten, Präferenzen und Kompetenzen der Beschäftigten in Übereinstimmung bringen.

Man sollte sich auch den in den Personalabteilungen arbeitenden Menschen zuwenden, ihre Motive erkunden, ihre Potenziale entdecken und ihre Leistungen entwickeln.

Erforderlich ist demnach Staff Resilience, die Fähigkeit gleichermaßen des Personals als auch der Personalverantwortlichen, anstehende Veränderungen anpassungsfähig anzunehmen und dabei nicht nur keinen Schaden zu erleiden, sondern Fortschritte zu machen.



Bröckermann, Reiner

„Qualitätskonzepte für den demographischen Wandel“

in: flow, Ausgabe 2007, S. 9

Die Einwohnerzahl sinkt und die Bevölkerung altert. Die Migration sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen versprechen keinen Erfolg. Folglich wird sich der demographische Wandel fast ungebremst auswirken.

Das Personalmanagement muss sich diesen Herausforderungen mit geeigneten Qualitätskonzepten stellen. Eine sorgfältige Personalplanung sollte Alterstruktur-, Qualifikations- und Kompetenzanalysen beinhalten. Für die Personalbeschaffung sind kreative Ideen gefragt, um weltweit junge Leute und qualifizierte Fachkräfte, auch die über 50, auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt anzuwerben. Der Mangel an Fachkräften wird zu einem häufigeren Arbeitsplatzwechsel führen. Also wird die Personalbindung eine entscheidende Rolle spielen. Nur mit Hilfe flexibler Strukturen beim Personaleinsatz, etwa ansprechende Arbeitszeitmodelle, können Belegschaften mit steigendem Durchschnittsalter rasche Anpassungsprozesse dauerhaft bewältigen. Eng damit verknüpft sind Personalservice und Personalführung, mit denen man die Leistungsfähigkeit pflegen und die nach Alter und Herkunft unterschiedlichen Beschäftigtengruppen integrieren kann. Eine Entgeltpolitik, die unternehmerisches Denken, Eigenständigkeit und Verpflichtung zu einer Lösung honoriert, wird angesichts der sicherlich steigenden Ansprüche unentbehrlich. Und schließlich kann man sich einen Verlust an Know-how durch Frühverrentung und Altersteilzeit in Zukunft nicht mehr erlauben.



Bröckermann, Reiner

„Qualität hat Vorrang!“

in: INSight, Heft 01/2008, S. 16 - 18

Qualitativ gutes Personalmanagement beginnt bei der regelmäßigen Personalplanung. Qualität in der Personalbeschaffung bedeutet, den Prozess ökonomisch und kreativ zu gestalten. Flexible Strukturen beim Personaleinsatz sowie eine Integration der nach Alter und Herkunft unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sind unverzichtbar. Qualität in der Personalbeurteilung bedeutet, die subjektive Filterung von Informationen zu verhindern. Selbstverständlich muss die Entlohnung fair, anforderungs-, leistungs- und marktgerecht gestaltet werden. Mit dem Personalservice und der Personalführung muss eine Work-Life-Balance gewährleistet werden. Bei der Personalfreisetzung ist ein verantwortungsbewusstes und weitsichtiges Handeln anzuraten, denn die Beschäftigten gehören zu den wertvollsten Ressourcen, über die ein Unternehmen verfügen kann. Um gegen den demographischen Druck halten zu können, ist es unumgänglich, wichtige Kompetenzen durch Maßnahmen der Personalentwicklung zu fördern. Die Informationstechnik erweist sich als Treiber und Innovationsmotor eines computergestützten Personalmanagements.

Um dies alles effektiv bewerkstelligen zu können, bedarf es geeigneter Konzeptionen der Personalabteilung. Ohnehin sollte man sich den dort arbeitenden Menschen zuwenden, ihre Motive erkunden, ihre Potenziale entdecken und ihre Leistungen entwickeln. Der Schlüssel dazu ist die engagierte Kommunikation mit allen Beteiligten.



Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)  
**Handbuch Personalentwicklung:**  
Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung  
2. Auflage  
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2008  
ISBN 978-3-7910-2739-5

=> [2010 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner

„**Kollektiv- und Individualplanung der Personalentwicklung**“

in: Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)

Handbuch Personalentwicklung

2. Auflage, Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 2008

ISBN 978-3-7910-2739-5

S. 609 - 627

=> [2010 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner  
„**Motivation der Vertriebsmitarbeiter**“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Vertriebsleiterhandbuch  
**2., überarbeitete Auflage**  
Düsseldorf: [Symposion](http://www.symposion.de) 2008, ISBN 978-3-939707-18-9  
S. 343 - 364

Das Management by Motivation im Vertrieb bedeutet, die Eigenmotivation der Beschäftigten zu stärken und ihnen Freiräume zur Selbstverwirklichung zu bieten. Mit so genannten Motiverforschungsgesprächen kann man ihre Motive ergründen. Anreize wie sichere Arbeitsplätze, ein regelmäßiges, ansprechendes Einkommen, geregelte Arbeitszeiten, Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, die Beteiligung an Entscheidungen und Eigenverantwortung, aber auch Laufbahnpläne, Wettbewerbe, Reisen, Sachwerte und Auszeichnungen können diese Motive aktivieren.

Zugleich sind die Anreize Mittel, etwaige Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Schließlich sollten Führungskräfte mit den Beschäftigten realistische Vertriebsziele erarbeiten, die nicht im Widerspruch zu ihren persönlichen Zielen stehen.



Bröckermann, Reiner  
„Entgelte für Vertriebsmitarbeiter“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Vertriebsleiterhandbuch  
**2., überarbeitete Auflage**  
Düsseldorf: [Symposion](http://www.symposion.de) 2008, ISBN 978-3-939707-18-9  
S. 365 - 385

Das Entgelt gilt dem Broterwerb - aber durch das Entgelt wird gerade im Vertrieb auch Leistungserfolg anerkannt, Wertschätzung ausgedrückt und Selbstbestätigung möglich. Allein schon deshalb muss das Entgelt anforderungs-, leistungs- und marktgerecht sein und allen die gleichen Chancen sichern.

Ein Gehalt oder Honorar sollte man als einzige, so genannte Festvergütung zahlen, wo die Beratung überwiegt, wo der Verkaufsprozess lange dauert, wo sich bei der Zuordnung der Verkaufsleistung Probleme ergeben und wo der Absatz saisonal schwankt. Ansonsten will man beim Vertriebspersonal zumeist nicht auf zusätzliche variable und erfolgsabhängige Vergütungen, insbesondere Prämien und Provisionen, verzichten. Freilich ist hier Vorsicht angebracht, da sich ein Gewöhnungsprozess einstellt, bei dem der Leistungsbezug verloren gehen kann.

Deshalb ist das Cafeteria-System eine Option, mit dem man Beschäftigten die Möglichkeit bietet, innerhalb eines bestimmten Budgets zwischen verschiedenen Vergütungsangeboten zu wählen. Empfehlenswert sind zudem Erfolgsbeteiligungen, die nicht auf die Leistung des Einzelnen sondern auf seinen Anteil am Gesamterfolg des Unternehmens bezogen sind.

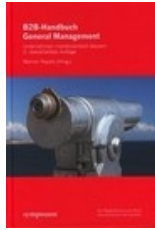


Bröckermann, Reiner  
„Anforderungsprofile für den Vertrieb“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
Vertriebsleiterhandbuch  
**2., überarbeitete Auflage**  
Düsseldorf: [Symposion](http://www.symposion.de) 2008, ISBN 978-3-939707-18-9  
S. 387 - 400

Die Ermittlung der Anforderungen von entscheidender Bedeutung, denn der Vergleich zwischen den Anforderungen einer Vertriebsstelle und der Eignung der Beschäftigten ist dafür ausschlaggebend, wer welche Vertriebsposition ausfüllen kann und wird, wer sich fortbildet und wer das Unternehmen verlassen muss.

Erste Hinweise auf die Anforderungen gibt die Stellenbeschreibung, denn sie bildet die Stellenziele und Aufgaben des Stelleninhabers ab. Für neue oder stark veränderte Stellen lassen sich diese Angaben über einen Fragenkatalog oder eine Investitionsanalyse ermitteln.

Mit der nun folgenden Anforderungsanalyse stellt man fest, welche Faktoren und Verhaltensweisen bei der Aufgabenerfüllung mehr oder weniger erfolgversprechend sind. Für die Anforderungsanalyse müssen Anforderungskriterien definiert werden. Jedes Anforderungskriterium wird durch einige Merkmale charakterisiert - dadurch entsteht ein Anforderungskatalog, vor allem eine Vielzahl von Qualifikationen und Kompetenzen beinhaltet. Für die Formulierung eines Anforderungsprofils ist es unumgänglich, sich auf die wichtigsten Kriterien aus dem Anforderungskatalog zu beschränken. Ferner müssen die Anforderungsmerkmale entsprechend ihrer Bedeutung gewichtet werden.



Bröckermann, Reiner  
„**Personalwirtschaft im B2B-Marketing**“  
in: Pepels, Werner (Herausgeber)  
B2B-Handbuch General Management  
**2., überarbeitete Auflage**  
Düsseldorf: [Symposion](http://www.symposion.de) 2008, ISBN 978-3-939707-06-6  
S. 235 - 264

Für den Erfolg des Business to Business-Marketing ist eine professionelle Beziehung zwischen Anbieter und Abnehmer entscheidend.

Aufgrund des kausalen Zusammenhangs von Qualifikation und Kompetenz, Qualität, Zufriedenheit und ökonomischem Erfolg muss man dienstbereites, umgängliches Personal gewinnen und angemessen einsetzen.

Um zu verdeutlichen, dass die Erfüllung der hohen Qualitätsziele entsprechend gewürdigt wird, empfehlen sich attraktive Entgeltformen.

Das Ziel der Personalführung muss es sein, auch auf Seiten des Personals Stammkunden zu schaffen, das heißt qualifizierte, einsatzfreudige, motivierte Beschäftigte.

Vor dem Hintergrund der geforderten Kundenorientierung kann in Sachen Personalentwicklung das Training von Standardverhaltensweisen nicht ausreichen.



Bröckermann, Reiner

**Personalwirtschaft:**

Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management

**5., überarbeitete Auflage**

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 2009

ISBN 978-3-7910-2839-2

Bildungsprämie, Blog, Competitive Intelligence, Demografie, Elterngeld, Gesundheitsfonds, Health Care Management, Job Casting, Mindestlohn, Near-, Off- und Onshoring, Pflegezeit, Podcast, Second Life, Social Software, Talent Scout, Talentmanagement, Training along the Job, Web 2.0, Wiki, diese und weitere Begriffe sind in der letzten Zeit diskutiert worden. Der Gesetzgeber, die Fachleute vor Ort und in der Wissenschaft haben sich wieder einmal viel einfallen lassen. Allein schon deshalb war eine gründliche Überarbeitung notwendig.

Die fünfte Auflage beinhaltet darüber hinaus neue Übungsaufgaben samt Lösungen, Passagen, die „unter der Lupe“ ein vertieftes Verständnis ermöglichen, und Texte, die Entwicklungen „aus der Praxis“ schildern. Zudem erscheint das Buch in einem neuen Gewand. All dies geschieht, damit es Ihr verlässlicher Begleiter in allen personalwirtschaftlichen Lehrveranstaltungen und, nicht zu vergessen, Ihr praxisorientiertes Nachschlagewerk im Berufsalltag wird.

Interessierte Kolleginnen und Kollegen können über [www.schaeffer-poeschel.de](http://www.schaeffer-poeschel.de) => Dozientenservice => **Dozentenprüfexemplar** ein Buch bestellen sowie über [www.sp-dozenten.de](http://www.sp-dozenten.de) alle **Powerpoint-Folien** zum Buch und alle **Abbildungen** im Format PDF bekommen.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**Amazon:** „Die Neuauflage dieses Standardwerks enthält so ziemlich alles, was ein alter und erst recht ein angehender Personaler benötigt.“

**Betriebswirtschaftliche Blätter:** „Dieses ... Buch bringt dem Leser die Personalwirtschaft nahe. Durch seine starke graphische Gestaltung werden komplexe Sachverhalte verständlich.“

**IT-Mittelstand:** „Lobenswert sind die zahlreichen Übungsaufgaben mit Musterlösungen sowie die praktischen Checklisten.“

**MWonline:** „Eine reife Leistung ... gut verständlich, sachlich-konkret und mit reichlich Quellenverweisen ... unterlegt.“

**Studium:** „Ein weiterer Pluspunkt ist der ... Aufgabenteil, mit dem der Leser den komplexen Lehrstoff repetieren und einüben kann.“

**Prof. Groenewald, Universität Siegen:** „Der Einsatz des Buches ... [ist] ... auf jeden Fall empfehlenswert.“

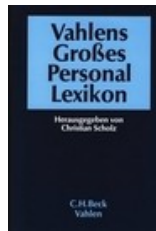
**Prof. Dr. Hummel, FH Fulda:** „[Ein] hervorragende[s] Werk ... aufgrund seines hohen Praxisbezuges.“

**Prof. Dr. Kirsch, Hochschule Harz:** „Das Buch zeichnet sich durch seine in sich stringente Darstellung aus.“

**Prof. Dr. Kraußlach, FH Jena:** „[Es] hebt ... sich ... aus vergleichbaren Lehrbüchern in unserem Fachgebiet deutlich hervor.“

**Prof. Dr. Krüger, Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg:** „Das ... Buch ... hat einen didaktisch hervorragenden Bezug.“

**Prof. Dr. Stelzer-Rothe und Prof. Dr. Hohmeister, FH Südwestfalen:** „Das ... Buch ist ... geeignet, ... die eigene Handlungskompetenz zu erweitern.“



Bröckermann, Reiner  
„Stichwortgruppe Personalfreisetzung“  
in: Scholz, Christian (Herausgeber)  
Vahlens Großes Personallexikon  
München: [Vahlen](#) 2009  
ISBN 978-3-8006-3491-0  
S. 3 ff.

Sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis ist es zwingend erforderlich, einen fundierten und aktuellen Überblick über die wichtigsten Aspekte eines modernen und professionellen Personalmanagements zu schaffen. An dieser Stelle setzt Vahlens Großes Personallexikon an, indem es sowohl zeitgemäße als auch innovative Personalkonzepte aufgreift. Es vermittelt allgemeine konzeptionelle Grundlagen und klärt vielfältige Detailfragen: Über 2.000 Stichwörter stellen sowohl Wissen der Personalforschung als auch der Personalpraxis übersichtlich, verständlich und präzise bereit.

Die Stichwortgruppe Personalfreisetzung beinhaltet Abfindung, Abganginterview, Abmahnung, Abschlussgratifikation, Abwicklungsvertrag, Altersteilzeit, Arbeitnehmerkündigung, Arbeitszeugnis, Aufhebungsvertrag, außerordentliche Kündigung, Betriebsänderung, betriebsbedingte Kündigung, compulsory Redundancy, constructive Dismissal, disciplinary Interview, disciplinary Procedure, early Retirement, Einstellungsstopp, Entlassung, fair Reasons for Dismissal, Freisetzung, Freisetzungsvolumen, fristlose Kündigung, Frühpensionierung, gleitende Pensionierung, gleitender Ruhestand, goldener Fallschirm, innere Kündigung, krankheitsbedingte Kündigung, Kündigung, Kündigungsschutzprozess, Kurzarbeit, Leistungsdefizit, Massenentlassung, Offenheitsgebot, Outplacement, Pensionierung, Personalabbau, Personalfreisetzung, Personalfreisetzungcontrolling, Personalfreisetzungskosten, Personalfreisetzungsplanung, Personalminderbedarf, personenbedingte Kündigung, Pink Slip Party, Ruhestandsvereinbarung, Ruhestandsverhältnis, Sozialauswahl, Survivor Envy, Suspendierung, Teilrente, Trennung, Trennungsgespräch, unfair Dismissal, Unkündbarkeit, verhaltensbedingte Kündigung, Verwarnung, Vorruhestand, Wahrheitsgebot, written Reasons for Dismissal, written Warning, wrongful Dismissal und Zeugnis.



Bröckermann, Reiner

„**Personalwirtschaft und Organisation**“

in: Pepels, Werner (Herausgeber)

BWL im Nebenfach

**2., überarbeitete Auflage**

Herne: [NWB](#) 2010, ISBN 978-3-482-59841-8

S. 207 - 240

Bisweilen vergessen wir die Devise: Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts!

Ähnliches gilt für Unternehmen hinsichtlich des Personals und der Organisation: Eine hervorragende Personalwirtschaft und eine ausgezeichnete Organisation garantieren lange noch keinen Unternehmenserfolg. Andererseits kann es keinen Unternehmenserfolg ohne eine akzeptable Personalwirtschaft und eine brauchbare Organisation geben.

In diesem Beitrag wird aufgezeigt, was die Bedeutsamkeit dieser betriebswirtschaftlichen Disziplinen ausmacht und wie man wie man sie zum Nutzen der Unternehmen und Beschäftigten gestalten kann.



Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)  
**Handbuch Personalentwicklung:**  
Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung  
**3., überarbeitete und erweiterte Auflage**  
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2010  
ISBN 978-3-7910-2929-0



Was gehört zur Personalentwicklung? Wie werden einzelne Instrumente strategisch eingesetzt? Wie können die Unternehmen dem drohenden Fachkräftemangel begegnen?

Diese und weitere offene Fragen klären fast 50 ausgewiesene Personalfachleute von Unternehmen wie BASF, Bosch, Heidelberger Druck, Hewlett-Packard, Metro, ORACLE, RWE, ProSiebenSat.1, SAP, TÜV, VW systematisch und konsequent praxisbezogen in der dritten Auflage.

Indem sich die Autor/inn/en der Handlungskompetenz der Beschäftigten zuwenden, verabschieden sie sich von der reinen Qualifikationsorientierung. Die Personalentwicklung wird damit auf ein neues Fundament gestellt. Zu den einzelnen Instrumenten werden meist sowohl ein Praxisbeispiel vorgestellt als auch allgemeingültige Handlungsempfehlungen für andere Unternehmen vorgeschlagen.

Für die Neuauflage wurde das Werk aktualisiert und um zwei Kapitel erweitert: Personalentwicklung und Ethik sowie berufsbegleitende Masterstudien.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**CM:** „Für die praktische Umsetzung geeignet, mit vielen Instrumenten, Beispielen und Handlungsempfehlungen.“

**Betriebswirtschaftliche Blätter:** „Das Handbuch ist ... auf dem neuesten Stand.“

**Human Resources Manager:** „Praxisbezug und Verständlichkeit ... Dieses Buch sollte in keinem Regal einer Personalabteilung fehlen.“

**io new management:** „Systematisch und konsequent praxisbezogen klären Personalfachleute offene Fragen.“

**Managementbuch:** „Testsieger ... übersichtlich strukturiert und an der Praxis orientiert“

**managerSeminare:** „Den Autoren ... gelingt es ..., die Notwendigkeit einer umfassenden ... PE zu verdeutlichen ... Darüber hinaus liefern sie ... Möglichkeiten für die ... Umsetzung.“

**Personal:** „Ein sowohl theoretisch wie praktisch fundiertes Handbuch für Personalwissenschaftler und -praktiker.“

**Personalführung:** „... aktualisiert und um neue Beiträge erweitert.“

**PuR:** „Fachliteratur kann auch in der Freizeit Spaß machen und gleichzeitig Nutzen bringen. Jedenfalls bei einem Lesebuch wie dem hier sehr zu empfehlenden Titel.“

**Stellenlinks.ch:** „Ein gut strukturiertes Handbuch, das ... theoretische Modelle aufbereitet, Praxisbeispiele bereit hält und ein nützliches Nachschlagewerk ist.“

**Wirtschaft im Südwesten:** „Das Handbuch liefert einen aktuellen Rundumschlag zum Thema und eignet sich für Personaler und Human-Resources-Verantwortliche.“



Bröckermann, Reiner

„**Kollektiv- und Individualplanung der Personalentwicklung**“

in: Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)

Handbuch Personalentwicklung

**3., überarbeitete und erweiterte Auflage**

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 2010, ISBN 978-3-7910-2929-0

S. 663 - 681



Angesichts der strategischen Herausforderungen der Personalentwicklung stehen im Mittelpunkt der Personalentwicklungsplanung zunächst die finanziellen Grenzen. Von strategisch überragender Bedeutung sind aber auch die aus vielen Gründen unabänderlichen Qualifikations- und Kompetenzengpässe und der aus Konkurrenzgründen notwendige Ausbau eben dieser Qualifikationen und Kompetenzen.

Mit der Kollektiv- und Individualplanung ermittelt man den für die Personalentwicklung relevanten Personenkreis, die geforderten und gebotenen Qualifikationen sowie Kompetenzen, die dokumentiert und visualisiert werden, und schließlich eruiert man die zeitlichen und die auf die Maßnahmen bezogenen Modalitäten.



Bröckermann, Reiner

**Führungskompetenz:**

Versiert kommunizieren und motivieren, Ziele vereinbaren und planen, fordern und fördern, kooperieren und beurteilen

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2011

ISBN 978-3-7910-2773-9

Dieses Buch ist ein Wegweiser für Führungskräfte und alle, die es werden wollen. Von der Vielzahl einschlägiger Veröffentlichungen hebt es sich durch seinen speziellen Praxisbezug ab. Die wissenschaftlichen Werke schweigen sich weitgehend über die Umsetzung aus. Das ist bedauerlich, weil die Führungswissenschaft viele praktikable Ansätze bietet. Diese Ansätze werden hier so aufgenommen, dass man sich nicht in theoretischen Details verliert. Die Abhandlungen namhafter Führungskräfte lassen die theoretischen Hintergründe vermissen, ohne die eine Übertragung in eigenes Handeln nicht möglich ist. So gehen die gutgemeinten Ratschläge oft ins Leere. Deshalb werden hier Theorie und Praxis zusammengeführt.

Die Leserinnen und Leser sind aufgefordert, sich aktiv mit dem Stoff auseinanderzusetzen, denn hier wird nicht nur das notwendige Führungswissen vermittelt, sondern es werden auch Anstöße gegeben, dieses Wissen durch die zahlreichen Übungen zu Führungsfertigkeiten zu machen. Schließlich und vor allem wird die Erkenntnis aufgegriffen, dass es für die erfolgreiche Bewältigung von Führungsaufgaben nicht nur entscheidend ist, welches Wissen und welche Fertigkeiten man erworben hat, sondern ob man auf deren Grundlage aktuell kompetent handeln kann. Deshalb werden im Text, in vielen Anleitungen, Abbildungen und den besagten Übungen die fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Fähigkeiten erläutert, die Führungskräfte in die Lage versetzen, ihre Führungsqualifikationen selbstorganisiert umzusetzen, also die Führungskompetenzen.

Jedes Buch beinhaltet einen „Webcode“, über den ergänzende Unterlagen für den Download zur Verfügung stehen.

### Lesermeinungen und Rezensionen

**CM:** „Das Buch vermittelt ... auf ... theoretischer Grundlage profunde Kenntnisse ..., fördert das praktische Können und regt zu einem ... erfolgreichen Führungsverhalten an.“

**Et Reha:** „Dieses kurz und sachlich geschriebene Buch bietet eine gute Übersicht zum Thema und zahlreiche konkrete Hinweise für die Praxis.“

**Newsletter Personalmanagement:** „Das Buch überzeugt neben dem Inhalt auch durch seine Gestaltung: Viele Abbildungen ... und zahlreiche Übungsaufgaben ... zur Selbstreflexion.“

**Personalführung:** „Mit diesem ... Buch hat der Autor ... einen Crash-Kurs, eine Art umfassendes Inventar der Führungskompetenzen und -aufgaben vorgelegt.“

**VBI Nachrichten:** „Führungskompetenz ist durch viele Grafiken und Schaubilder sehr übersichtlich und anschaulich gestaltet.“

**Visavis:** „Das Buch enthält ... einen Teil mit Übungen, die man mit seinem Team ... und auch alleine nachvollziehen kann. Alles in allem ist das Buch ... eine wertvolle Ergänzung.“

**Wirtschaft aktuell:** „Tipps, wie Führungskräfte das Alltagsgeschäft meistern. Einleuchtend erklärt, als Wegweise nützlich.“

**Wirtschaftspsychologie aktuell:** „Konkret anwendbare Hinweise auf richtiges Führungsverhalten ..., aber theoretisch fundiert ... klar zu empfehlen.“



Bahners, Christian

**Vorgesetztenbeurteilung mittels 360°-Feedback**

Band 1 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de)

1. Auflage 2003, ISBN 3-87988-723-3

2. Auflage 2005, ISBN 3-87988-924-4

Das Buch gibt umfassend Auskunft über die Charakteristika der Vorgesetztenbeurteilung und des 360°-Feedback. Es beleuchtet sowohl Vor- als auch Nachteile und gibt Personalverantwortlichen konkrete Anleitungen zur Einführung. Im Anhang werden zahlreiche Beispiele für Beurteilungsbogen aus der Praxis aufgeführt, die als zusätzliche Orientierungshilfe dienen.

Dipl.-Kfm. (FH) Christian Bahners studierte Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln und Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Personal an der Hochschule Niederrhein und arbeitete u. a. als Personal- und Marketingmanager einer überregionalen Rechtsanwaltskanzlei.



Kittner, Christian

**Angst im Job**

Band 2 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2003

ISBN 3-87988-784-5

Zumeist sollen Beschäftigten ihre Ängste individuell verarbeiten. Unternehmen fungieren aber oft als Angstausröser. In diesem Buch beschreibt der Autor verschiedene Ängste und ihre Ursachen, er zeigt Möglichkeiten zur Angsterkennung und -abwehr auf, und er gibt wertvolle Anregungen für ein betriebliches Angstmanagement.

Dipl.-Kfm. (FH) Christian Kittner studierte Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Personal an der Hochschule Niederrhein. Nach der erfolgreichen Diplomprüfung wurde er als Verkaufsleiter in einem großen Handelsunternehmen tätig.



Wichmann, Melanie

**Mitarbeiterbeurteilung im Krankenhaus:** Evaluation des Verfahrens der Kliniken Maria Hilf GmbH

Band 3 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2004

ISBN 3-87988-819-1

In diesem Buch finden die Leser pragmatische Ansätze der Mitarbeiterbeurteilung und einer nachgelagerten Evaluation. Daraus ergeben sich entscheidende Hinweise für die Praxis, die dazu beitragen, Fehler zu vermeiden sowie die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen, indem Ängste und Hemmnisse abgebaut werden.

Dipl.-Kff. (FH) Melanie Wichmann studierte Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Personal an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach. Seit der Diplomprüfung ist sie als Personalreferentin in einem internationalen Dienstleistungsunternehmen tätig.



Gödel, Claudia

**Trends und Bedarfe in der Qualifizierung von Führungskräften**

Band 4 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2004

ISBN 3-87988-849-3

In der Praxis verbindet man unterschiedliche Ziele mit der Management-Qualifizierung. Hier werden die in einer Online-Befragung von ca. 200 Führungskräften und Weiterbildungsverantwortlichen ermittelten Trends (u. a. demographische Entwicklung, Globalisierung, Employability, E-Learning, Work-Life-Balance sowie Coaching) analysiert und in ein Konzept überführt.

Dipl.-Kff. (FH) Claudia Gödel studierte berufsbegleitend Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Niederrhein. Nach mehrjähriger Tätigkeit in Personalgewinnung und -marketing ist sie heute als Leiterin des strategischen Personalmanagements tätig.



Held, Sven

**Entgeltformen:** Auswirkungen in einkommensteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht

Band 5 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2005

ISBN 3-87988-893-0

Bei der Entgeltfindung müssen persönliche, unternehmensspezifische, arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte berücksichtigt werden. Der Leser erhält einen fundierten, umfassenden Einblick in diese Thematik. Durch die genaue Angabe der Rechtsgrundlagen können Änderungen leicht nachvollzogen und in die Praxis umgesetzt werden.

Dipl.-Kfm. (FH) Sven Held studierte an der Hochschule Niederrhein Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personalwirtschaft, Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung. Heute ist er in der Steuerabteilung einer international agierenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig.



Beiten, Maria

**Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen**

Band 6 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de)

1. Auflage 2005, ISBN 3-87988-900-7

2. Auflage 2006, ISBN 3-86618-002-0

Dieses Buch zeigt auf, welche familienfreundlichen Maßnahmen zu einer höheren Motivation, geringeren Fehlzeiten, Personalbeschaffungs- und Einarbeitungskosten, besseren Arbeitsergebnisse und mithin beeindruckenden Renditen führen. Durch viele Beispiele aus schon „familienfreundlich“ ausgezeichneten Unternehmen wird gezeigt, wie die Maßnahmen im Detail wirken.

Dipl.-Kff. (FH) Maria Beiten studierte Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Personal am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein. Sie ist Mutter von drei Kindern und hat sich nach dem Diplom selbstständig gemacht.



Zehle, Axel

**Personalbeschaffung im Profifußball**

Band 7 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2005

ISBN 3-87988-911-2

Fußballvereine sind mittlerweile eigenständige Wirtschaftsunternehmen. Die Qualität der Spieler ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Deshalb kommen bei der Rekrutierung unter der Bezeichnung „Scouting“ gängige Methoden der Personalwirtschaft zum Einsatz. Das Buch verdeutlicht, wie der Personalbeschaffungsprozess abläuft, und es zeigt Defizite auf, die ein Optimierungspotenzial zulassen.

Dipl.-Kfm. (FH) Axel Zehle studierte am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein Wirtschaft mit den Schwerpunkten Marketing und Personal.



Finke, Merve

**Diversity Management:** Förderung und Nutzung personeller Vielfalt ...  
Band 8 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de)

1. Auflage 2005, ISBN 978-3-87988-947-3

2. Auflage 2006, ISBN 978-3-86618-090-1

Veränderte Rahmenbedingungen auf deutschen Absatz- und Arbeitsmärkten sind nur ein Grund dafür, dass sich Unternehmen mit den Herausforderungen einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft auseinandersetzen müssen. Dieses Buch veranschaulicht, welche Aspekte Diversity Management beinhaltet, wie es implementiert werden kann und welcher Nutzen daraus resultiert.

Dipl.-Kff. (FH) Merve Finke studierte im Anschluss an eine Ausbildung zur staatl. geprüften kaufmännischen Assistentin mit Fremdsprachen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein Wirtschaft mit den Schwerpunkten Marketing und Personal.



Klimpel, Melanie und Schütte, Tina

**Work-Life-Balance:** Eine empirische Erhebung

Band 9 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2006

ISBN 978-3-86618-058-1

Mobilität, Flexibilität und steigende Anforderungen erwarten uns in der Arbeitswelt. Man sucht nach Alternativen, um das Arbeitsleben und die Freizeit so angenehm wie möglich zu gestalten. In diesem Buch werden sowohl gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen als auch denkbare Maßnahmen aufgezeigt. Durch Beispiele aus der Praxis und eine Arbeitnehmerbefragung werden die theoretischen Inhalte verdichtet.

Dipl.-Kff. (FH) Melanie Klimpel und Dipl.-Kff. (FH) Tina Schütte studierten im Anschluss an eine kaufmännische Ausbildung Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal und Controlling an der Hochschule Niederrhein.



Brandt, Olaf

**Das betriebliche Vorschlagswesen: Grenzen und Gestaltungspotenzial**  
Band 10 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2007

ISBN 978-3-86618-109-0

Um zukünftig wettbewerbsfähig zu bleiben, sollten Unternehmen die persönlichen Erfahrungen und Ideen ihrer Mitarbeiter nutzen. Jedem sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich aktiv an der Verbesserung betrieblicher Einrichtungen und Verfahren zu beteiligen. Das betriebliche Vorschlagswesen bietet Chancen, Ideen zu gewinnen und umzusetzen. Doch reicht dieses Instrument aus, um Ideen erfolgreich zu managen?

Dipl.-Kfm. (FH) Olaf Brandt studierte im Anschluss an eine kaufmännische Ausbildung Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal und Controlling an der Hochschule Niederrhein.



Wortmann, Jens

**E-Learning als Instrument der Personalentwicklung**

Band 11 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2007

ISBN 978-3-86618-154-0

Entgegen der oft propagierten Vorteile hat sich E-Learning bis heute noch immer nicht richtig in der betrieblichen Bildungsarbeit durchsetzen können. Dieses Buch zeigt auf, inwiefern E-Learning einen sinnvollen Beitrag zur Weiterbildung der Mitarbeiter eines Unternehmens leisten kann. Es gibt einen kompakten Überblick über Lernen, Technologie und Systeme sowie eine Antwort auf die Frage, für welche Lerninhalte E-Learning geeignet ist.

Dipl.-Kfm. (FH) Jens Wortmann studierte im Anschluss an eine Bankausbildung Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal sowie Organisations- und Informationsmanagement an der Hochschule Niederrhein.



Mrozek, Sara

**Employer Branding**

Band 12 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2009

ISBN 978-3-86618-418-3

Qualifizierte, engagierte Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Angesichts des demografischen Wandels und des Mangels an Fach- und Führungskräften ist es wichtig, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Dieses Buch zeigt, wie sich Employer Branding in der Theorie und Praxis gestaltet. Am Beispiel der 3M Deutschland GmbH wird der Aufbau einer Arbeitgebermarke veranschaulicht.

Dipl.-Kff. (FH) Sara Mrozek absolvierte die Ausbildung zur Industriekauffrau. Danach studierte sie Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Marketing an der Hochschule Niederrhein. Seitdem ist sie im Bereich Human Resources tätig.



Kock, Michael

**Human Capital Management:** Anwendbarkeit und Nutzen einer monetären Human Capital Bewertung mit der „Saarbrücker Formel“ ...

Band 13 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2010

ISBN 978-3-86618-421-3

Was ist Human Capital genau? Was steckt hinter dem Wert der Mitarbeiter? Warum sollte ein Unternehmen überhaupt den Wert der Mitarbeiter berechnen? Dieses Buch gibt eine verständliche und eindeutige Definition des kontrovers diskutierten Begriffs Human Capital und überprüft ein monetäres Human Capital Management auf seine Anwendbarkeit und seinen Nutzen für den betrieblichen Gebrauch.

Dipl.-Kfm. (FH) Michael Kock studierte im Anschluss an eine Bankausbildung Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Personal sowie Controlling an der Hochschule Niederrhein.



Loosen, Judith

**Entwicklung eines Systems zur Messung der Unternehmenskultur**

Band 14 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2010

ISBN 978-3-86618-441-1

Was ist eigentlich Unternehmenskultur? Worin spiegelt sie sich wider? Ist Unternehmenskultur gestaltbar? Und kann sie gemessen und beurteilt werden? Dieses Buch gibt eine Anleitung zur Messung und Beurteilung von Unternehmenskulturen und liefert am Beispiel der WISAG Gebäude- und Industrieservice Nord-West GmbH & Co. KG Handlungsansätze und -empfehlungen zur Entwicklung der Unternehmenskultur.

Dipl.-Kff. (FH) Judith Loosen studierte Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Controlling an der Hochschule Niederrhein. Seit ihrem Abschluss ist sie im Bereich Human Resources bei der WISAG Gebäude- und Industrieservice Nord-West GmbH & Co. KG tätig.



Bold, Stefanie und Reiners, Inga

**Kompetenzmanagement** am Beispiel der Kliniken Maria Hilf GmbH  
Band 15 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung  
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.hampp-verlag.de) 2011

ISBN 978-3-86618-613-2

Dieses Buch verschafft den Lesern einen breiten Überblick über die theoretischen Grundlagen eines Kompetenzmanagements und zeigt am Beispiel der Kliniken Maria Hilf GmbH die Erarbeitung eines Konzeptes sowie dessen praktische Umsetzung. Es werden Einsatzfelder im Personalwesen sowie relevante Erfolgsfaktoren für das Kompetenzmanagement aufgezeigt.

Stefanie Bold, B.A., und Inga Reiners, B.A., absolvierten an der HS Niederrhein den Bachelor-Studiengang Business Administration mit den Schwerpunkten Personalwirtschaft sowie Organisation und Informationsmanagement. Frau Bold legt nun ein Masterstudium ab, Frau Reiners arbeitet als Trainee im Personalbereich der Kliniken Maria Hilf GmbH.