



Die folgenden Einträge sind mit weiteren Informationen verlinkt.

Fachbücher	Buchbeiträge
2022 Erfolgreich in die Führungsposition 2021 Personalwirtschaft 8. A. 2021 Prüfungstraining Personalwirtschaft 2. A. 2016 Personalwirtschaft 7. A. 2014 Handbuch ERM-Fallstudien 2014 Prüfungstraining Personalwirtschaft 1 A 2013 Handbuch Personalfreisetzung 2. A. 2013 Handbuch Personalbindung 2. A. 2013 Handbuch Personaleinsatz 2. A. 2013 Handbuch Personalgewinnung 2. A. 2012 Personalwirtschaft 6. A. 2011 Führungskompetenz 2010 Handbuch Personalentwicklung 3. A. 2009 Personalwirtschaft 5. A. 2008 Handbuch Personalentwicklung 2. A. 2007 Qualitätskonzepte im Personalmanagement 2007 Personalwirtschaft 4. A. 2006 Handbuch Personalentwicklung 1. A. 2005 Die Personalfreisetzung 2004 Personalbindung 2003 Personalwirtschaft 3. A. 2002 Handbuch Recruitment 2002 Personalmarketing 2001 Personalwirtschaft 2. A. 2000 Personalführung 1997 Übungsbuch Personalwirtschaft 1997 Personalwirtschaft 1. A. 1989 Führung und Angst	2020 Onboarding 2016 Personal und Organisation 4. A. 2014 Einarbeitung neuer Beschäftigter 2014 Personal und Organisation 3. A. 2014 Anforderungsprofile für den Vertrieb 3. A. 2013 Personalfreisetzung im Spannungsfeld ... 2013 Personalbindung: Hype ...? 2013 Personalservice 2013 Personalbedarfsanalyse 2013 Employee Relationship Management 2012 Training Personalmanagement 2012 Anwaltliches Personalmarketing 2. A. 2012 Trendige Fachbegriffe ... 2010 Planung der Personalentwicklung 3. A. 2010 Personal und Organisation 2. A. 2009 Stichwortgruppe Personalfreisetzung 2008 Personalwirtschaft im B2B-Marketing 2. A. 2008 Anforderungsprofile für den Vertrieb 2. A. 2008 Entgelte für Vertriebsmitarbeiter 2. A. 2008 Motivation der Vertriebsmitarbeiter 2. A. 2008 Planung der Personalentwicklung 2. A. 2007 Qualitas, quo vadis? 2007 Rahmenbedingungen für Qualität 2006 Prawniczy marketing osobowy 2006 Planung der Personalentwicklung 1. A. 2005 Personalbindung 2005 Die Personalfreisetzung als ... Problem 2004 Fesselnde Unternehmen ... 2003 Anwaltliches Personalmarketing 1. A. 2002 Auswertung und Erkenntnisse (Recruitment) 2002 Anforderungsprofile für den Vertrieb 1. A. 2002 Entgelte für Vertriebsmitarbeiter 1. A. 2002 Motivation der Vertriebsmitarbeiter 1. A. 2002 Personalplanung und -kontrolle 2002 Personalmarketing an der Schnittstelle ... 2001 Planung der Personalwerbung 2000 Engpass Personal 2000 ... OE-Ansatz ... zur Fehlzeitenreduktion 1999 Personal und Organisation, 1. A. 1999 Personalwirtschaft im B2B-Marketing 1. A.
Software	
2012 Personalwirtschaft: Digitale Lernkarteikarten	
Zeitschriftenbeiträge	
2022 Noch kein Meister vom Himmel gefallen 2022 Kompetent in Führung gehen 2008 Qualität hat Vorrang 2007 Qualitätskonzepte ... 1999 Leistungsanreize durch Cafeteria-Systeme 1998 Benchmarking 1998 Stiefkind Personaleinsatzplanung 1998 Richtige Personalplanung in der Apotheke 1998 Personalwirtschaft und Corporate Identity 1997 Vorteile des Internet... 1992 Führung, Angst und Selbstbewußtsein	
Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung , Herausgeber: Reiner Bröckermann	
2021 Wirtz, K., Nachhaltiges Personalmanagement 2020 Cohnen, S., Fachkräftemangel ... 2019 Bausch, D., Personalentwicklung digital 2019 Georg, F., Generation Y: Work-Life-Balance 2017 Kamluk, D., Talent Management 2015 Krause, L., Generation Y: Wünsche ... 2015 Leopold, J., Open Innovation ... 2014 Rehm, F., Web 2.0 in der Personalbeschaffung 2014 Dahlmanns, A., Generation Y: Personal ... 2013 Yavuz, D., Personalbindungsmanagement ... 2013 Bold, S. / Deußen, M., ... Beruf und Pflege 2011 Bold, S. / Reiners, I., Kompetenzmanagement 2010 Loosen, J., ... Messung der Unternehmenskultur	2010 Kock, M., Human Capital Management 2009 Mrozek, S., Employer Branding 2007 Wortmann, J., E-Learning ... 2007 Brandt, O., Das betriebliche Vorschlagswesen 2006 Klimpel, M. / Schütte, T., Work-Life-Balance 2005 Finke, M., Diversity Management 2005 Zehle, A., Personalbeschaffung im Profifußball 2005 Beiten, M., Familienfreundlich 2005 Held, S., Entgeltformen 2004 Gödel, C., Qualifizierung von Führungskräften 2004 Wichmann, M., Mitarbeiterbeurteilung ... 2003 Kittner, C., Angst im Job 2003 Bahners, C., Vorgesetztenbeurteilung



Bröckermann, Reiner

Führung und Angst

Frankfurt am Main, Bern, New York, Paris: Peter Lang 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](#)
- => [2012 in der 6. Auflage](#)
- => [2016 in der 7. Auflage](#)
- => [2021 in der 8. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner

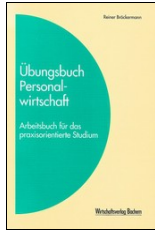
„Vorteile des Internet bei der Personalbeschaffung“

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 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

- => ab 2003 in das [Lehrbuch Personalwirtschaft](#) integriert
- => 2012 zusätzlich [300 digitale Lernkarten](#)
- => 2014 neu als [Prüfungstraining Personalwirtschaft in der 1. Auflage](#)
- => 2021 neu als [Prüfungstraining Personalwirtschaft in der 2. Auflage](#)

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.

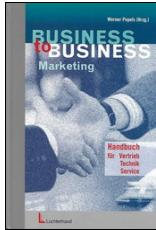
Ziel des Benchmarking ist es, auf der Basis von Vergleichswerten anderer Unternehmen oder Organisationseinheiten, den so genannten Benchmarks, Ziele zu identifizieren, die man erreichen muss, um wettbewerbsfähig zu bleiben oder zu werden.



Bröckermann, Reiner
„Leistungsanreize durch Cafeteria-Systeme“
in: CoPers – HR-Personalarbeit und computergestütztes Personalmanagement,
Heft 01/1999
S. 36 - 39

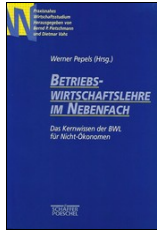
Cafeteria-Systeme sind Entgeltmodelle. Sie erlauben – analog zur Menüwahl in einer Cafeteria – die Auswahl zwischen verschiedenen Angeboten innerhalb eines bestimmten Budgets.

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](#)

=> [2013 in der 3. Auflage](#)

=> [2016 in der 4. 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](#) 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](http://www.Cornelsen.de) 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
Köln: 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.“

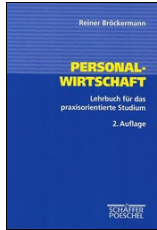
Prof. Dr. Hantke, Fachhochschule Jena: „[Durch] ... Ihr durchgängiges ‚Sachanalysen-Modell‘ ... ist Ihnen ein echtes didaktisches ‚Bonbon‘ gelungen.“

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

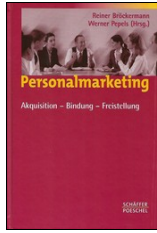
- => [2003 in der 3. Auflage](#)
- => [2007 in der 4. Auflage](#)
- => [2009 in der 5. Auflage](#)
- => [2012 in der 6. Auflage](#)
- => [2016 in der 7. Auflage](#)
- => [2021 in der 8. Auflage](#)



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:

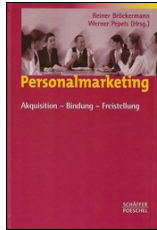
Effektive Akquisition, konsequente Bindung, akzeptierte Freistellung

1. Auflage

Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2002

ISBN 3-7910-2041-2

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



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

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

1. Auflage

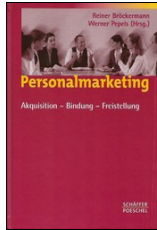
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2002

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 Personalmarketings 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
1. Auflage
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2002
ISBN 3-7910-2041-2
S. 31 - 55

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



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](#)

=> [2014 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)

Handbuch Recruitment:

Die neuen Wege moderner Personalauswahl

1. Auflage

Berlin: Cornelsen 2002

ISBN 3-464-48964-7

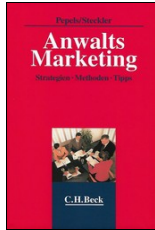
=> [2013 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
„Auswertung und Erkenntnisse“
in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Handbuch Recruitment
1. Auflage
Berlin: Cornelsen 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.

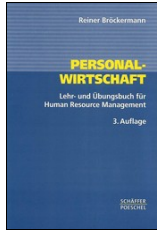
Der Sinnspruch: „Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler“, ist also inzwischen zur Maxime der Recruiter geworden. Man bindet neben dem personalwirtschaftlichen und informationstechnischen Know-how auch das Wissen des klassischen Marketing und der Werbung in das Recruitment ein.



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

=> [2006 polnische Fassung](#)

=> [2012 in der 2. Auflage](#)



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](#)
- => [2012 in der 6. Auflage](#)
- => [2016 in der 7. Auflage](#)
- => [2021 in der 8. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Personalbindung:
Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management
1. Auflage
Berlin: Erich Schmidt Verlag 2004
ISBN 3-503-06388-9

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
„**Fesselnde Unternehmen – gefesselte Beschäftigte**“
in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Personalbindung
1. Auflage
Berlin: Erich Schmidt Verlag 2004
ISBN 3-503-06388-9
S. 15 - 31

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Die Personalfreisetzung:
betriebswirtschaftlich – gesellschaftspolitisch – menschlich
1. Auflage
Renningen: expert verlag 2005
ISBN 3-8169-2453-0

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
**„Die Personalfreisetzung als betriebswirtschaftliches,
gesellschaftspolitisches und menschliches Problem“**
in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Die Personalfreisetzung
1. Auflage
Renningen: expert verlag 2005
ISBN 3-8169-2453-0
S. 1 - 11

=> [2013 in der 2. Auflage](#)



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

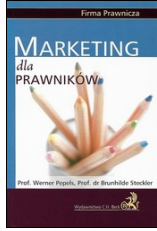
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2006

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

=> [2012 deutsche Fassung in der 2. Auflage](#)

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](#)
- => [2012 in der 6. Auflage](#)
- => [2016 in der 7. Auflage](#)
- => [2021 in der 8. Auflage](#)



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

Qualitätskonzepte im Personalmanagement:

Grundlagen und Fallbeispiele

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



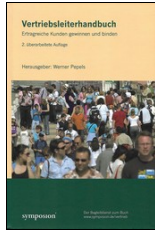
Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)
Handbuch Personalentwicklung:
Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung
2. Auflage
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2008
ISBN 978-3-7910-2739-5

=> [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 2008
ISBN 978-3-7910-2739-5
S. 609 - 627

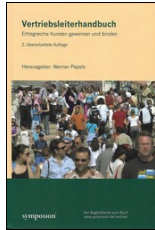
=> [2010 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
„**Motivation der Vertriebsmitarbeiter**“
in: Pepels, Werner (Herausgeber)
Vertriebsleiterhandbuch
2., überarbeitete Auflage
Düsseldorf: Symposion 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.

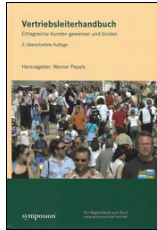
Zugleich sind die Anreize Mittel, etwaige Ungerechtigkeiten zu beseitigen. Schließlich sollten Führungskräfte mit den Beschäftigten realistische Vertriebsziele erarbeiten, die nicht im Widerspruch zu ihren persönlichen Zielen stehen.



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

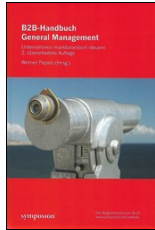
Das Entgelt gilt dem Broterwerb – aber durch das Entgelt wird gerade im Vertrieb auch Leistungserfolg anerkannt, Wertschätzung ausgedrückt und Selbstbestätigung möglich. Allein schon deshalb muss das Entgelt anforderungs-, leistungs- und marktgerecht sein und allen die gleichen Chancen sichern.

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. Auflage
Düsseldorf: Symposion 2008
ISBN 978-3-939707-18-9
S. 387 - 400

=> [2014 in der 3. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
„**Personalwirtschaft im B2B-Marketing**“
in: Pepels, Werner (Herausgeber)
B2B-Handbuch General Management
2., überarbeitete Auflage
Düsseldorf: Symposion 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.

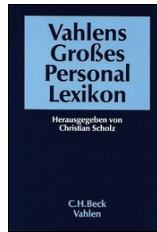


Bröckermann, Reiner
Personalwirtschaft:
Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management
5. Auflage
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2009
ISBN 978-3-7910-2839-2

=> [2012 in der 6. Auflage](#)

=> [2016 in der 7. Auflage](#)

=> [2021 in der 8. Auflage](#)



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, Abgangsinterview, 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. Auflage

Herne: NWB 2010

ISBN 978-3-482-59841-8 (print), ISBN 978-3-482-65531-3 (online)

S. 207 - 240

=> [2014 in der 3. Auflage](#)

=> [2016 in der 4. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Müller-Vorbrüggen, Michael (Herausgeber)
Handbuch Personalentwicklung:
Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung
3., überarbeitete und erweiterte Auflage
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 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:

Versetzt kommunizieren und motivieren, Ziele vereinbaren und planen, fördern und fördern, kooperieren und beurteilen

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2011

ISBN 978-3-7910-2773-9 (Print), ISBN 978-3-7992-6637-6 (e-book)

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.“

Socialnet: Es gibt kein vergleichbares Lehrwerk, das den umfangreichen Stoff so knapp zusammenfasst und gut lesbar darstellt.

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.“



Bröckermann, Reiner

„Trendige Fachbegriffe in der Personalwirtschaft:

„Alter Wein in neuen Schläuchen?“

in: Bontrup, Heinz-J., Korenke, Thomas und Wienbracke, Mike (Herausgeber)

Arbeit – Personal – Soziales: Festschrift zum 65. Geburtstag von Peter Pulte

Hamburg: [Verlag Dr. Kovač](http://www.verlag-dr-kovaec.de) 2012

ISBN 978-3-8300-6030-7

S. 149 - 159

Neue, meist englischsprachige Fachbegriffe, begegnen uns Jahr um Jahr in größerer Zahl auch und gerade in der Personalwirtschaft. Wenn man sich nicht laufend in der Fachliteratur oder im Internet kundig macht, verliert man schnell den Überblick.

Einige Begriffe sind an sich entbehrlich. Andererseits muss man berücksichtigen, dass man sich in Unternehmen, die international tätig sind, in der Regel auf Englisch verständigt. Dann liegt es nahe, den ohnehin bekannten englischen Begriff auch im Kontext der Kommunikation auf Deutsch zu verwenden. Zudem kommen viele aktuelle Trends aus den USA zu uns. Wir übernehmen sie und oft auch deren englische Benennung. Das mag der Grund dafür sein, dass die meisten trendigen personalwirtschaftlichen Fachbegriffe keinesfalls alter Wein in neuen Schläuchen sind, sondern Phänomene durchaus fachkundig, präzise und sinnig umschreiben. Sie dienen nicht dazu, alte Ideen neu zu präsentieren, sondern benennen neue Entwicklungen oder verdeutlichen neue Akzente.



Bröckermann, Reiner
Personalwirtschaft:
Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management
6., überarbeitete Auflage
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2012
ISBN 978-3-7910-3201-6

=> [2016 in der 7. Auflage](#)

=> [2021 in der 8. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
Personalwirtschaft:
300 Fragen und Antworten
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2012
ISBN 978-3-7992-9008-1

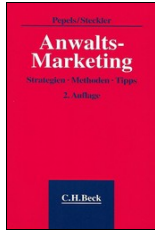
Wissenschaftlich erprobte Lernsoftware

300 digitale Lernkarteikarten zum Thema Personalwirtschaft

Gehirngerecht aufbereitet: Das prüfungsrelevante Wissen ist so aufbereitet, dass das Gehirn die Informationen schneller aufnimmt und abspeichert

Effizient: Automatisierte Wiedervorlage der Lernkarten in den richtigen Zeitabständen. Das Lernprogramm BrainYoo merkt sich, was Sie schon aufbereitet haben und passt die Wiederholungs-Übungen entsprechend an.

Garantie: Freude beim Lernen und messbare Lernerfolge



Bröckermann, Reiner und Huberti, Klaus
„**Anwaltliches Personalmarketing**“
in: Pepels, Werner und Steckler, Brunhilde (Herausgeber)
Anwalts-Marketing
2. Auflage
München: [C. H. Beck](http://www.chbeck.de) 2012
ISBN 978-3-406-62645-6
S. 321 - 339

=> [2006 polnische Fassung](#)

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

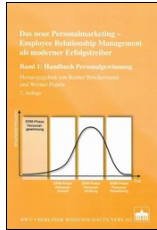
Aufbau, Ausbau, Pflege und Abbau des Personalstamms müssen planerisch vorbereitet werden. Voraussetzung für die Personalbeschaffung sind zielgruppengerechte Beschaffungswege und Auswahlverfahren. Nach Vertragsabschluss sollte man an eine Einarbeitung denken. Für den Personaleinsatz ist das Arbeitszeitmanagement 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
„**Personalmanagement**“
in: Pepels, Werner (Herausgeber)
Lern- und Arbeitsbuch zur A-BWL, Band 2
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](#) 2012
ISBN 978-3-8305-3087-9
S. 9 - 35

In der Rolle einer Fachkraft in der Personalabteilung der Alles-Klar GmbH werden die Leserinnen und Leser aufgefordert, einige Aufgaben in ihrem Zuständigkeitsbereich zu lösen.

Hier geht es um die Personalplanung, die Personalbeurteilung, das Personalcontrolling, die Personalfreisetzung, die Personalbeschaffung, das Entgelt, den Personalservice, den Personaleinsatz, die Personalführung und die Personalentwicklung.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als
moderner Erfolgstreiber, Band 1: **Handbuch Personalgewinnung**
2. Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.BerlinerWissenschaftsverlag.de) 2013
ISBN 978-3-8305-3159-3

Während das Personalmarketing einen umfassenden Beziehungsanspruch zwischen Unternehmen und Beschäftigten konstituiert, beinhaltet die Personalgewinnung ausschließlich die Phase der Akquisition und Auswahl von Beschäftigten bis zur Vertragsunterzeichnung. Folglich bezieht sich dieser Band auf die Theorie und Praxis der Personalgewinnung, mit anderen Worten der Personalbeschaffung, des Recruitment oder Recruiting bzw. der Mitarbeiter- oder Personalakquisition. Damit sollen freie Stellen unbefristet oder auch befristet neu besetzt werden.

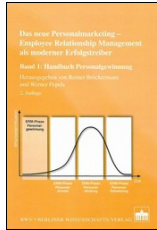
Dafür stehen interne und externe Quellen zur Verfügung. Die Ansprache erfolgt dabei durch persönliche oder mediale Mittel. Sofern der Kontakt erfolgreich war, geht es um die Auswahl der präferierten Beschäftigten. Dazu dienen u. a. die Dokumentenanalyse und das persönliche Gespräch. Mit den präferierten Beschäftigten wird sodann ein Vertrag ausgehandelt, der die monetären und nicht-monetären Konditionen beinhaltet.

Lesermeinungen und Rezensionen

HR Performance: „Der Band erscheint uns insbesondere vor dem Hintergrund der Personalmarketing-Thematik ...empfehlenswert.“ (2. A.)

Personalführung: „Dieses Buch bietet eine Übersicht über sämtliche Themengebiete der Rekrutierung.“ (1. A.)

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.“ (1. A.)

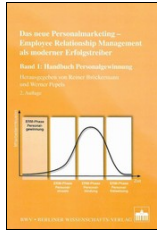


Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner
„**Idee und Philosophie des Employee Relationship Management**“
in: Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing, Band 1: Handbuch Personalgewinnung
2. Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2013
ISBN 978-3-8305-3159-3
S. 11 - 22

Das Personalmarketing befasst sich mit der systematischen Gestaltung aller Interaktionen zwischen Unternehmen als Nachfragern des Faktors Arbeit am Arbeitsmarkt und bestehenden bzw. potenziellen Mitarbeitern als Anbietern des Faktors Arbeit. Für das Personalmarketing ist als moderne Sichtweise das Employee Relationship Management kennzeichnend. Darunter versteht man die Planung, Organisation, Durchführung und Kontrolle personalpolitischer Maßnahmen zur Erreichung ökonomischer und vorökonomischer Unternehmensziele durch systematische Findung, Integration, Bindung und Freisetzung von Mitarbeitern bzw. Interessenten.

Dieser Ansatz liegt dem hier vorliegenden Kompendium, bestehend aus vier Einzelbänden, zugrunde.

1. Die professionelle Akquisition und Auswahl von Beschäftigten wird im Band Personalgewinnung dargestellt.
2. Der professionelle Beziehungsunterhalt zu Beschäftigten wird im Band Personaleinsatz behandelt.
3. Die professionelle Verankerung von Beschäftigten wird im Band Personalbindung thematisiert.
4. Und die Trennung von Beschäftigten wird im Band Personalfreisetzung erläutert.



Bröckermann, Reiner

„Personalbedarfsanalyse“

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

Das neue Personalmarketing, Band 1: Handbuch Personalgewinnung

2. Auflage

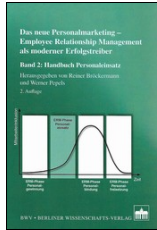
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2013

ISBN 978-3-8305-3159-3

S. 53 - 73

Eine systematische bzw. strategische Personalplanung, anders gesagt ein Strategic Workforce Planning oder analytisches Personalmanagement, ist unverzichtbar: Man muss ermitteln, wie viele (Leih-) Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter mit welcher Qualifikation und Kompetenz man wann und für wie lange an welchem Einsatzort benötigt.

Wenn man es mit der Wortwahl genau nimmt, handelt es sich einerseits um eine aktuelle Bestandsaufnahme, andererseits um eine prognosebasierte Beschreibung des zukünftigen Personalbedarfs. Deshalb spricht man in diesem Zusammenhang von Personalbedarfsanalyse.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber, Band 2: **Handbuch Personaleinsatz**
2. Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.BerlinerWissenschaftsverlag.de) 2013
ISBN 978-3-8305-3160-9

An die Personalgewinnung schließt sich die Aufgabe des Einsatzes der Beschäftigten an. Dabei können für gewöhnlich vier Phasen unterschieden werden:

1. Bei der Einarbeitung geht es um die fachliche und methodische Rüstung der neuen Mitarbeiter für ihre Arbeitsaufgabe.
2. Bei der Eingewöhnung geht es um die subjektive Akklimatisierung und soziale Assimilation in die Organisation.
3. Im Rahmen der Verankerung steht die robuste Stabilisierung dieser Ansätze gegen wohl unvermeidliche Irritationen im Vordergrund.
4. Und bei der Routinisierung geht es um die Prozesssteuerung im Hinblick auf Beherrschung und Genauigkeit der Tätigkeiten.

Mithin thematisiert dieser Band die Theorie und Praxis des Personaleinsatzes von der Planung und dem Controlling über die Personalführung, die Motivation, die Honorierung, die Personalentwicklung, Mitarbeiterbeschwerden, das Diversity Management und den Personalservice bis hin zum Employer Branding.

Lesermeinungen und Rezensionen

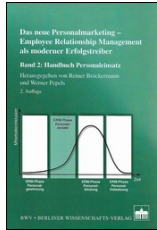
Fuchsbriefe: „Dieser Ratgeber ... enthält alle wichtigen Fragen des Personalmarketings.“ (1. A.)

getAbstract „empfiehlt dieses Buch allen Personalverantwortlichen, die ... die Bedeutung des Erfolgsfaktors Mitarbeiter erkannt haben.“ (1. A.)

Handelsblatt: „Personal- und Marketingexperten aus Wissenschaft und Praxis zeichnen in ihren Beiträgen ein klares Bild ... Fallstudien zur Umsetzung runden das Wegweisende Werk gelungen ab.“ (1. A.)

Personalführung: Hier „zeigen Experten ... die Erfolgsfaktoren des Personalmarketings als integriertes Konzept auf.“ (1. A.)

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

„**Personalservice**“

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

Das neue Personalmarketing, Band 2: Handbuch Personaleinsatz

2. Auflage

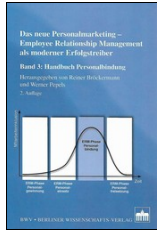
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2013

ISBN 978-3-8305-3160-9

S. 165 - 177

Wenn man den Begriff Personaleinsatz weit auslegt, wie es hier der Fall ist, umfasst er die Einarbeitung, das heißt die fachliche und methodische Rüstung für die Arbeitsaufgabe, die Eingewöhnung, also die subjektive Akklimatisierung und soziale Assimilation, die Verankerung, mithin die robuste Stabilisierung gegen Irritationen, sowie die Routinisierung im Hinblick auf Beherrschung und Genauigkeit der Tätigkeiten.

In den Phasen der Eingewöhnung, Verankerung und Routinisierung kommt unter anderem der Personalservice zum Zuge: Man erbringt und organisiert zusätzliche, oft freiwillige Leistungen für die derzeitigen und im Einzelfall ehemalige Beschäftigten sowie deren Angehörige, die überwiegend weder gesetzlich noch tarifvertraglich vorgeschrieben sind und auch nicht Arbeitsentgelt, Erfolgsbeteiligung oder Personalentwicklung darstellen. Einige Serviceleistungen sind Begleitumstände der täglichen Arbeit. Ferner ist das Gesundheitsmanagement, das auch als Health Care Management oder Gesundheitswesen bezeichnet wird, ein unverzichtbarer Bestandteil des Personalservice. Schließlich umfasst der Personalservice von Fall zu Fall diverse Zuwendungen.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als
moderner Erfolgstreiber, Band 3: **Handbuch Personalbindung**
2. Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.BerlinerWissenschaftsverlag.de) 2013
ISBN 978-3-8305-3161-6

An die Phasen der Personalgewinnung und des Personaleinsatzes schließt sich die Notwendigkeit zur bewussten Bindung von Beschäftigten an, die sich nach entsprechender Analyse als leistungs- bzw. potenzialstark herausgestellt haben. Als Bindungsursachen können faktische oder emotionale gelten.

1. Faktische Bindungsursachen sind vertraglicher oder wirtschaftlicher Art, das heißt ein Wechsel ist für Arbeitnehmer entweder ohne Vertragsbruch nicht möglich oder zwar möglich, aber ökonomisch nicht sinnvoll.
2. Emotionale Bindungsursachen sind präferenzialer oder habitueller Art, das heißt ein Wechsel ist für Arbeitnehmer nicht gewünscht oder er wird aus Bequemlichkeitsgründen nicht für attraktiv gehalten.

Dieser Band fokussiert die Theorie und Praxis der Personalbindung, genauer gesagt ein Handlungskonzept, die einzelwirtschaftliche Bedeutung und Herausforderungen des Personalbindungsmanagements, die Aspekte der Personalplanung und -kontrolle, die Personalfriedenheit und deren Messung, die Potenzialermittlung und -entwicklung, das Talentmanagement und Human Capital Management, die Bedeutung der Corporate Social Responsibility, der Unternehmenskultur und Work Life Balance für die Personalbindung sowie schließlich die rechtlichen Rahmenbedingungen.

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.“ (1. A.)

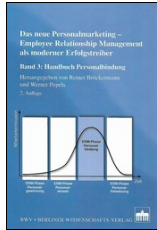
Personal: „Das Buch besticht durch seinen systematischen, nachvollziehbaren Aufbau und durch viele anschauliche Beispiele und Abbildungen.“ (1. A.)

Personalführung: „Gelingen ist ... der Balanceakt zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Praxis.“ (1. A.)

Rasche Nachrichten: „Anschaulich und auf die Praxis bezogen bietet der Sammelband wichtige Anregungen zu wirkungsvollen Bindungsstrategien und deren Umsetzung.“ (1. A.)

Recht der Personalpraxis: Mit diesem Buch werden die Strategien zur Personalbindung und zur Ausschöpfung der bestehenden Human-Ressourcen fundiert und konkret umsetzbar aufgezeigt.“ (1. A.)

RKW-Bücherdienst: „Kompetente Fachautoren [stellen] ihr Expertenwissen bereit – solide und systematisch, mit anschaulichen Beispielen und Abbildungen.“ (1. A.)



Bröckermann, Reiner

„**Personalbindung**: Hype oder Notwendigkeit, Aktionismus oder Konzeption“
in: Bröckermann, Reiner und Werner, Werner (Herausgeber)

Das neue Personalmarketing, Band 3: Handbuch Personalbindung

2. Auflage

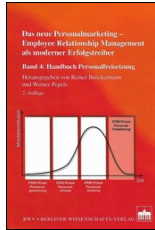
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2013

ISBN 978-3-8305-3161-6

S. 11 - 27

Richtig verstanden geht es beim Personalbindungsmanagement um geplante personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Reduktion dysfunktionaler Fluktuation. Dafür eignet sich ein Vorgehen in vier Phasen.

1. Analyse: Zunächst sollten konkrete, aussagefähige und kritische, handlungsleitende Kennzahlen wie die Fluktuationsrate ermittelt werden.
2. Entwurf: Die Leitfrage lautet hier: Welche Gestaltungsansätze entfalten Bindungswirkung?
3. Implementierung: Verschiedene Entwürfe und Umsetzungsprozesse laufen nun teils parallel, teils phasenverschoben nebeneinander.
4. Evaluation: Eine abschließende Auswertung gibt Aufschluss darüber, ob die ursprünglich gesteckten Ziele erreicht worden sind oder ob sich aufgrund von erheblichen Abweichungen in Einzelbereichen eine erneute Analyse empfiehlt.



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als
moderner Erfolgstreiber, Band 4: **Handbuch Personalfreisetzung**
2. Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.BerlinerWissenschaftsverlag.de) 2013
ISBN 978-3-8305-3162-3

Für eine Personalfreisetzung sind intern induzierte Gründe wie Betriebsaufgabe, Downsizing etc. ursächlich oder externe, autonome Gründe wie Konjunkturabschwung respektive Marktverschiebung. Die Freisetzung kann im Zeitablauf gleitend, etwa durch Nahelegen an Mitarbeiter, nach einem anderen Arbeitsplatz Ausschau zu halten, oder punktuell, etwa als Kündigung zum nächsten Quartalsende, erfolgen. Dem Umfang nach kann sie auf einzelne Personen gerichtet sein oder eine Mehrzahl von Mitarbeitern betreffen. Im ersten Fall sind personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe ausschlaggebend, im zweiten Fall kommt entweder eine Sozialauswahl zum Zuge oder, bei entsprechender Beweisführung, der betriebliche „Mitarbeiterwert“. Von einer aktiven Freisetzung spricht man, wenn der Arbeitgeber Mitarbeitern kündigt, von passiver Freisetzung, wenn ein sozialverträglicher Arbeitsplatzabbau erfolgt oder Änderungskündigungen respektive Entsendungen zu anderen Betriebsteilen stattfinden.

Der Band Personalfreisetzung veranschaulicht die Sicht der Unternehmensleitung, der Personal- und der Fachabteilung, der Gesellschaft und der Familienangehörigen, er zeigt die juristischen Probleme der Personalfreisetzung auf und er erläutert die administrative Abwicklung sowie die Situation der Betroffenen im Hinblick auf den „alten“ Arbeitgeber, ein Skill Management und einen etwaigen „neuen“ Arbeitgeber.

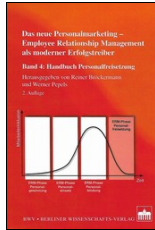
Lesermeinungen und Rezensionen

Prof. Dr. Becker, Universität Bielefeld: „Es handelt sich wirklich um ein umfassendes Werk, das die schwierige Annäherung an die Problematik erleichtert.“ (1. A.)

Prof. Dr. Festing, Europäische Wirtschaftshochschule Berlin: „Durch die umfassende Problemanalyse aus verschiedenen Perspektiven trägt es zur Bereicherung der fachlichen Diskussion bei.“ (1. A.)

Prof. Dr. Lebrecht, Fachhochschule Augsburg: „Die Betrachtung der Thematik aus den unterschiedlichen Perspektiven stellt eine echte Erweiterung zur konventionellen betriebswirtschaftlichen Perspektive dar. Ein wirklich gelungenes Werk.“ (1. A.)

Prof. Dr. Stein, Universität Siegen: „Insgesamt ein Buch, das mir sehr gut gefällt – und das sicher in meiner weiteren Arbeit Verwendung finden wird.“ (1. A.)



Bröckermann, Reiner

„**Personalfreisetzung im Spannungsfeld der Interessen**“

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

Das neue Personalmarketing, Band 4: Handbuch Personalfreisetzung

2. Auflage

Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2013

ISBN 978-3-8305-3162-3

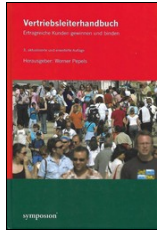
S. 11 - 25

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

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

Mit einem Personalfreisetzungscontrolling 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 Femppel, Kurt
„Anforderungsprofile für den Vertrieb“
in: Pepels, Werner (Herausgeber)
Vertriebsleiterhandbuch
3. Auflage
Düsseldorf: Symposion 2014
ISBN 978-3-86329-618-6
S. 225 - 239

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 und Organisation**“

in: Pepels, Werner (Herausgeber)

BWL im Nebenfach

3. Auflage

München: Oldenbourg 2014

ISBN 978-3-486-72144-7 (Print), ISBN 978-3-486-72135-9 (ePDF)

S. 247 - 284

=> [2016 in der 4. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
Prüfungstraining Personalwirtschaft:
Repetitorium, Aufgaben, Klausuren
1. Auflage
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2014
ISBN 978-3-7910-3356-3

=> [2021 in der 2. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner

„Einarbeitung neuer Beschäftigter“

in: Rosenstiel, Lutz von, Regnet, Erika und Domsch, Michael E. (Herausgeber)

Führung von Mitarbeitern

7. Auflage

Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2014

ISBN 978-3-7910-3316-7

S. 158 - 165

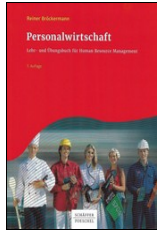
=> [2020 in der 8. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner und Pepels, Werner (Herausgeber)
Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als
moderner Erfolgstreiber, Band 5: **Handbuch ERM-Fallstudien**
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.berliner-wissenschafts-verlag.de) 2014
ISBN 978-3-8305-3336-8

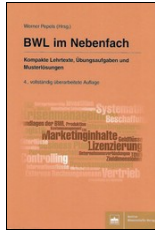
Employee Relationship Management (ERM) ist Bestandteil und zugleich Erweiterung des klassischen Personalmarketing mit den Beziehungsphasen Personalgewinnung, Personaleinsatz, Personalbindung und Personalfreisetzung.

Dieses Buch dient als Ergänzung zur anwendungsorientierten Veranschaulichung der in den Bänden [1](#), [2](#), [3](#) und [4](#) dargestellten Inhalte. Die Fallstudien zeigen auf, wie die Herausforderungen und Potenziale des ERM in praktischen Beispielen zielführend gestaltet werden können.



Bröckermann, Reiner
Personalwirtschaft:
Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management
7. Auflage
Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2016
ISBN 978-3-7910-3588-8 (Print), ISBN 978-3-7910-3589-5 (ePDF)

=> [2021 in der 8. Auflage](#)



Bröckermann, Reiner
„**Personalwirtschaft und Organisation**“
in: Pepels, Werner (Herausgeber)
BWL im Nebenfach
4., vollständig überarbeitete Auflage
Berlin: [Berliner Wissenschafts-Verlag](http://www.bwv.de) 2016
ISBN 978-3-8305-3590-4
S. 231 - 269

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, wie man diese betriebswirtschaftlichen Disziplinen zum Nutzen der Unternehmen und Beschäftigten gestalten kann.



Bröckermann, Reiner

„**Onboarding**“

in: Rosenstiel, Lutz von, Regnet, Erika und Domsch, Michael E. (Herausgeber)

Führung von Mitarbeitern

8., aktualisierte und überarbeitete Auflage

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2020

ISBN 978-3-7910-4530-6 (Print), ISBN 978-3-7910-4532-0 (ePDF)

S. 227 - 236

Schon die Benennung des Aufgabenfeldes, um das es in diesem Beitrag geht, ist problematisch. Man spricht von Einarbeitung, Einbindung, Einführung, Eingliederung, Einweisung, Inplacement, Integration und Onboarding, meint aber immer nahezu dasselbe.

Die Ursachen für Integrationsprobleme neuer Beschäftigter liegen unter anderem darin, dass eine hohe Erwartungshaltung und die Realität vor allem der ersten Tage und Wochen stark auseinanderfallen. Je nach Zielsetzung lassen sich vier Strategien unterscheiden: die Schonstrategie, die »Kaltes-Wasser«-Strategie, die Entwurzelungsstrategie und die Strategie der entwicklungsorientierten Einführung. Im Onboarding kann man folgende Phasen erkennen: Vorbereitung, Begrüßung, Information, Vorstellung, Orientierung, soziale Integration, Einweisung, Training und Kontrolle sowie Beurteilung. Fast alle großen Anbieter von HR-Software haben Onboarding-Module im Angebot.



Bröckermann, Reiner

Prüfungstraining Personalwirtschaft:

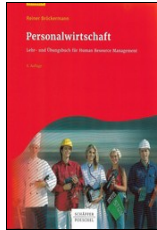
Repetitorium, Aufgaben, Klausuren

2., überarbeitete Auflage

Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2021

ISBN 978-3-7910-5179-6 (Print), ISBN 978-3-7910-5180-2 (ePDF)

In diesem Buch findet sich zu jedem Aufgabenfeld der Personalwirtschaft ein Repetitorium, eine kurze Wiederholung, anhand derer man sich den Lehrstoff – etwa aus dem [Lehrbuch Personalwirtschaft](#) – vergegenwärtigen kann. Im Mittelpunkt stehen die Aufgaben und Tests, mit denen man es bei personalwirtschaftlichen Prüfungen zu tun bekommt. Hier wird nicht nur Gelerntes abgefragt, sondern es wird darüber hinaus eine Anwendung des gelernten Lehrstoffs verlangt. Den Abschluss bilden drei Musterklausuren. Selbstverständlich bleibt es nicht bei Aufgaben und Test. Anhand von Musterlösungen und -antworten kann man die eigenen Lernfortschritte kontrollieren.



Bröckermann, Reiner
Personalwirtschaft:
Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management
8., überarbeitete Auflage
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](http://www.schaeffer-poeschel.de) 2021
ISBN 978-3-7910-5173-4 (Print), ISBN 978-3-7910-5174-1 (ePDF)

Hier sind zahlreiche detaillierte Änderungen eingearbeitet worden, vier Kapitel wurden umbenannt, vieles wurde neu strukturiert und schließlich sind neue Buzzwords hinzugekommen. Die 8. Auflage beinhaltet zudem 115 neue Aufgaben samt Lösungen. Das [Prüfungstraining Personalwirtschaft](http://www.schaeffer-poeschel.de) bietet ergänzend die Möglichkeit zu einer noch intensiveren Klausurvorbereitung. Die aktualisierten Textpassagen »Unter der Lupe« führen zu einem vertieften Verständnis. Neue Einsichten und Tendenzen finden sich in den Textteilen »Aus der Praxis«. Damit sowie durch die übersichtliche, abwechslungsreiche Gestaltung des Textes, die plastischen Schaubilder und das umfassende Stichwortverzeichnis ist dieses Buch ein verlässlicher Begleiter in allen personalwirtschaftlichen Lehrveranstaltungen und, nicht zu vergessen, ein praxisorientiertes Nachschlagewerk im Berufsalltag.

Interessierte Kolleginnen und Kollegen können über www.schaeffer-poeschel.de => Dozentenservice => **Dozentenprüfexemplar** ein Buch bestellen sowie über www.sp-dozenten.de **Powerpoint-Folien** zum Buch und **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.“

Personalführung: „In der Fachöffentlichkeit ist die ... Auflage ... positiv aufgenommen worden.“

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. Dr. Falk, Hochschule Koblenz: „Alle relevanten personalwirtschaftlichen Themen“ werden „auf einem äußerst aktuellen Stand referiert und durch Praxisbeispiele verdeutlicht.“

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. Kraußblach, 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
Erfolgreich in die Führungsposition:
Die wichtigen Kompetenzen für Führungskräfte
Stuttgart: [Schäffer-Poeschel](#) 2022
ISBN 978-3-7910-5526-8 (Print), ISBN 978-3-7992- 5528-2 (ePDF)

Fundierte Vorbereitung für angehende Führungskräfte

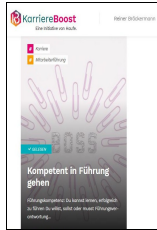
Das Buch macht Lust darauf, Führungsverantwortung zu übernehmen. Aber auch gestandene Führungskräfte können Anregungen zur Optimierung finden. Hier wird erläutert, wie erfolgreiche Führung funktioniert.

Dabei geht es nicht nur um das unentbehrliche Know-how. Das Buch richtet sich an alle, die wissen möchten, wie man eigenständig und konsequent nicht nur in alltäglichen, sondern auch in schwierigen Situationen überzeugen kann. Im Fokus stehen folglich die Führungsaufgaben, -qualifikationen und -kompetenzen im Rahmen der Kommunikation, Motivation, Zielvereinbarung, Planung, Delegation, Personalentwicklung, Kooperation, Beurteilung und des Selbstmanagements. Kurz und bündig werden folgende Fragen beantwortet:

Was sind die zentralen Führungsanliegen?

Wie kann man die dafür notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen erlangen?

Wie soll man sie einsetzen?



Bröckermann, Reiner

„**Kompetent in Führung gehen**“

in: <https://karriereboost.de/karriere/kompetent-in-fuehrung-gehen/>

23.07.2022

Du willst, sollst oder musst Führungsverantwortung übernehmen?

Okay, aber kannst du das auch? Zweifelst du, ob du ein Führungsgen hast?

Keine Sorge, so ein Gen gibt es nicht. Du kannst Führungskompetenz erlernen, dir also das Rüstzeug erarbeiten, das dich befähigt, erfolgreich zu führen.



Bröckermann, Reiner
„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“
in: [StartupValley Magazin](#), Heft 05/2022
S. 60 - 61

Nicht allen Menschen steht unbedingt der Sinn nach einer Führungsaufgabe.

Manche halten sich nicht für talentiert genug. Es gibt jedoch nicht das eine, wissenschaftlich unumstrittene, markante Führungstalent. Man kann durchaus lernen, erfolgreich zu führen. Manche verstehen Führungsaufgaben als Last. Sie können jedoch Spaß machen, wenn man sie richtig angeht.

Hier wird skizziert, wie man Führungsaufgaben erfolgreich bewältigt.



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 sowie 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](#) 2003

ISBN 3-87988-784-5

Zumeist sollen Beschäftigten ihre Ängste individuell verarbeiten. Unternehmen fungieren aber oft als Angstauslöser. In diesem Buch beschreibt der Autor verschiedene Ängste und ihre Ursachen, er zeigt Möglichkeiten zur Angsterkennung sowie -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.hampp.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 Arbeitsergebnissen 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

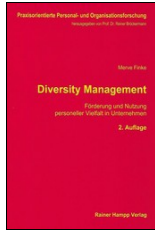
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](#) 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.



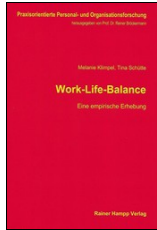
Finke, Merve

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.hampp.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](#) 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

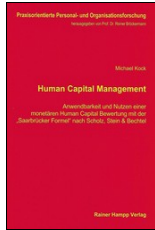
Band 12 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

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

ISBN 978-3-86618-418-3 (print), ISBN 978-3-86618-518-0 (e-book)

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 (print), ISBN 978-3-86618-512-0 (e-book)

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 (print), ISBN 978-3-86618-541-8 (e-book)

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 (print), ISBN 978-3-86618-713-9 (e-book)

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.



Bold, Stefanie und Deußen, Marina

Vereinbarkeit von **Beruf und Pflege**

Band 16 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2013

ISBN 978-3-86618-832-7 (print), ISBN 978-3-86618-932-4 (e-book)

Zunehmend sind Arbeitnehmer auch mit der Pflege von älteren Familienangehörigen konfrontiert. Dieses Buch verschafft dem Leser eine Übersicht zu den Instrumenten, die dazu beitragen können, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Arbeitnehmer zu erleichtern. Mit Hilfe eines Fragebogens wird analysiert, welche Maßnahmen bereits eingesetzt werden und welche für betroffene Arbeitnehmer hilfreich sind.

Stefanie Bold, M. A., hat das Masterstudium in Business Management erfolgreich abgeschlossen. Der Schwerpunkt ihres Studiums lag im Personalmanagement. Marina Deußen, M. A., hat vor ihrem Masterabschluss in Business Management eine Ausbildung zur Industriekauffrau absolviert.



Yavuz, Derya

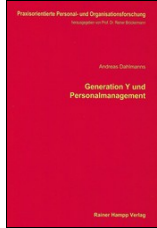
Personalbindungsmanagement als Strategie gegen der Fachkräftemangel
Band 17 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.hampp-verlag.de) 2013

ISBN 978-3-86618-848-8 (print), ISBN 978-3-86618-948-5 (e-book)

Wie kann sich ein heute erfolgreiches Unternehmen mit Personalbindungsmanagement auf zukünftige Engpässe und den Fachkräftemangel vorbereiten? Aufgrund des demographischen Wandels müssen Unternehmen in der Lage sein, bereits heute entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Retention Management bietet ein facettenreiches Spektrum, das hier analysiert wird.

Derya Yavuz, B. A., studierte Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule Niederrhein. Im Bachelorstudiengang Business Administration konzentrierte sie sich auf die Schwerpunkte Personalwirtschaft und Marketing.



Dahlmanns, Andreas

Generation Y und Personalmanagement

Band 18 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.hampp-verlag.de) 2014

ISBN 978-3-86618-872-3 (print), ISBN 978-3-86618-972-0 (e-book)

Wer ist die Generation Y und welche Bedeutung hat sie für das Personalmanagement? Dieses Buch verschafft einen Überblick über die Generation Y und die Faktoren, die sie geprägt haben. Es werden konkrete Anforderungen der Generation Y an einen Arbeitgeber sowie deren Auswirkung auf das Personalmanagement aufgezeigt. Darüber hinaus wird eine generationspezifische Gestaltung des Personalmanagements angeregt.

Andreas Dahlmanns absolvierte nach einer Ausbildung zum Industriekaufmann den Bachelor-Studiengang Business Studies und verbrachte ein Jahr in einem Working Holiday in Kanada. Danach studierte er im Master-Studiengang Business Management an der Hochschule Niederrhein. Zurzeit arbeitet er als Trainee bei der 3M Deutschland GmbH.



Rehm, Florian

Web 2.0 im Bereich der Personalbeschaffung

Band 19 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2014

ISBN 978-3-86618-889-1 (print), ISBN 978-3-86618-989-8 (e-book)

Dieses Buch gibt einen Überblick über verschiedene Web 2.0-Anwendungen und deren Eignung für den Einsatz in der Personalbeschaffung. Anhand vieler Praxisbeispiele wird der Frage nachgegangen, ob und inwiefern die Nutzung solcher Kommunikationskanäle zur Bewältigung der aktuellen Personalkrise beitragen kann. Ferner werden mit Hilfe einer empirischen Untersuchung Erfolgsfaktoren für den Einsatz dieser Kanäle ermittelt.

Florian Rehm, M. A., absolvierte an der Hochschule Niederrhein ein Master-Studium in Business Management. Zuvor schloss er an der HS Emden / Leer den Bachelor-Studiengang International Business Administration ab, im Rahmen dessen er zudem für ein Semester am Institute of Technology Tralee in Irland studierte.



Leopold, Justus

Open Innovation und Crowdsourcing

Band 20 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2015

ISBN 978-3-95710-031-3 (print), ISBN 978-3-95710-131-0 (e-book)

Dieses Buch gibt einen Überblick über die Methoden von Open Innovation und Crowdsourcing und deren Einsatz zur Optimierung des Innovationsmanagements. Mehrere Praxisbeispiele und die Analyse von zwei Fallstudien zeigen, wie Unternehmen ihren Innovationsprozess durch Open Innovation und Crowdsourcing optimieren sowie das Eintreten möglicher Risiken vermeiden können.

Justus Leopold, M. A., absolvierte ein Masterstudium in Business Management. Während seines Studiums war er als Werkstudent tätig und absolvierte ein Auslandssemester an der University of Technology Sydney in Australien, wo er auf das Potenzial des Themenfeldes aufmerksam wurde.



Krause, Lea

Die **Generation Y** – ihre **Wünsche** und Erwartungen an die Arbeitswelt
Band 21 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Mering: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2015

ISBN 978-3-95710-040-5 (print), ISBN 978-3-95710-040-5 (e-book)

Generation Y ist ein immer häufiger verwendeter und populärer Begriff in allen Medien. Doch von wem ist die Rede, wenn von dieser Generation gesprochen wird? Ist der Hype um sie gerechtfertigt, gibt es diese Generation Y überhaupt und wie gehen die Unternehmen mit ihr um?

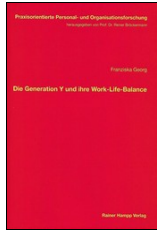
Lea Krause absolvierte an der Hochschule Niederrhein in Mönchengladbach den Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft mit den Schwerpunkten Personalwirtschaft, Einkauf und Logistik. Während ihres Studiums sammelte sie praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen und Unternehmen.



Kamluk, Daria
Strategisches Talent Management
Vorübergehender Trend oder innovativer Erfolgsfaktor?
Band 22 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann
München, Augsburg: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2017
ISBN 978-3-95710-083-2 (print), ISBN 978-3-95710-183-9 (e-book)

Dieses Buch verschafft einen Überblick über das Strategische Talent Management: Wie bleiben Unternehmen im Kampf um Talente wettbewerbsfähig? Wie steigern sie ihre Attraktivität bei den Talenten, um sie an sich zu binden? Welche Chancen bietet ein Talent Management als Zukunftsvorsorge? Welche Herausforderungen erwarten große, welche kleine und mittlere Unternehmen?

Daria Kamluk, M. A., studierte an der Hochschule Niederrhein Business Management mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Internationales Management. Nach studienbegleitenden kaufmännischen Tätigkeiten war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Niederrhein tätig, bevor sie sich dem Personalbereich zuwandte.



Georg, Franziska

Die **Generation Y** und ihre **Work-Life-Balance**

Band 23 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Augsburg: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2019

ISBN 978-3-95710-229-4 (print), ISBN 978-3-95710-329-1 (e-book)

Für die Generation Y rückt ein angemessenes Verhältnis zwischen Beruflichem und Privatem, die Work-Life-Balance, in den Vordergrund. Zumindest ist diese Ansicht weit verbreitet. Doch spiegelt das öffentliche Bild die Realität wider? Wie relevant ist die Work-Life-Balance tatsächlich im Alltag der Generation Y? Wissen die jungen Berufstätigen über die Work-Life-Balance-Angebote ihrer Arbeitgeber Bescheid? Und nutzen sie diese auch?

Franziska Georg absolvierte an der Hochschule Niederrhein ihren Master im Business Management mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Marketing. Zudem arbeitete sie in der Personalabteilung einer internationalen Großkanzlei. Mittlerweile ist sie im Bereich SAP-Consulting, speziell in Bezug auf Personalinformationssysteme, tätig.



Bausch, Daniel

Personal- und Führungskräfteentwicklung im digitalen

Transformationsprozess am Beispiel der Commerzbank AG

Band 24 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Augsburg: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainierhampp.de) 2019

ISBN 978-3-95710-255-3 (print), ISBN 978-3-95710-355-0 (e-book)

Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Personal- und Führungskräfteentwicklung und wie spiegelt sich dieser Einfluss in der Commerzbank AG wider? In diesem Buch werden die Veränderungen der Personal- und Führungskräfteentwicklung im Zusammenhang mit der Digitalisierung erläutert und es wird gezeigt, wie diese in der Commerzbank AG Anwendung finden.

David Bausch studierte Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Mainz, bevor er den Studiengang Business Management an der Hochschule Niederrhein absolvierte. Nach seinem erfolgreichen Masterabschluss begann er als Doktorand im Change-Management der Commerzbank AG.



Cohnen, Simone

Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Status quo und Handlungsansätze

Band 26 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Augsburg: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainierhampp.de) 2020

ISBN 978-3-95710-275-1 (print), ISBN 978-3-95710-375-8 (e-book)

Wie kann ein Unternehmen trotz Zeiten des Fachkräftemangels Mitarbeiter für das Gesundheitswesen gewinnen? Die hier detailliert geschilderten Handlungsansätze sind für Unternehmen aller Größen und Branchen umsetzbar. Potentiale zur Mitarbeitergewinnung können erkannt und ausschlaggebende Verbesserungen erzielt werden. Zahlreiche Grafiken und Tabellen ergänzen die konkreten und praxisnahen Beispiele.

Simone Cohnen absolvierte eine Ausbildung zur Industriekauffrau. Nach einigen Jahren der beruflichen Praxis widmete sie sich den Wirtschaftswissenschaften und legte ihren Bachelor in Betriebswirtschaft ab. Im Anschluss erfolgte das Masterstudium Business Management mit den Schwerpunkten Human Resource Management und Marketing.



Wirtz, Kim

Nachhaltiges Personalmanagement:

Ein zukunftsfähiges Konzept oder konzeptlos in die Zukunft?

Band 27 der Reihe Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung
herausgegeben von Reiner Bröckermann

München, Augsburg: [Rainer Hampp Verlag](http://www.rainerhampp.de) 2021

ISBN 978-3-95710-285-0 (print), ISBN 978-3-95710-385-7 (e-book)

In diesem Buch wird das Konzept des nachhaltigen Personalmanagements ausführlich beleuchtet. Dabei werden sowohl ökonomische und soziale als auch ökologische Aspekte fokussiert, wobei letztere im Rahmen des Konzepts Green HRM besonders hervorgehoben werden. Zugleich werden wesentliche Schwachstellen des nachhaltigen Personalmanagements aufgedeckt.

Kim Wirtz, M.A., absolvierte nach einem Bachelorstudiengang das Masterstudium Business Management an der Hochschule Niederrhein mit den Studienschwerpunkten Human Resource Management und Internationales Management. Während ihres Studiums arbeitete sie in der Personalberatung und absolvierte ein Praktikum in der Öffentlichkeitsarbeit.