

Betriebliche Personalwirtschaft Lehrbuche Fur Di

Die Gestaltung eines innovativen Human Resource Managements unter Einbezug von Laufbahnkonzepten: Synergieeffekte aus der Verbindung von Laufbahnberatung und Personalmanagement
 Personalmanagement für Führungs- und Fachkräfte
 Brückenkurs Personalwirtschaft
 Stochastische Personalplanungen
 Personalwirtschaft in der Bundeswehr
 Wirtschaftswissenschaften
 Die Betriebliche Gesundheitsförderung unter besonderer Beachtung von Nacht- und Schichtarbeit
 Personalplanung bei Versicherungen: Die Anwendung der Rosenkranz-Formel in der Praxis
 Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte in einem mittelständischen Unternehmen am Beispiel der KOLBUS GmbH & Co. KG
 Der Praxisanleiter im Rettungsdienst
 Externe Personalgewinnung
 Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgsmessung im Bildungscontrolling
 Grundlagen der Personalwirtschaft
 Personal und Arbeit
 Praktische Personalwirtschaft
 Personalwirtschaft
 Nachhaltige Personalentwicklung
 Personalführung für die Meister- und Fachwirtprüfung (Bachelor Professional)
 Finanzorientierte Personalwirtschaft
 Wirtschaft und IT
 Gabler Lexikon Technologie Management
 Buch und Bibliothek
 Systemische Personalwirtschaft
 Betriebliche Personalwirtschaft
 Azubi-Recruiting im „War for Talents“. Herausforderungen und Lösungsansätze für mittelständische Unternehmen
 Lehrrettungsassistent und Dozent im Rettungsdienst
 Personalmanagement
 Lehrbuch der Bildungssoziologie
 Theoretische Arbeitsmarktmodelle und reale Personalpolitik
 Personalentwicklung - inkl. Special Demografie-Management
 Employer Branding
 Management im Gesundheitswesen
 BWL für Dummies. Das Lehrbuch für Studium und Praxis
 Digitales Betriebliches Gesundheitsmanagement
 Entwicklungen der Betriebswirtschaftslehre
 Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument im Rahmen der Personalentwicklung und die konkrete Weiterbildungssituation in der unternehmerischen Praxis anhand einer empirischen Studie
 Skill-Management
 Darstellung und kritische Analyse variabler Entlohnungssysteme für Mitarbeiter in der Hotellerie
 Ökonomisierung in Personalwirtschaft und Personalwirtschaftslehre
 Personalmanagement im digitalen Wandel

*Betriebliche
 Personalwirtschaft
 Lehrbuche Fur Di*

Downloaded from
smwitoronto.com by guest

MORENO MOODY

Die Gestaltung eines innovativen Human Resource Managements unter Einbezug von Laufbahnkonzepten: Synergieeffekte aus der Verbindung von Laufbahnberatung und Personalmanagement Igel Verlag
 Das Handbuch ist eine umfassende Darstellung von Theorien, Methoden, zentralen Befunden der Bildungssoziologie und eine kritische Würdigung des Erkenntnisstandes in dieser Disziplin. Es bietet eine weit gefasste Abhandlung zentraler Themen, Fragestellungen und Forschungsergebnisse der gegenwärtigen

Bildungssoziologie. Im Vordergrund stehen dabei Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Verhältnissen, Bildungsverhalten, Bildungssystem und Arbeitsmarkt. Zugleich wird eine soziologische Einführung in Struktur, Funktion und Entwicklungen der Bildung und Bildungssysteme im historischen und internationalen Vergleich gegeben. Mit dem Lehrbuch sollen Studierende und Sozialwissenschaftler einen einfühlenden Überblick über Bildung, Bildungsprozesse, Bildungssysteme, Bildungsexpansion, Bildungspolitik und Folgen von Bildung für Individuen und Gesellschaft aus soziologischer Perspektive vermittelt bekommen. Mit Beiträgen von Rolf Becker, Andreas Hadjar, Matthias Grundmann,

Susanne von Below, Walter Herzog, Steffen Hillmert, Hartmut Ditton, Dirk Konietzka, Walter Müller, Reinhard Pollak, David Reimer und Steffen Schindler, Mareike Weil und Wolfgang Lauterbach, Anna E. Hecken, Heike Solga, Heike Diefenbach

Personalmanagement für Führungs- und Fachkräfte Springer-Verlag

In Unternehmen hat man längst erkannt, dass der Umgang mit der Ressource Personal eine immer wichtigere Rolle einnimmt. Die Autorin gibt einen Einblick in die zentralen Aufgabenbereiche eines modernen Personalmanagements. Diese reichen von der Bedarfsermittlung und -beschaffung über Anreiz- und Beurteilungssysteme bis hin zur

Personalentwicklung und -freisetzung. Zahlreiche Abbildungen und Beispiele tragen zur Verständlichkeit der behandelten Themen bei. Die enthaltenen Wiederholungsfragen bieten dem Leser die Möglichkeit, das eigene Verständnis direkt zu überprüfen. Die dritte Auflage ist grundlegend überarbeitet und erweitert. Das Buch richtet sich an Studierende der Betriebswirtschaftslehre. Es ist aber ebenso für Praktiker interessant, die Anregungen für die zukunftsorientierte Gestaltung ihrer Arbeit suchen. Dieses klar strukturierte Handbuch vermittelt Ihnen sämtliche Inhalte, die Sie für das Studium oder die berufliche Weiterbildung beherrschen sollten.

Brückenkurs Personalwirtschaft Springer-Verlag

Von der Gründung des Verlags im Jahre 1902 und der Geschichte der ersten Handelshochschulen über die Frühphasen der Betriebswirtschaftslehre bis hin zu den jüngsten Entwicklungen. Einen weiteren thematischen Schwerpunkt bilden die Entwicklungen in wichtigen Teildisziplinen der BWL. 100 Jahre BWL im Spiegel des C.E. Poeschel-Verlagsprogramms!

Stochastische Personalplanungen Springer-Verlag

Der generelle wirtschaftliche Druck und die technologische Entwicklung drängen die Unternehmen dazu, den Bereich des Personalwesens zu einer Kernkompetenz zu entwickeln. "Praktische Personalwirtschaft" verdeutlicht die gesamte Thematik der betrieblichen Personalarbeit. Die Autoren setzen dabei praxisrelevante Schwerpunkte. Eine Vielzahl authentischer Übungen erlaubt es, sich selbstständig in aktuelle Fragen einzuarbeiten.

Personalwirtschaft in der Bundeswehr diplom.de

Inhaltsangabe: Kapitel 1, Einleitung: 1.1, Ausgangslage und Problemstellung: Die Arbeitsmarkt-Situation in Deutschland hat sich angesichts der vorliegenden Zahlen und Daten der Bundesagentur für Arbeit seit 2000 zunehmend gebessert. Die Arbeitslosenquote ist im Zeitraum von 2005 bis 2011 in Ost und West erheblich zurückgegangen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, erreichte die Zahl der Erwerbstätigen mit einem Wohnort in Deutschland im Jahr 2011 den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung [SOZ-12]. Dieser Trend steht im engen Zusammenhang mit der positiven konjunkturellen Entwicklung, die bereits seit 2006 zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigten führt. Für jedes Unternehmen bedeuten neue Mitarbeiter und gestiegene Investitionen immer höhere Weiterbildungsanforderungen zur

Einarbeitung neuer Beschäftigten, aber auch für Schulung in neuen Technologien und Produktionsverfahren. [BRU-05, S.21] Auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung und immer kürzer werdender Produktlebenszyklen entstehen zusätzliche Anforderungen an Unternehmen. Es gilt, trotz kürzeren Innovationszyklen bei gleichzeitig schnellerem Wissensverfall wettbewerbsfähig zu bleiben. Um diesen Erfolgsdeterminanten auch in Zukunft gerecht werden zu können, benötigen Unternehmen kompetente Mitarbeiter, die sich flexibel auf die daraus resultierenden Änderungen in der Arbeitswelt einstellen und gleichzeitig neue Aufgaben bewältigen können. [BEC-10, S. 5] Das Humankapital eines Unternehmens und damit einhergehend auch die Investition in Humankapital in Form von betrieblicher Weiterbildung gewinnt also immer mehr an Bedeutung. [KRE-99, S.5] Für viele Unternehmen stellt die Qualifikation der Mitarbeiter einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar, weshalb sie kontinuierlich in Aus- und Weiterbildung investieren. Damit verbunden steht auch ein Kostenaspekt, der keinesfalls zu vernachlässigen ist, denn Aus- und Weiterbildungsaktivitäten kosten nicht nur Zeit, sondern auch Geld. [KRE-99, S.5] Nicht selten werden interne Budgets für Bildung bei Wachstumseinbrüchen als erstes redimensioniert. [...]

Wirtschaftswissenschaften Springer-Verlag

Inhaltsangabe: Problemstellung: Der Wirtschaftsstandort Deutschland hat in den letzten Jahren stark an Attraktivität verloren. Diese Entwicklung ist insbesondere auf die Tatsache zurückzuführen, daß unter den europäischen Ländern Deutschland als einer der Spitzenreiter bezüglich Lohn- und Lohnnebenkosten anzusehen ist. Dies veranlaßt viele Unternehmen, ihre Betriebe, sofern es möglich ist, in die Länder Osteuropas und Südostasiens zu verlagern. Diejenigen Unternehmen, die Deutschland entweder nicht verlassen können oder möchten, müssen versuchen, trotz dieses Nachteils wettbewerbsfähig gegenüber den deutschen und ausländischen Konkurrenten zu bleiben. In diesem Zusammenhang kommt der Modifizierung bestehender Entlohnungssysteme bzw. ihrer Anpassung an die geänderte Situation eine entscheidende Bedeutung zu. Ein zeitgemäßes Entlohnungssystem sollte sowohl einen Anreiz für qualifizierte Mitarbeiter zum Verbleib in der Unternehmung darstellen als auch die individuelle Leistung des einzelnen berücksichtigen und die Beziehung

zwischen Leistung und Entgelt verdeutlichen. Hierfür sind unterschiedlichste Ausprägungsformen denkbar, die die betriebsinternen Spezifika bezüglich Mitarbeiterzahl, -struktur u.ä. in die Entlohnung integrieren. Auch die deutsche Hotellerie, die sich der starken Konkurrenz ausländischer Ketten und gleichzeitig einer rezessionsbedingten schwächeren Nachfrage gegenüber sieht, muß ihre Entlohnung den veränderten Umständen anpassen, zumal es sich hierbei um eine sehr personalkostenintensive Branche handelt. Der variablen Entlohnung in Form von leistungsabhängigen Entgeltsystemen oder Beteiligungen kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu, da sie die Mitarbeiter mittels des direkten Verhältnisses zwischen erbrachter Leistung und erhaltenem Lohn zu Leistungssteigerungen veranlassen und somit zum Erfolg eines Hotels beitragen können. In der vorliegenden Arbeit sollen alle Aspekte eines variablen Entlohnungssystems und ihre praktische Relevanz für die deutsche Hotellerie aufgezeigt und analysiert werden. Dabei erfolgt eine Konzentration auf die großen Hotels der Stadthotellerie, da im allgemeinen erst ab einer gewissen Größe des Hotels variable Elemente in der Entlohnung anzutreffen sind. Die Saisonhotels hingegen werden nur im Rahmen der Beteiligungssysteme untersucht. Gang der Untersuchung: Die Einführung in die Thematik erfolgt in den ersten beiden Kapiteln, die zum einen eine Darstellung der deutschen Hotellerie anhand einiger [...]

Die Betriebliche Gesundheitsförderung unter besonderer Beachtung von Nacht- und Schichtarbeit John Wiley & Sons

Das Buch verknüpft das Betriebliche Gesundheitsmanagement mit der Digitalisierung von Gesundheitsthemen, was generell neue technische Möglichkeiten bietet. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist insbesondere im bevorstehenden war-for-talents eine wichtige strategische Schlüsselressource geworden, die es zu fördern und zu schützen gilt. Beim Betrieblichen Gesundheitsmanagements(BGM) geht es um ein integriertes System zur Gesundheitsförderung, Gesundheitsschutz und Eingliederungsmanagement und die Koordination aller Maßnahmen. Heute ist auch die Digitalisierung im BGM angekommen, die verschiedene technische Möglichkeiten und Maßnahmen mit sich bringt. So gibt es bei der Gesundheitsförderung bspw. Gamification-Elemente in einem modernen Betrieb, bei denen die Mitarbeiter eher spielerisch

miteinander oder gegeneinander im virtuellen Raum antreten und ganz nebenbei etwas für die Gesundheit tun. Alle aktuellen Entwicklungen werden in diesem Buch vorgestellt und diskutiert.

Personalplanung bei Versicherungen: Die Anwendung der Rosenkranz-Formel in der Praxis Springer-Verlag

Verständliche Einführung in die Wirtschaftswissenschaften: Dieses Buch erklärt die wichtigsten Grundlagen inklusive wissenschaftlicher Methodik. Dies umfasst die betriebswirtschaftlichen Themen Bilanzierung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Finanzierung, Personalwirtschaft, Marketing und Projektmanagement. Darüber hinaus die drei volkswirtschaftlichen Fächer Mikro- und Makroökonomie sowie Außenwirtschaft. Abgerundet wird das Werk mit den Kapiteln zur Statistik für Wirtschaftswissenschaftler und dem Wissenschaftlichen Arbeiten. Alle Kapitel beinhalten Fragen und Aufgaben, deren Lösungen sich am Ende des Buches finden. Ein Glossar mit zentralen Begriffserklärungen ist ebenfalls Bestandteil. Ein Buch, das jeder Erstsemesterstudent der Wirtschaftswissenschaften zum Studieneinstieg lesen sollte. Auch geeignet für alle, die mit wirtschaftswissenschaftlichen Themen in Berührung kommen und berufliche Quereinsteiger.

Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte in einem mittelständischen Unternehmen am Beispiel der KOLBUS GmbH & Co. KG Kohlhammer Verlag

In diesem Buch findet sich das Wesentliche über die Ausbildung des Praxisanleiters. Das Werk wendet sich an alle Notfallsanitäter, die diese berufspädagogische Zusatzqualifikation für eine Tätigkeit an Lehrrettungswachen anstreben. Aber auch Lehrrettungsassistenten, die sich zum Praxisanleiter weiterbilden möchten oder für bereits tätige Praxisanleiter, ebenso wie für Dozenten im Rettungsdienst, ist das Buch hervorragend geeignet. Das Werk zeigt anschaulich und praxisnah alle relevanten berufspädagogischen Themen für die erfolgreiche Ausbildungs- und Unterrichtstätigkeit und berücksichtigt dabei auch die neuen Anforderungen nach dem Notfallsanitätergesetz (NotSanG) sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSan-APrV).

Der Praxisanleiter im Rettungsdienst Springer-Verlag

Fachzeitschrift des Vereins der Bibliothekare an öffentlichen Büchereien.

Externe Personalgewinnung diplom.de

Inhaltsangabe: Zusammenfassung: Wer sich mit dem derzeitigen Arbeitsmarktgeschehen befasst, sieht sich mit zahlreichen Ereignissen und Neuerungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert. Zum einen wurden in den letzten Jahren diverse Gesetze, die den Arbeitsmarkt betreffen, reformiert, so z. B. das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Sozialgesetzbuch (SGB), Bürgerliche Gesetzbuch, etc. Auf der anderen Seite sind vor allem in diesem und letztem Jahr zahlreiche Entlassungen, aufgrund der Umsatzrückgänge und den damit verbundenen Gewinneinbußen von Unternehmen jeglicher Größe und Branche vorgenommen worden. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt, sowie auf die Personalpolitik. Zielsetzung dieser Diplomarbeit ist es, theoretische Modelle auf dem Arbeitsmarkt sowie die personalpolitischen Grundsätze in den Unternehmen zu erläutern. Dabei geht es um die Abläufe am Arbeitsmarkt insgesamt sowie innerhalb der Unternehmen. Die vorzustellenden theoretischen Arbeitsmarktmodelle betrachten grundsätzlich die Interaktionen der Wirtschaftssubjekte am Arbeitsmarkt. Aufgrund der großen Anzahl von Arbeitsmarkttheorien kann nicht von einem einzigen Erklärungsansatz ausgegangen werden. Dies ist ersichtlich anhand der verschiedenen Ansätze bzw. Modelle, die von diversen Autoren dargelegt und später von anderen, wiederum wiederlegt werden. In dieser Arbeit werden sowohl mikro- als auch makroökonomische Erklärungen von Arbeitsmarkt Vorgängen aufgezeigt. Ein weiterer Themenkomplex umfasst die Personalpolitik, bei der nicht von dem individuellen Verhalten des Personals ausgegangen wird, wie bei der Arbeitsmarkttheorie, sondern von den betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen nach personalpolitischen Grundsätzen.

Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis: AbkürzungsverzeichnisIV
AbbildungsverzeichnisV
TabellenverzeichnisVI A. Einleitung1 B. Der Arbeitsmarkt3 I. Definition des Arbeitsmarktes3 1. Reale Betrachtung des Arbeitsmarktes4 2. Beschäftigung im internationalen Vergleich5 II. Arbeitsmarkt im wirtschaftlichen und sozialen Kontext6 1. Soziale Marktwirtschaft7 2. Volkswirtschaftliche Beziehung9 C. Theoretische Arbeitsmarktmodelle11 I. Arbeitsmarkt im gesamtwirtschaftlichen

Zusammenhang11 1. Neoklassisches Arbeitsmarktmodell11 a. Arbeitsmarktrelevante Theoreme der Neoklassik12 b. Kritische Anmerkungen13 2. Arbeitsmarkt in der Keynes'schen Theorie14 a. Die Allgemeine Theorie15 b. Verantwortlichkeit des Staates16 II. Humankapitaltheorie17 1. Lohnsatz und [...]

Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgsmessung im Bildungscontrolling diplom.de

Obwohl der Mittelstand insgesamt mit 83 Prozent den größten Anteil an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellt, haben mittelständische Unternehmen die größten Stellenbesetzungsprobleme. Dies stellt sie vor die Herausforderung, ihre Personalpolitik, insbesondere in Hinblick auf die Nachwuchssicherung von Fachkräften im „War for Talents“, zu überdenken. Die vorliegende Studie setzt hier an und stellt ein Werkzeug zur Verfügung, anhand dessen sich Unternehmensentscheider einen Überblick über aktuelle Trends der betrieblichen Personalarbeit, insbesondere mit Blick auf die Rekrutierung von Auszubildenden, verschaffen können. Die Trendanalyse zeigt nicht nur, wodurch der Rekrutierungsprozess in mittelständischen Unternehmen verändert und beeinflusst wird, sondern auch, wie die Herausforderungen bewältigt werden können. Ergänzend dazu analysiert die Autorin Ursachen für Stellenbesetzungsprobleme in mittelständischen Unternehmen und leitet entsprechende Handlungsmaßnahmen ab. Die Studie liefert insgesamt inspirierende Impulse zur Gestaltung eines wettbewerbsfähigen und ganzheitlichen Personalkonzeptes, das auf die Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen zugeschnitten ist.

Grundlagen der Personalwirtschaft UTB

Inhaltsangabe: Einleitung: Wir befinden uns in einer Übergangsperiode von der industriellen zu einer Wissens- und Lerngesellschaft. Bildung und Wissen zählen zunehmend zu den wichtigsten Faktoren, um den heutigen gesellschaftlichen, technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in geeigneter Weise zu begegnen. Diese veränderten Kontextbedingungen stellen für Unternehmen eine enorme Herausforderung dar. Um den Forderungen nach Innovationsfähigkeit, Schnelligkeit, Individualisierung sowie Vertrauenswürdigkeit begegnen zu können und damit langfristig das Überleben des Unternehmens sichern zu können, bedarf es motivierten und qualifizierten Mitarbeitern. Dem betrieblichen

Humankapital bzw. der Qualifikation der Belegschaft kommt eine zunehmende Bedeutung für das Erreichen der Unternehmensziele zu, die Ressource Mensch wird damit zu einem systematischen imitationsgeschützten Wettbewerbsfaktor. Unter dem Gesichtspunkt der demografischen Entwicklung, rascher Veränderungen der Märkte, steigender Komplexität der Produktions- und Arbeitsprozesse sowie zunehmender Globalisierung wird daher auch in der betrieblichen Praxis die Weiterbildung der Beschäftigten als unverzichtbar angesehen. Die berufliche Erstausbildung ist längst nicht mehr ausreichend, vielmehr ist eine permanente Weiterentwicklung der Mitarbeiterqualifikationen und -kompetenzen im Sinne eines lebenslangen Lernens notwendig geworden. Seitens der Unternehmungen reagiert man darauf: in einer Befragung des Statistischen Bundesamtes zum Thema Berufliche Weiterbildung im Jahr 2006, an der sich 10.000 deutsche Unternehmen beteiligten, gaben rund 70% der befragten Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Der Anteil der Unternehmen mit 500 oder mehr Beschäftigten lag bereits bei knapp 90%. Insgesamt beliefen sich die durchschnittlichen Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen auf etwa 1700 Euro je Teilnehmer. Vergleichbare Daten gibt es in den Vereinigten Staaten: die Gesamtausgaben US-amerikanischer Unternehmen für Personalentwicklungsmaßnahmen belaufen sich jährlich auf mehr als 60 Mrd. Dollar. Diese Zahlen spiegeln dabei nicht nur die hohe Bereitschaft der Unternehmen wider in die Entwicklung des Personals zu investieren, sie verdeutlichen auch die enorme Kostenintensität betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. Aus diesem Grund stehen immer häufiger Weiterbildungsverantwortliche, Bildungseinrichtungen und -abteilungen unter dem Druck neben den Kosten auch die Wirtschaftlichkeit und [...] Personal und Arbeit Schäffer-Poeschel Die vollständig überarbeitete 10. Auflage des Lehrbuchklassikers gibt einen umfassenden und gut verständlichen Überblick über das gesamte Themengebiet des Personalmanagements. Die Ausführungen beziehen dabei nicht nur die theoretisch-methodischen Grundlagen des Einsatzes personalpolitischer Instrumente mit ein, sondern diskutieren auch deren Folgen für den Arbeitsprozess. Damit vermitteln die Autoren den aktuellen Wissensstand in allen Bereichen des Personalmanagements. Das Buch richtet

sich an Bachelor- und Masterstudierende der Wirtschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Personalmanagement, Organisation und Mitarbeiterführung. Darüber hinaus erhalten Personalverantwortliche und Personalberater einen Einblick in aktuelle und zukünftige Herausforderungen der Personalarbeit. Prof. Dr. Walter A. Oechsler war Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft an der Universität Mannheim. Dr. Christopher Paul ist Professor an der Dualen Hochschule in Mannheim.

Praktische Personalwirtschaft

Diplomica Verlag

Das Lexikon ist die Informationsquelle zum Thema: Wesentliche Aufgaben, Modelle, Verfahren, Methoden und Hilfsmittel des Technologiemanagements werden erläutert und mit zahlreichen Beispielen anschaulich dargestellt. Informationen darüber, wie die Einführung neuer Technologien im Unternehmen erfolgreich gesteuert werden kann und welche Hilfsmittel für ein erfolgreiches Technologiemanagement notwendig sind, können schnell und zuverlässig nachgeschlagen werden.

Personalwirtschaft diplom.de

Verständliche Einführung in die Themenfelder Wirtschaft und Informationstechnologie: Dieses Buch erklärt die wichtigsten Grundlagen inklusive wissenschaftlicher Methodik. Dies umfasst die betriebswirtschaftlichen Themen Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Finanzierung, Marketing und Personalwirtschaft sowie die dazugehörigen Themenfelder Projektmanagement und Wirtschaftsinformatik. Darüber hinaus die fünf IT-Fächer Informatik, Geschäftsprozessmodellierung mit BPMN, Systemanalyse und -entwurf mit UML, Java sowie Linux. Alle Kapitel beinhalten Fragen und Aufgaben mit Lösungen. Ein Glossar mit zentralen Begriffserklärungen ist ebenfalls Bestandteil. Ein Buch, das jeder Student eines technisch orientierten Wirtschaftsstudienganges oder eines wirtschaftsorientierten IT-Studienganges zum Studieneinstieg lesen sollte. Auch für Quereinsteiger geeignet.

Nachhaltige Personalentwicklung BoD

- Books on Demand

Die Qualifizierung zum Lehrrettungsassistenten ist die häufigste Weiterbildung von Rettungsassistenten in Deutschland. Lehrrettungsassistenten sind für die Ausbildung von Rettungsassistenten mitverantwortlich. Sie müssen nicht nur fachlich versiert sein, sondern auch über ein hohes Maß an

pädagogisch, didaktischer Kompetenz verfügen. Der Autor vermittelt sowohl dem Lehrrettungsassistenten in Ausbildung als auch dem bereits tätigen Lehrrettungsassistenten die pädagogischen Grundlagen der Ausbildungs- und Unterrichtstätigkeit, u.a. Unterrichtsmethoden, Unterrichtsmedien, Planung des Unterrichts, Lernziele definieren und Lernerfolge messen. Neben klassischen pädagogischen Themen werden auch erweiterte Ansätze vorgestellt, wie Konfliktmanagement, Kommunikation, Arbeits- und Sozialrecht sowie Anforderungen an das Personal im Rettungsdienst. Die Inhalte orientieren sich am gemeinsamen Curriculum der bundesdeutschen Hilfsorganisationen von DRK, ASB, JUH, MHD. Eine Erweiterung der Lehrtätigkeit stellt die Qualifizierung zum Dozent im Rettungsdienst dar, der vorwiegend an Rettungsdienstschulen tätig ist. Auch für diese Personengruppe ist das Werk hervorragend geeignet.

Personalführung für die Meister- und Fachwirthprüfung (Bachelor Professional) Springer-Verlag

Alljährlich findet die Neuverteilung von Personal statt. Immer wieder sieht sich das Management mit Personalanforderungen konfrontiert, die schwer zu quantifizieren sind. Die Aussagen der verschiedenen Stakeholder in diesem Prozess sind teilweise widersprüchlich, was nach einem objektiven Instrument zur Personalbemessung ruft: der Rosenkranz-Formel. Vor allem für operative Einheiten mit wiederkehrenden Tätigkeiten kann man viel Transparenz schaffen, wenn man einige grundlegende Regeln beachtet. Im vorliegenden Buch ist der gesamte Prozess an einem konkreten und realen Beispiel der Praxis veranschaulicht. Dieses Verfahren wird noch heute (2014) in dieser Form angewandt. Zudem wird ein Entwicklungsvorschlag hergeleitet, der einige Schwächen in der praktischen Umsetzung optimieren soll.

Finanzorientierte Personalwirtschaft UVK Verlag

Nur vereinzelt kommen stochastische Theorien des Operations Research bei betrieblichen Personalplanung zur Anwendung, obwohl gerade hier die Vielzahl zu fallsabhängiger Ereignisse eine Verwendung stochastischer Modellbildungen nahelegt. In der vorliegenden Arbeit werden daher Methoden und Ansätze stochastischer Personalplanungen vorgeschlagen und auf zufallsbedingte Probleme der Personalbereitstellung, insbesondere auf Probleme bei der Planung des betrieblichen Reservepersonals angewandt. Die Arbeit wurde von Herrn

Professor Dr. H. Kossbiel betreut und gefordert. Dafur mochte ich ihm an dieser Stelle besonders danken. Fuir das sorgfaltige Schreiben des Manuskriptes bin ich Frau M. Schawaller zu gro~em Dank verpflichtet. Bei Herro Dipl.-Kaufmann I. Theuerkaufbedanke ich mich fuir seine programmiertechnische Hilfe. Auch sei hier meinen Arbeitskollegen Herrn Dr. K. Tiirk und Herro Dipl.-Psychologe G. Wendtland fUr manche anregende Diskussion gedankt. Schlie~lich mochte ich dem Seminar fuir Allgemeine Betriebswirtschaftslehre der Universitlit Hamburg fUr die Aufnahme der Arbeit in

die Schriftenreihe meinen Dank zum Ausdruck bringen.
Wirtschaft und IT Schaffer-Poeschel
Dieses Lehrbuch, nun in der 4. aktualisierten Auflage, gehört mittlerweile zu den Standardwerken für Studierende von Studiengängen des Gesundheits- und Pflegemanagements, Gesundheitsökonomie, Public Health, Wirtschaftswissenschaften, Teilnehmer von postgradualen Studiengängen sowie bereits tätige oder zukünftige Manager im Gesundheitswesen. Die Kapitel sind einerseits nach Funktionen wie Leistungs- oder Kundenmanagement als auch nach den Institutionen in Sektoren gegliedert.

Sie geben eine Einführung zu den gesetzlichen, strukturellen und methodischen Grundlagen und einen detaillierten Überblick zu den speziellen Anforderungen und der praktischen Umsetzung innerhalb der jeweiligen Bereiche. Aus dem Inhalt
Leistungsmanagement
Kundenmanagement Finanzmanagement
Personalmanagement
Informationsmanagement und Controlling.
Plus: Fallbeispiele verdeutlichen wichtige Aspekte für die Praxis und eignen sich als Unterrichtsmaterial und zum Selbststudium.