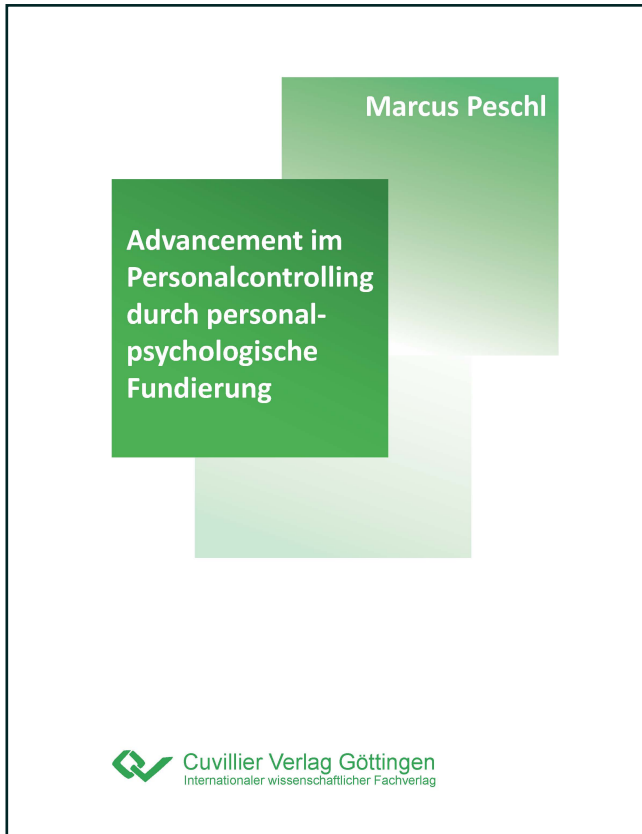




Marcus Peschl (Autor)

**Advancement im Personalcontrolling durch  
personalpsychologische Fundierung**



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

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany  
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>



## Inhaltsverzeichnis

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



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



### III

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