

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
I. THEORETISCHE GRUNDLAGEN	5
1 EINLEITUNG.....	5
2 DIE BEDEUTUNG DER PERSONALBINDUNG FÜR UNTERNEHMEN	7
2.1 STUDIENERGEBNISSE ZUR BEDEUTUNG DER PERSONALBINDUNG	11
2.2 WORK - LIFE - BALANCE UNTERSTÜTZT PERSONALBINDUNG	21
2.3 WELCHE GRUPPEN VON MITARBEITERN MÖCHTE EIN UNTERNEHMEN BINDEN BZW. WELCHE RASCH WIEDER FREISETZEN?.....	23
3 DEFINITION HIGH POTENTIALS	27
3.1 ANFORDERUNGEN DER HIGH POTENTIALS AN DIE UNTERNEHMEN	28
3.2 BEVORZUGTE UNTERNEHMENSFORMEN	31
3.3 ÖSTERREICHS UND DEUTSCHLANDS TOP - UNTERNEHMEN DER HIGH POTENTIALS ..	34
3.4 PRAKTISCHE PERSONALBINDUNGSANGEBOTE RENOMMIERTER UNTERNEHMEN.....	39
4 MODELLE ZUR PERSONALBINDUNG	41
4.1 WEITERBILDUNG ALS BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN.....	41
4.1.1 Weiterbildungsmaßnahmen für High Potentials	42
4.1.2 Training-on-the-Job	43
4.1.3 Training-off-the-Job	44
4.1.4 Laufbahnplanung.....	44
4.1.5 Welche Ziele verfolgen die High Potentials	45
4.1.6 Frauen als High Potentials der Zukunft	46
4.1.6.1 Betriebliche Personalpolitik bei Frauen.....	48
4.1.6.2 Personalbindung bei Frauen.....	49
4.2 VERHALTENSWISSENSCHAFTLICHES THEMA FÜHRUNG ALS BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN	52
4.2.1 Warum ist Führung wichtig für Personalbindung?.....	52
4.2.2 Das betriebliche Vorschlagswesen als Chance zur Realisierung der japanischen Kaizen – Managementtechniken.....	55
4.2.3 Definition Kaizen – kontinuierliche Verbesserung durch kleine Schritte	58
4.2.3.1 Kaizen bringt einem Unternehmen längerfristige Erfolge als eine Innovation	59
4.2.3.2 Der Kaizen Zyklus.....	59
4.2.3.3 Vergleich Kaizen versus Personalbindung im westlichen/ fernöstlichen Kulturbereich.....	60
4.2.4 Theorie X,Y von Douglas McGregor zeigt auf, welche Mitarbeiter gefragt sind	62
4.3 MOTIVATION ALS BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN	64
4.3.1 Praktische Motivationstips für dynamische Unternehmen	65
4.3.2 Die Motivations-Hygiene-Theorie von Herzberg.....	68

4.4 BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN ALS BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN	70
4.5 FLEXIBLES ARBEITSZEITMANAGEMENT ALS BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN	73
4.5.1 Studienergebnisse zur Entwicklung der Arbeitszeit-flexibilisierung	73
4.5.2 Formen der Arbeitszeitflexibilisierung	76
4.6 ENTGELTMANAGEMENT ALS PERFORMANCE – ORIENTIERTES BINDUNGSINSTRUMENT ANS UNTERNEHMEN	81
4.6.1 Formen der Vergütung	82
4.6.2 Kapitalbeteiligung um langfristige Mitarbeiterbindung zu realisieren?	83
4.7 KOMBINATION DER 6 FAKTORENTHEORIE ZUR PERSONALBINDUNG	83
II. EMPIRISCHE ERGEBNISSE	86
1 FALLSTUDIE ZUR EVALUIERUNG DER BINDUNGSMAßNAHMEN KÖNFTIGER FÜHRUNGSKRÄFTE DURCHGEFÜHRT AN DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ...	86
1.1 UNTERSUCHUNGSMODEL	86
1.2 FORSCHUNGSFRAGEN	86
1.3 HYPOTHESEN	86
1.4 STICHPROBE.....	91
1.5 DATENAUSWERTUNG	92
2 ZUSAMMENFASSUNG DER PERSONALBINDUNGSMAßNAHMEN BEI HIGH POTENTIALS ..170	170
2.1 RÜCKBLICK ZUR PROBLEMSTELLUNG	170
2.2 FORSCHUNGSFRAGEN ZUR PERSONALBINDUNG	171
2.3 ERGEBNISSE.....	174
2.4 KRITISCHE WÜRDIGUNG	180
III. LITERATURVERZEICHNIS	182
IV. ANHANG	188
V. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	205
VI. TABELLENÜBERSICHT	208