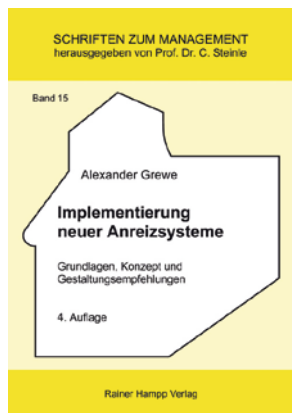


Aus unserer Bibliothek



Alexander Grewe

Implementierung neuer Anreizsysteme

Rainer Hampp Verlag, 4. Auflage

Mering 2012, 250 Seiten, 29,80 Euro

ISBN: 978-3-86618-690-3

Kernthese

Auch der Prozess der Einführung entscheidet über den Erfolg neuer Anreizsysteme.

Nutzen für die Praxis

Unternehmen erhalten wertvolle Empfehlungen für die Umsetzung ihrer Anreizsystemprojekte.

Abstract

Das Werk setzt dort an, wo die meisten Bücher über die Neugestaltung von Anreizsystemen aufhören: beim erfolgreichen Implementierungsmanagement. Der Autor entwickelt praxisbezogene Umsetzungshinweise, indem er die Implementierungserfahrungen von Experten aus Unternehmen und Personalberatungen systematisch aufarbeitet. Die Ergebnisse fasst er in Checklisten zusammen, auch für implementierungsbegleitende Bereiche wie das Projektcontrolling.



Martin Gabor

Commitment von High Potentials in Unternehmen

Diplomica Verlag

Hamburg 2011, 96 Seiten, 38,00 Euro

ISBN: 978-3-8428-7049-9

Kernthese

Mitarbeiterzufriedenheit wird nur durch intrinsisch wirkende Motivatoren aufgebaut.

Nutzen für die Praxis

Unternehmen erfahren, wie sie ihre Fach- und Führungskräfte auch ohne hohe monetäre Leistungen an sich binden können.

Abstract

Der Autor betrachtet das Commitment von High Potentials in Unternehmen einmal anders. Er stellt Zusammenhänge zwischen dem Commitment aus betriebswirtschaftlicher und jenem aus sozialpsychologischer Sicht her und wendet diese auf die Wirkungsweisen von immateriellen Anreizsystemen an. Es zeigt sich, dass nur immaterielle Anreizsysteme die Einstellung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber gegenüber elementar verändern können.



Stephan Heinrich

Zuckergeld & Peitsche

BoD, 2. Auflage

Norderstedt 2012, 88 Seiten, 9,95 Euro

ISBN: 978-3-8482-0180-8

Kernthese

Gehaltssysteme haben ausgedient.

Nutzen für die Praxis

Ein Essay, das auf unterhaltsamer Weise Alternativen zu Vergütungssystemen aufzeigt.

Abstract

Der Autor kritisiert in seinem Essay, dass Vergütungssysteme immer häufiger zum Selbstzweck mutieren. Einen Ausweg aus dieser Misere sieht er in der Rückkehr zu echter Führungsarbeit. Manche Firmen würden gute Führung durch ein Gehaltssystem ersetzen. Ein Plädoyer für mehr Unternehmerteil und soliden Menschenverstand, das zum Nachdenken anregt.