

Stefanie Kamitz

Die Bedeutung der Personalführung im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Fachpersonal am Beispiel des IT-Arbeitsmarktes

Motivationstheorien und Anreizgestaltung im Überblick

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2002 Diplom.de
ISBN: 9783832463298

Stefanie Kamitz

Die Bedeutung der Personalführung im Konkurrenz- kampf um qualifiziertes Fachpersonal am Beispiel des IT-Arbeitsmarktes

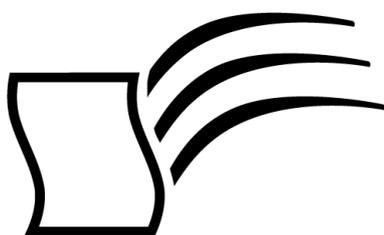
Motivationstheorien und Anreizgestaltung im Überblick

Stefanie Kamitz

Die Bedeutung der Personalführung im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Fachpersonal am Beispiel des IT- Arbeitsmarktes

Motivationstheorien und Anreizgestaltung im Überblick

**Diplomarbeit
an der Berufsakademie Heidenheim
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
April 2002 Abgabe**



Diplom.de

Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 6329

Kamitz, Stefanie: Die Bedeutung der Personalführung im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Fachpersonal am Beispiel des IT-Arbeitsmarktes - Motivationstheorien und Anreizgestaltung im Überblick

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Heidenheim, Berufsakademie, Diplomarbeit, 2002

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

	Inhaltsverzeichnis	2
1.	Einleitung	4
1.1.	Zielsetzung	5
1.2.	Vorgehensweise	5
2.	Grundlagen Personalwirtschaft und Personalführung	6
3.	Motivation	8
3.1.	Begriffsdefinition Motive	9
3.2.	Begriffsdefinition Motivation	10
3.3.	Motivationstheorien	11
3.3.1.	Inhaltstheorien	11
3.3.1.1.	Bedürfnisse nach Maslow	12
3.3.1.1.1.	Stärken und Schwächen der Theorie	13
3.3.1.1.2.	Praktische Nutzbarkeit der Theorie in der Personalführung	14
3.3.1.2.	ERG-Theorie (Alderfer)	15
3.3.1.2.1.	Stärken und Schwächen der Theorie	16
3.3.1.2.2.	Praktische Nutzbarkeit der Theorie in der Personalführung	16
3.3.1.3.	Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg)	16
3.3.1.3.1.	Stärken und Schwächen der Theorie	17
3.3.1.3.2.	Praktische Nutzbarkeit der Theorie in der Personalführung	18
3.3.2.	Prozesstheorien	19
3.3.2.1.	Arbeitsleistung als Weg zum Ziel	19
3.3.2.2.	Erwartungs-Valenz-Theorie (VIE-Theorien)	19
3.3.2.2.1.	Stärken und Schwächen der Theorie	21
3.3.2.2.2.	Praktische Nutzbarkeit der Theorie in der Personalführung	22
3.3.2.3.	Gleichheitstheorie (Adams)	22
3.3.2.3.1.	Stärken und Schwächen der Theorie	24
3.3.2.3.2.	Praktische Nutzbarkeit der Theorie in der Personalführung	25
4.	Menschenbilder	26
4.1.	Der ratio-ökonomische Mensch	27
4.2.	Der soziale Mensch	28
4.3.	Der Selbstverwirklicher	28