

Hartwig Bohne

Kooperationsorientiertes Personalmanagement für die Hotellerie

Praxisnahe Bildungspartner einbinden,
Branchennachwuchs stärken, Existenz sichern

DE GRUYTER
OLDENBOURG

Inhalt

Danksagung — V

Geleitwort — VII

Zusammenfassung — IX

Abbildungsverzeichnis — XV

Tabellenverzeichnis — XVII

Abkürzungsverzeichnis — XIX

1 Einleitung — 1

2 Ausgangssituation — 5

2.1 Volkswirtschaftliche Indikatoren und Branchenspezifika — 5

2.2 Arbeits- und Ausbildungsmarkt — 10

2.3 Bildungsmarkt — 32

2.4 Touristisches Nachwuchspotenzial — 43

2.5 Spannungsfelder — 45

3 Personaltheoretische Ansätze — 49

3.1 Grundlagen — 49

3.2 Traditionelle Managementansätze — 56

3.3 Moderne Managementansätze — 60

4 Entwicklung der Personalwirtschaft — 73

4.1 Ziele — 74

4.2 Entwicklungsphasen — 76

4.3 Lebenszyklus der betrieblichen Personalarbeit — 78

4.4 Strategische Personalpolitik — 84

5 Grundlagen kooperativer Geschäftsmodelle — 87

5.1 Motive — 88

5.2 Formen und Merkmale — 92

5.3 Strategien und Phasen — 97

5.4 Hemmnisse und Schlüsselfaktoren — 99

XIV — Inhalt

6 Praxisbericht — 103

6.1 Kriterien für Kooperationsmodelle — 105

6.2 Strategische Kooperationsansätze — 135

7 Bildungspartnerschaften zwischen Hotelketten und Hochschulen — 139

7.1 Faktoren-Phasen-Modell der Kooperationsentwicklung — 145

7.2 Typologie privilegierter Bildungspartnerschaften — 150

7.3 ASP-Trialog — 165

8 Entwicklungsoptionen — 169

9 Abschlussbemerkungen — 181

Quellenverzeichnis — 185