

Die Mitarbeiterbeurteilung Hinweise Und Hilfen Fu

Dialogbasierte Leistungsbeurteilung mit Portfolios
 Bezahlt um zu entscheiden
 Stakeholder Support in Family Businesses
 Zielorientierte Unternehmenssteuerung mit Hilfe verknüpfter Informationsgrundlagen aus Jahresabschlussanalyse und Marktforschung
 Tipps und Tricks für Kleine und mittlere Unternehmen
 Kirche, Jugend, Internet
 Amtsblatt
 50 Tipps für eine effektive Praxisanleitung in der Altenpflege
 Steuerung und Kontrolle von Außendienstmitarbeitern
 Personalorganisation und Personaleinsatz
 Computerunterstützte Führung in Kommunalverwaltung und -politik
 Kleines Handbuch zum erfolgreichen Verfassen und Vollenden einer Dissertation. Tipps, Tricks, Übungen und amüsante Anekdoten aus der Studienzeit
 50 Tipps für eine effektive Praxisanleitung in der Altenpflege. Der Ratgeber für ambulante und stationäre Einrichtungen
 Weiterbildung des Personals als Erfolgsfaktor der strategischen Unternehmensplanung in Bauunternehmen
 Entwicklung einer Optimierungsmethode zum Auswerten von Protein-NMR-Spektren mit Hilfe eines Genetischen Algorithmus
 Beurteilungsgespräche souverän führen
 100 clevere Tipps: Probezeit
 Work of Leaders : das Führungsmodell : drei Schritte zu besserem Führungsverhalten : Vision, Einklang und Umsetzung
 IT-basierte Unterstützung reflexiver Lernprozesse in Unternehmen
 Rekrutierung und Entwicklung des Personals in der öffentlichen Verwaltung
 Personalwirtschaft
 Handbuch Unterrichten an allgemeinbildenden Schulen
 Früher in Rente und Ruhestand - Mit Tabellen, Checklisten und Tipps zu Anlagestrategien
 100 Best Practice-Tipps für eine noch bessere Praxisorganisation
 Arbeitnehmer im Mitarbeitergespräch
 Praxisbuch Herz-CT
 Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik
 Clevere Tipps zum Prüfungsendspurt
 100 Tipps für Führungsverantwortliche in Pflege und Begleitung
 Die Beurteilung des Leiters einer Bankfiliale
 Tipps für eine erfolgreiche Bachelorarbeit
 Tipps und Tricks für Lehrer
 Einführung eines Leistungsbeurteilungssystems in der Produktion
 Die Mitarbeiterbeurteilung
 Handbuch Mitarbeiterbeurteilung
 Mitarbeiterbeurteilung und Zielvereinbarung - mit Arbeitshilfen online
 Hilfen zur Erziehung
 Die Mitarbeiterbeurteilung
 Die Mitarbeiterbeurteilung in der öffentlichen Verwaltung
 Die moderne Bibliothek

Die Mitarbeiterbeurteilung Hinweise Und Hilfen Fu

Downloaded from music-school.fby.org by guest

LILIANNA DUDLEY

Dialogbasierte Leistungsbeurteilung mit Portfolios Springer-Verlag
 Dieses Buch ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Formulierung von Mitarbeiterbeurteilungen und Zielvereinbarungen. Die Autoren bieten Textbausteine und alle wichtigen Informationen zum Thema. Die übersichtliche Strukturierung nach Berufsgruppen maximiert den Nutzen und spart Zeit.
 Inhalte: - Ein universeller Beurteilungsbogen, detaillierte Gesprächsleitfäden und viele Checklisten geben konkrete Anleitungen zum Vorgehen - Mehr als 300 Textbausteine helfen bei der exakten Zielformulierung für verschiedene Berufe - Mit Zielerreichungsindikator zu jedem Textbaustein - Anleitung zur Implementierung eines Beurteilungssystems im Unternehmen - Neu in der 4. Auflage: Gesprächsleitfäden und Beurteilungsbögen als DownloadArbeitshilfen online: - Textbausteine für Zielvereinbarungen - Beurteilungsbogen, Gesprächsleitfäden, Checklisten

Bezahlt um zu entscheiden diplom.de

Dieser Ratgeber informiert Sie über die beste Strategie für einen gelungenen Einstieg am neuen Arbeitsplatz und das erfolgreiche Bestehen der Probezeit. Aus dem Inhalt: Die ersten Tage im neuen Job Teamarbeit, Kommunikation und Networking Offizielle und informelle Unternehmensstrukturen erkennen Vom Umgang mit Chefs Fehler, Kritik und Warnsignale Ein positives Image aufbauen Die Probezeit aus rechtlicher Sicht 100 Tipps, viele Checklisten und Beispiele ergänzen diese Darstellung des Themas in komprimierter und anschaulicher Form!

Stakeholder Support in Family Businesses Kohlhammer Verlag

Die Beurteilung von Auszubildenden in den Betrieben war in den vergangenen Jahren häufig Gegenstand teilweise heftiger Kritik der Gewerkschaften. Insbesondere die Beurteilung von Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmerkmalen wurde abgelehnt und eine Beschränkung auf fachliche Inhalte gefordert, die direkt aus der Ausbildungsordnung abgeleitet werden können. Jede darüber hinausgehende Beurteilung, ob sie nun im Rahmen der Bewerberauswahl stattfand oder zur Beurteilung des Ausbildungserfolgs durchge führt wurde, wurde und wird auch heute zumeist noch abgelehnt. Gelegentlich hat man jedoch den Eindruck, daß sich die Situation etwas entschärft hat, wie die weiter unten dargestellten Beispiele aus der Praxis betrieblicher Beurteilungen zeigen. Dazu trägt si cherlich auch eine verstärkte Ausrichtung auf Ausbildungsmethoden bei, in denen Merkmale wie Selbständigkeit, Sozialverständigkeit oder Teamverhalten eine besondere Bedeutung haben. Zu verzeichnen ist außerdem eine Wandlung in der Rolle des Ausbilders, die mit dem Stichwort "Lernberater" nur angedeutet sei. Ein auf partnerschaftliches Verhalten ausgerichtetes Ausbildungsgeschehen liefert schließlich die Grundlage für ein Vertrauensverhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildenden, das wiederum Voraussetzung für ein auf konstruktive Kritik ausgerichtetes Beurteilungsverfahren ist. Die Arbeitgeber der Wirtschaft begrüßen diese Entwicklung. 2. Die Mehrdimensionalität beruflicher Qualifikationen Berufliche Qualifikation ist mehr als die Beherrschung fachlicher Anforderungen und der in Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan beschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Daß dies heute weitgehend wieder Allgemeingut ist, ist Resultat einer langjährigen berufspädagogischen und bildungspolitischen Diskussion des Qualifikationsbegriffs und der Ziele von Berufsausbildung.

Zielorientierte Unternehmenssteuerung mit Hilfe verknüpfter Informationsgrundlagen aus Jahresabschlussanalyse und Marktforschung VVW GmbH

Vergleicht man die Intensität, in der einzelne Aspekte des Praxismanagements in der Fachpresse, in Arztdiskussionen oder im Rahmen von Seminaren behandelt werden, steht die Praxisorganisation wohl unangefochten an der Spitze. Das ist kein Wunder, denn letztendlich bestimmt ihre Qualität fast alle Aspekte des Praxisgeschehens, begonnen bei der medizinischen Patientenversorgung über Produktivität, Arbeitsfreude, Marketing, Mitarbeiterengagement und Praxiserfolg bis hin zur

verfügbaren Freizeit. Doch nur die wenigsten Ärzte sind mit den Strukturen und Abläufen ihrer Betriebe wirklich zufrieden: die tägliche Arbeit lässt sich einigermaßen gut erledigen, doch das ganze Praxisteam spürt, dass überall mehr oder weniger Sand im Getriebe ist. Das ist auch nicht verwunderlich, denn in jeder Arztpraxis finden sich durchschnittlich achtzehn (!) Verbesserungsmöglichkeiten der Organisation. Der Grund hierfür liegt in einem grundsätzlichen Irrtum, dem die meisten Mediziner unterliegen: wenn sie ihre Organisation verbessern möchten, suchen sie nach einer "großen Lösung", d. h. nach einem Ansatz oder Konzept, mit dessen Umsetzung eine umfassende Optimierung erreicht werden kann. Doch die Tücke der Materie liegt in der Tatsache, dass dieser umfassende Ansatz nicht existiert, sondern es vielmehr auf ein Zusammenwirken vieler kleiner, einzelner Stellgrößen ankommt. Die wichtigsten sind in diesem Buch, thematisch sortiert, zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um praktische, alltagsbewährte Tipps zu organisatorischen Regelungen. Sie stammen zum größten Teil von niedergelassenen Ärzten, die ihre Praxisorganisation Best-Practice-orientiert entwickelt haben. Sie werden ergänzt durch grundlegende, Organisations-fördernde Erkenntnisse aus Praxisanalysen. Alle Tipps geben Ihnen Anhaltspunkte, wie Sie mit guter Organisation Zeit und Kosten sparen können, die Produktivität erhöhen, eine bessere Arbeitsqualität (Stichwort: Work-Life-Balance) erreichen und insgesamt erfolgreicher sind.

Tipps und Tricks für Kleine und mittlere Unternehmen Engelsdorfer Verlag

Theoretisch fundiert und praxisnah führt dieses Buch in das Handlungsfeld der vollstationären Hilfen ein. Eingebettet in die Rahmenbedingungen des SGB VIII stellt es die psychischen Belastungen der Kinder und Jugendlichen dar und leitet hiervon die notwendige pädagogische Begleitung ab. Die Hilfeplanung und die sozialpädagogische Alltagsgestaltung sind dabei ebenso zentral wie die Auseinandersetzung mit den Kinderrechten und die sozialpädagogische Familienarbeit. Dabei werden grundlegende Aspekte der sozialpädagogischen Arbeit im stationären Bereich aufgegriffen - von der Beziehungsgestaltung über gruppenpädagogische Prozesse bis hin zum Einsatz von Medien -, und ein Überblick zu den wichtigsten Methoden gegeben. Abschließend werden aktuelle Spannungsfelder wie die Arbeit mit jungen Geflüchteten und Inklusion als Auftrag in den stationären Maßnahmen vorgestellt.

Kirche, Jugend, Internet diplom.de

Inhaltsangabe: Problemstellung: Für die Funktionsfähigkeit eines jeden Unternehmens ist vor allem ein Faktor unverzichtbar: seine Mitarbeiter. Für eine erfolgreiche Unternehmensführung braucht es aber mehr als dessen schlichte Anwesenheit und Arbeitsausführung. Der effektive Einsatz der Mitarbeiter bedarf einer erfolgreich funktionierenden Personalführung. Dies ist keine neue Überlegung und die Literatur zum Thema Personal bietet ein breites Spektrum an Leitformeln für die "optimale Personalführung". Ein Aspekt zur Schaffung eines Anhaltspunktes zur Identifikation des personellen Entscheidungsbedarfs und zur systematische Entwicklung des Personals ist die Einführung und Anwendung eines Leistungsbeurteilungssystems. Hierzu wurde bereits über Jahrzehnte eine ausführliche Literaturdiskussion geführt. Inzwischen sind die scheinbar ausgefeilten Ansätze, Systeme und Gestaltungsempfehlungen schier unüberschaubar. Ziel dieser Arbeit war daher die Auswertung und Zusammenfassung der verschiedensten Literaturansätze, Empfehlungen, Trends und Praxisanwendungen, aus denen beispielhaft ein individuelles System für einen deutschen Standort eines amerikanischen Großkonzerns abgeleitet werden sollte, welches der Personalführung entscheidende Informationen zu Arbeitsleistung und -verhalten der Mitarbeiter liefert, aus denen sich Entscheidungen ableiten lassen, die dem Unternehmen und dem Mitarbeiter zugute kommen. Dabei wird die Organisation der Implementierung und Konzeption des Systems im Rahmen eines Projektes genauso behandelt, wie die Inhalte des Systems selbst und eine Bewertung seiner Durchführbarkeit sowie zu berücksichtigende Schwierigkeiten. Die Darstellungen sollen nicht als allgemeingültiges Erfolgsrezept für eine funktionierende Personalbeurteilung verstanden werden,

sondern vielmehr als Ansatzpunkt und zusammenfassende Anleitung für die Vorgehensweise bei der Konzeption eines solchen Verfahrens am Beispiel eines konkreten Systems. Die Dokumentation und Bewertung der Einführung eines Leistungsbeurteilungssystems für Produktionsmitarbeiter, die Auswertung der Verfahrens- und Gestaltungsalternativen und die Beschreibung deren Umsetzung bieten einen zugleich umfassenden und überschaubaren Rahmen für die Implementierung eines Beurteilungssystems von den ersten Überlegungen und Beweggründen für eine Beurteilung bis zum fertigen Konzept und den Inhalten eines entsprechenden Beurteilertrainings.

Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis: 1. Einleitung 2. Das [...]

Amtsblatt Springer-Verlag

Tipps und Tricks für Lehrer Weder im Studium noch im Referendariat wirst du auf die realen Herausforderungen des Lehrerberufes vorbereitet. Und auch als erfahrener Kollege kann es dir passieren, dass du dich in der Alltagsroutine verlierst und plötzlich wieder wie ein Junglehrer nach Lösungsstrategien für Probleme im Schulalltag suchst. Dieser Ratgeber hält Seite für Seite zahlreiche Tipps, Hinweise, Ideen, Vorgehensweisen und Tricks für deinen Alltag in der Schule bereit. So wirst du dich schnell zurechtfinden, gut ankommen und schulische Situationen meistern. Das Buch ist vor allem für junge, angehende Lehrkräfte gedacht. Es bietet aber auch denjenigen eine gute Hilfe, die etwas im Schulleben ändern möchten, aber nicht wissen, wo sie anfangen sollen. Mit den Tipps begegnest du den Anforderungen des Lehreralltags gelassen und schonst deine Gesundheit. Was dich erwartet: Tipps, die direkt umsetzbar, realistisch und praxisnah sind.

50 Tipps für eine effektive Praxisanleitung in der Altenpflege kassel university press GmbH Das vorliegende Handbuch widmet sich dem Kern der beruflichen Tätigkeit von Lehrkräften – dem Unterrichten. Die Struktur des Handbuchs wird bestimmt durch das bekannte Angebots-Nutzungs-Modell von Unterricht. Nach einem einführenden Kapitel „Grundlagen und Diskurse“ werden die „allgemeinbildende Schule“ und die „Lehrpersonen“ als Voraussetzungen des Angebots in vielfältigen Beiträgen charakterisiert. Danach geht es um die „Angebotsgestaltung“, die „Nutzungsbedingungen von Unterricht“ und die „beabsichtigten Wirkungen von Unterricht“. Am Ende finden sich Beiträge zur „Leistungsdiagnostik“ und zum großen Thema „Unterricht planen, analysieren und evaluieren“. Ein besonderes Augenmerk des Handbuchs liegt einerseits auf dem Akt des Unterrichts und andererseits darauf, unterrichtliches Handeln wissenschaftlich zu begründen und vielfältige Bezüge zu anderen Tätigkeitsfeldern von Lehrkräften herzustellen. Deshalb richtet sich der Band nicht nur an Studierende, sondern auch an Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie an Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen. Ziel des Handbuchs ist es, aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse in den Kontext praktischen Handelns zu stellen.

Steuerung und Kontrolle von Außendienstmitarbeitern Schlütersche

Inhaltsangabe: Zusammenfassung: In der vorliegenden Diplomarbeit wurde ein Genetischer Algorithmus, der die Zuordnung der Residuennummern zu deren 15N-HSQC-Signalen automatisieren und optimieren soll, entwickelt. Die Informationen der 15N-HSQC- und NOESY-Messung können erst nach der richtigen Zuordnung der Residuennummern im Protein verwertet werden. Diese Aufgabe soll der Genetische Algorithmus erledigen, da dies in der derzeitigen wissenschaftlichen Praxis oftmals nur per Hand möglich ist. Der erste Teil der Arbeit behandelt die Theorie der NMR (Nuclear Magnetic Resonance Spectroscopy) und des Genetischen Algorithmus, soweit dies für das Verständnis der Arbeit nötig ist. Im zweiten Teil der Arbeit wird das entwickelte Programm erläutert und die einzelnen Klassen sowie die enthaltenen Funktionen erklärt. Auf die Funktionen der Klasse Peakinterpretation.java wird speziell eingegangen, da diese Klasse die genetischen Operatoren Rekombination und Crossover enthält. Im nächsten Abschnitt werden Programmparameter festgelegt und die Ergebnisse der Testreihen beschrieben. Nach den ersten Läufen wurde ersichtlich, dass mit der vorhandenen Fitnessfunktion keine guten Ergebnisse erzielt werden konnte. Die Fitnessfunktion wurde daher im Anschluss an diese ersten Testläufe geändert, indem man das Bitset proceed entfernte, das für die Überprüfung von doppelt vergebenen Residuennummern eingesetzt wurde (siehe Abbildung 55 Seite 45). Mit folgenden Parametereinstellungen wurden im nächsten Teil der Arbeit die Proteine mdm2 und b8q ausgewertet. - Mutationsrate: 0.6 - Rekombinationsrate: 0.9 - Populationsgröße: 100 - Generationszyklen: 50 - Generationsläufe: 0 - 20 000 Mit den oben angegebenen Parametereinstellungen konnte das Protein mdm2 bis zu 75 % ausgewertet werden. Beim Protein b8q war die erzielte Zuordnungsrate geringer als bei Protein mdm2. Bei den Läufen wurden maximal 19 Residuennummern richtig zugeordnet. Dies bedeutet, dass das Protein zu 58 % die richtige Zuordnung besitzt. Zur Verbesserung dieses Ergebnisses innerhalb eines Laufes wurden weitere interessante Spektren mit einem Fitnesswert, der nahe am maximalen Fitnesswert des Laufes liegt, betrachtet. Dadurch war es möglich die Zuordnungsrate auf 61 % zu erhöhen. Des Weiteren konnte bei diesen Läufen festgestellt werden, dass es Spektren mit demselben Fitnesswert gibt, aber mit unterschiedlicher Anzahl an richtig zugeordneten Residuennummern. Der Grund liegt darin, dass mit der 1. und [...]

Personalorganisation und Personaleinsatz Redline Wirtschaft

Ziel dieses Buches ist, die betriebliche Personalarbeit auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse in einer modernen und praxisbezogenen Form darzustellen. Dazu wird zunächst das erforderliche Grundlagenwissen vermittelt, um dann Möglichkeiten zur praktischen Umsetzung dieser Erkenntnisse aufzuzeigen. Thematisch umfasst das Buch neben den Grundlagen der Personalwirtschaft die personelle Leistungsbereitstellung, den Leistungserhalt und die Leistungsförderung sowie Informationssysteme der Personalwirtschaft. Neuere Aspekte der Personalarbeit, die sich zum Beispiel durch die Veränderungen im europäischen Wirtschaftsraum und die daraus resultierenden Trends und Problemfelder ergeben, werden ebenso aufgezeigt wie moderne Ansätze für die Zukunft der Personalwirtschaft. Dabei steht die Anregung zu einer kritischen Auseinandersetzung bezüglich der Einsetzbarkeit und der Vor- und Nachteile neuerer Instrumente der Personalwirtschaft im Vordergrund. Nach den einzelnen Abschnitten werden Fragen zur Kontrolle und Vertiefung angeboten. Das Buch richtet sich sowohl an Studierende an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien als auch an Praktiker im Personalbereich.

Computerunterstützte Führung in Kommunalverwaltung und -politik John Wiley & Sons Keine Unternehmenssteuerung kann effektiv sein, ohne auf geeignete Informationsgrundlagen und Datenquellen zurückzugreifen. Neben den unternehmensinternen Informationssystemen kann das Management auch aus externen Datenquellen Nutzen für seine Steuerung ziehen. Zwei der wichtigsten öffentlich verfügbaren Datenquellen sind die externe Rechnungslegung und die Marktforschung. Die vorliegende Arbeit untersucht diese Datenquellen mit speziellem Bezug auf Versicherungsunternehmen. Dabei werden die Rechnungslegung von Versicherungsunternehmen nach HGB und nach IFRS sowie die Marktforschung nicht nur isoliert voneinander auf die Eignung und Nützlichkeit für die Unternehmenssteuerung untersucht. Es geht auch um die Frage, ob und wie weit das Zusammenspiel der einzelnen Datenquellen neue Erkenntnisse und damit Mehrwerte für das Management von Versicherungsunternehmen liefern kann. Insbesondere Mitarbeitern und Führungskräften in Versicherungsunternehmen kann das Buch damit Ideen und Lösungsansätze für die Verbesserung der Informationsversorgung bieten.

Kleines Handbuch zum erfolgreichen Verfassen und Vollenden einer Dissertation. Tipps, Tricks, Übungen und amüsante Anekdoten aus der Studienzeit epubli

Im Zeitalter der weltweiten logistischen und technischen Vernetzung müssen Unternehmen ihre

Geschäftstätigkeit ständig an veränderte Rahmenbedingungen anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. In der täglichen Arbeit bedeutet dies für ihre Mitarbeiter, dass sie regelmäßig mit neuen Problemstellungen konfrontiert werden. Auf solche Arbeitssituationen können Ausbildung und Studium nur bedingt vorbereiten. Die weiteren benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten muss sich jeder Mitarbeiter flexibel im Zuge eines lebenslangen Lernens aneignen. Eine Möglichkeit, auf diese gestiegenen Lernanforderungen der heutigen Informations- und Wissensgesellschaft zu reagieren, ist die Reflexion von Arbeitsinhalten und Vorgehensweisen. Um diese Möglichkeit weiter zu konkretisieren, müssen die lerntheoretischen Konzepte genauer untersucht und auf den entsprechenden Kontext übertragen werden. Mit dem vorliegenden Buch wird dazu ein interdisziplinärer Ansatz vorgestellt, der die Anforderungen eines individuellen, organisatorischen und speziell reflexiven Lernens mit der Gestaltung eines unterstützenden Informationssystems vereint. Hierzu wird ein konkreter Lösungsvorschlag erarbeitet, der Schritt für Schritt aufzeigt, wie eine IT-basierte Unterstützung reflexiver Lernprozesse in Unternehmen realisiert werden kann. Damit ist dieses Buch sowohl für die weitere Forschung im Bereich der Wirtschaftsinformatik und des technologiegestützten Lernens interessant, als auch als Impulsgeber und Konstruktionshilfe für die unternehmerische Praxis gedacht.

50 Tipps für eine effektive Praxisanleitung in der Altenpflege. Der Ratgeber für ambulante und stationäre Einrichtungen Haufe-Lexware

Das neue Lehrbuch der Bibliotheksverwaltung informiert in übersichtlicher Form über alle wichtigen Aspekte des Bibliotheksbetriebes. Die moderne Bibliothek berücksichtigt die Anforderungen, die an ein zeitgemäßes Bibliothekswesen gestellt werden. Im Zentrum stehen dabei Fragen des Bibliotheksmanagements, es werden aber auch alle anderen Bereiche, vom Bestandsaufbau bis zur Bestandserhaltung, von der Öffentlichkeitsarbeit bis zum Bibliotheksrecht, von den elektronischen Medien bis zur EDV, dargestellt. Ein Sach- und Personenregister schließt den Band ab. Mit den von ausgewiesenen Spezialisten verfassten Beiträgen wendet sich das Kompendium der Bibliotheksverwaltung in erster Linie an Studierende und Bibliothekare im Beruf, es soll aber auch Seiteneinsteigern ein nützliches Hilfsmittel sein.

Weiterbildung des Personals als Erfolgsfaktor der strategischen Unternehmensplanung in Bauunternehmen Stiftung Warentest

Es ist gar nicht so einfach, eine Praxisanleitung effektiv und sicher zu gestalten. Diese 50 Tipps aber machen Mut: Sie sind sozusagen die Basis für jede Praxisanleitung. Ob ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung – in diesem handlichen Nachschlagewerk finden sich die wichtigsten Instrumente für eine gute Beziehung zwischen Anleiter, Auszubildendem und Team. Kritik so formulieren, dass sie auch wirkt. Sich in Konfliktsituationen sachlich und neutral verhalten. Verräterische Signale der Körpersprache etc. Die 50 Tipps konzentrieren sich auf das Wesentliche. Renate Rogall-Adam hat sie in zahlreichen Fort- und Weiterbildungen für Praxisanleiter gesammelt und stellt sie leicht verständlich vor.

Entwicklung einer Optimierungsmethode zum Auswerten von Protein-NMR-Spektren mit Hilfe eines Genetischen Algorithmus diplom.de

Christian Lummer gibt in seinem Buch konkrete Handlungsanregungen für Führungssituationen, Gesprächsleitfäden und Tipps für die Praxis. Er veranschaulicht die Grundlagen guter Führungsarbeit und bietet praktische Werkzeuge an. Insbesondere für die mittlere Führungsebene bietet das Buch ein fundiertes Nachschlagewerk, mit dem sich die tägliche Arbeit erleichtern lässt und welches gleichzeitig einlädt, tiefer in die Theorie von Führung und Steuerung einzusteigen.

Beurteilungsgespräche souverän führen Schlütersche

Die Leistungsbeurteilung kann einen wertvollen Beitrag zur individuellen Lernentwicklung von Schüler*innen leisten, wenn sie eine hohe Informationsqualität aufweist, die intrinsische Motivation der Lernenden fördert und sie bei der Entwicklung eines differenzierten und überwiegend positiven Selbstkonzepts unterstützt. Aus theoretischer Sicht scheinen alternative Beurteilungssysteme besser dazu geeignet zu sein als die tradierte Beurteilungskultur mit Noten; empirisch wurde dies allerdings noch nicht hinreichend geprüft. Um zur Schließung dieser Forschungslücke beizutragen, wurde an der Anne-Frank-Schule Bargteheide (Schleswig-Holstein) über vier Schuljahre hinweg eine quasi-experimentelle Längsschnittstudie zur dialogbasierten Leistungsbeurteilung mit Portfolios durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Studie weisen darauf hin, dass das alternative Beurteilungssystem dieser mit dem Deutschen Schulpreis ausgezeichneten Gemeinschaftsschule positiv zur Motivations- und Selbstkonzeptentwicklung der Lernenden beiträgt. Von den befragten Schüler*innen, Eltern und Lehrkräften wird es zudem in vielfältiger Hinsicht als vorteilhaft angesehen. Lisa Kunze hat an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel Englisch und Geschichte für das Lehramt an Gymnasien studiert und zusätzlich Module aus dem Masterstudiengang Pädagogik absolviert, bevor sie an derselben Hochschule am Institut für Pädagogik promoviert hat. Sie ist seit fast zehn Jahren als Lehrerin in Schleswig-Holstein tätig und gibt deutschlandweit Fortbildungen für Lehrkräfte und Lehramtsstudierende. Lisa Kunze hat an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel Englisch und Geschichte für das Lehramt an Gymnasien studiert und zusätzlich Module aus dem Masterstudiengang Pädagogik absolviert, bevor sie an derselben Hochschule am Institut für Pädagogik promoviert hat. Sie ist seit fast zehn Jahren als Lehrerin in Schleswig-Holstein tätig und gibt deutschlandweit Fortbildungen für Lehrkräfte und Lehramtsstudierende.

100 clevere Tipps: Probezeit Springer-Verlag

Früher in Rente - clevere Strategien für den Ruhestand Früher in den Ruhestand zu gehen, ist für viele ein Traum – doch wie wird der Wunsch vom vorzeitigen Ruhestand Wirklichkeit? Tatsächlich muss niemand bis zum Rentenalter von derzeit knapp 66 Jahren arbeiten, doch wer früher aussteigt, muss mit empfindlichen Abstrichen bei der monatlichen Rente rechnen. Das Finanztest-Bausteinprinzip zeigt Ihnen, wie Sie den Übergang in den Ruhestand so erfolgreich wie möglich gestalten: mit Finanztipps, gesetzlichen Regelungen und Anlagestrategien. In nur drei Stunden Lesezeit erhalten Sie einen schnellen und zugleich umfassenden Überblick und den Grundstein für Ihre individuellen Renten- bzw. Ruhestandspläne. Anhand von drei Altersstufen (45, 55 und 63 Jahre) zeigt der Ratgeber, welche strategischen Überlegungen für den jeweiligen Lebensabschnitt eine Rolle spielen. Kurzweilig aufbereitet und untermalt mit Interviews, Checklisten und Tabellen liefert er fundiertes Wissen darüber, was es zu beachten gilt, um den eigenen Bedarf im Ruhestand richtig zu planen. Hier finden Sie Tipps zu Anlagestrategien mit ETF und Aktien, Vermögensaufbau und wie sie clever investieren. Die genannten Altersstufen werden exemplarisch verwendet. Für jeden Lebensabschnitt gelten andere Voraussetzungen für die Ruhestandsplanung. Dabei sind die Grenzen jedoch fließend, sodass dieses Handbuch für jedes Alter die passenden Bausteine für ein individuelles Ausstiegskonzept bereithält. Erfahren Sie unter anderem, wie Sie eine sichere Privat-Rente mit dem Finanztest-Pantoffel-Portfolio aufbauen können. Die klare Botschaft des Buches: Rechtzeitige Planung und Vorsorge sowie frühzeitiger Vermögensaufbau lassen den Traum vom vorzeitigen Ausstieg aus dem Job in greifbare Nähe rücken.

Work of Leaders : das Führungsmodell : drei Schritte zu besserem Führungsverhalten : Vision, Einklang und Umsetzung Waxmann Verlag

Bernd Vöhringer analysiert die Arbeitssituation von Verwaltungsführungskräften und Gemeinderäten sowie die damit verbundenen Unterstützungspotenziale und entwickelt eine Konzeption für ein Informationssystem, das die kommunalpolitische Führung im Rahmen des New Public Management unterstützt.

IT-basierte Unterstützung reflexiver Lernprozesse in Unternehmen Schlütersche

"Work of Leaders" ist der Höhepunkt und das Ergebnis aus sechs Jahren Forschung und Entwicklung. Das Buch präsentiert eine einfache Struktur, die die Komplexität der heutigen Mitarbeiterführung einfängt und widerspiegelt. Ziel ist es, jedem, der seinen Führungsstil verbessern will, diese wertvollen Erkenntnisse zugänglich zu machen. Die eigentlich entscheidende Arbeit, die Führungskräfte leisten, kann auf drei Bereiche runtergebrochen werden: eine Vision schaffen, Einklang im Unternehmen herstellen und die Umsetzung dieser Vision vorantreiben. Vision, Einklang und Umsetzung sind drei "Zauberworte": einfach, elegant, überzeugend und intuitiv zu verstehen. Sie machen aus den Zielen der Unternehmensführung handfeste, umsetzbare Schritte. Die Autoren fassen in "Work of Leaders" das Wissen der bekanntesten Autoritäten in Sachen Leadership zusammen. Außerdem flossen die Daten und Auswertungen von tausenden von Führungskräften und ihren Mitarbeitern ein. Die Autoren profitierten zusätzlich von ihrer Verbindung zu hunderten von Unternehmensberatern. Humorvoll und angelehnt an reale Situationen bietet "Work of Leaders" ein Leadership-Modell und einen Prozess, die Führungskräften auf allen Ebenen helfen, unmittelbare Erfolge zu erzielen. Zahlreiche Tipps und Strategien geben eine klare Richtung vor und sind leicht anzuwenden.

Rekrutierung und Entwicklung des Personals in der öffentlichen Verwaltung Schlütersche

Inhaltsangabe: Einleitend: Ein Außendienstmitarbeiter in der Pharmabranche, der Pharmareferent, hat insbesondere die Aufgabe, durch Informationsarbeit den Arzt davon zu überzeugen, daß dieser ein bestimmtes Arzneimittel ausprobiert, verschreibt und dadurch den Umsatz des jeweiligen pharmazeutischen Unternehmens zu steigern. Aufgrund des großen Erklärungsbedarfs von pharmazeutischen Produkten gilt der Pharmareferent als das wirksamste Kommunikationselement in

dem Markt für verschreibungspflichtige Pharmazeutika. Es ist davon auszugehen, daß etwa 75% der Fachinformationen über die Wirkung sowie Nebenwirkungen von Arzneimitteln durch die Pharmareferenten erfolgt. Auf den Außendienst entfallen zwischen 20 und 25 % der gesamten Kosten eines pharmazeutischen Unternehmens bzw. verursacht dieser häufig einen Kostenanteil von 50 - 60 % der gesamten Marketingkosten. Dieser hohe Anteil an den Gesamtkosten führt dazu, daß der Steuerung und Kontrolle von Außendienstmitarbeitern mit dem Ziel einer Effektivitäts- und Effizienzsteigerung eine starke Bedeutung beizumessen ist. Friesewinkel geht davon aus, daß drei Viertel der deutschen Pharmareferenten ihre Kosten nicht erwirtschaften. Vor dem Hintergrund der sich ändernden gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen, wie die Stufen des Gesundheitsstrukturgesetzes, dem steigenden Wettbewerb sowie dem Kostendruck gewinnt die Steuerung und Kontrolle von Außendienstmitarbeitern in der Pharmabranche zunehmend an Bedeutung. Diesbezüglich wandelt sich das Berufsbild des Pharmareferenten hin zu einem eigenverantwortlich handelnden, verkaufsorientierten Kunden- und Gebiets- bzw. Markt-Manager, dessen Erfolg auf unternehmerischem Denken und Agieren basiert. Demzufolge äußert sich Glasmacher hinsichtlich der persönlichen Qualität des Pharmareferenten wie folgt: "In Zukunft wird über den Erfolg eines Außendienstmitarbeiters viel mehr die persönliche Qualität und Kompetenz als die praktizierte Marketing- bzw. Führungs-Philosophie entscheiden, obwohl die beiden letzteren wesentliche Rahmenbedingungen des persönlichen Erfolges sind. Beides muß zusammenpassen." Die Herausforderung dieser Arbeit besteht nun darin, erfolgsrelevante Eigenschaften von Außendienstmitarbeitern zu ermitteln und diese erfolgsrelevanten Eigenschaften bei Steuerung und Kontrolle von Außendienstmitarbeitern zu berücksichtigen bzw. zu prüfen, inwieweit diese sich zur Steuerung und Kontrolle eignen. Hierbei ist es einerseits grundsätzlich schwierig, [...]