

Inhaltsübersicht

1.	Einleitung	1
1.1	Ausgangslage	3
1.2	Relevanz des Themas	4
1.3	Bezugsrahmen als Heuristik der explorativen Forschung	7
1.4	Methodisches Vorgehen	25
1.5	Zielsetzungen	34
1.6	Aufbau der Arbeit	35
2.	Konzeptionelle Grundlagen	37
2.1	Vorbemerkungen	39
2.2	Ansätze des Personalmanagements	39
2.3	Begriffliche Grundlagen	51
2.4	Nachhaltiges Personalmanagement als implizite Kernkompetenz	69
2.5	Modell eines nachhaltigen Personalmanagements im Überblick	71
3.	Vertrauen als zentrale Grundlage und Ergebnis eines nachhaltigen Personalmanagements	77
3.1	Vorbemerkungen	79
3.2	Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen des Vertrauens	80
3.3	Erklärungsmodelle	98
3.4	Vertrauen in betriebswirtschaftlichen Kontexten	100
3.5	Vertrauen und nachhaltiges Personalmanagement	117
4.	Anforderungen an ein nachhaltiges Personalmanagement	121
4.1	Konzeption	123
4.2	Quellen der Anforderungen	124
4.3	Verwendungsbereiche der Nachhaltigkeitsanforderungen	147
4.4	Herleitung der Nachhaltigkeitsanforderungen	156
4.5	Fazit	192
5.	Funktionen eines nachhaltigen Personalmanagements	195
5.1	Vorbemerkungen	197
5.2	Metafunktionen	198
5.3	Prozessfunktionen	277
5.4	Querschnittsfunktionen	349
5.5	HRM-Servicefunktion	373
6.	Institutionelle Aspekte eines nachhaltigen Personalmanagements	383
6.1	Elemente der institutionellen Betrachtungsperspektive	385
6.2	Gestaltung der Rahmenstruktur des Personalmanagements	386
6.3	Das Personalnetzwerk als Detailstruktur für ein nachhaltiges Personalmanagement	393

6.4	Prozesse des Personalmanagements	399
6.5	Bewertung und Auswahl einer effizienten dauerhaften Organisationsform für den Personalbereich	401
6.6	Prozess der organisatorischen Gestaltung im Personalbereich	415
7.	Personelle Aspekte eines nachhaltigen Personalmanagements	417
7.1	Vorbemerkungen	419
7.2	Rollen im Personalmanagement	419
7.3	Professionalisierung im HRM	437
7.4	Entwicklungsperspektiven zur Rollenwahrnehmung im nachhaltigen Personalmanagement	442
8.	Gestaltungsempfehlungen	445
8.1	Vorbemerkungen	447
8.2	Gestaltungsempfehlungen	448
8.3	Fazit	456
9.	Schlussfolgerungen	457
9.1	Vorbemerkungen	457
9.2	Zentrale Erkenntnisse	457
9.3	Grenzen des eigenen Ansatzes	461
9.4	Anregungen für künftige Forschungsprojekte	462
9.5	Fazit	463
	Literaturverzeichnis	493

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	V
Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXV
Verzeichnis der Anhänge	XXVII
Abkürzungsverzeichnis	XXIX
Statistische Symbolik	XXXIII
1. Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	3
1.2 Relevanz des Themas	4
1.3 Bezugsrahmen als Heuristik der explorativen Forschung	7
1.3.1 Grundfragen der wissenschaftlichen Forschung	7
1.3.2 Bezugsrahmen	9
1.3.3 Heuristik	11
1.3.4 Explorative Forschung	12
1.3.5 Stufen der Theorieentwicklung	13
1.3.5.1 Vorbemerkungen	13
1.3.5.2 Begriffliche Aussagen	14
1.3.5.3 Deskriptive Aussagen	15
1.3.5.4 Explanatorische Aussagen	15
1.3.5.5 Praxeologische Aussagen	15
1.3.6 Strategien der explorativen Forschung	16
1.3.6.1 Vorbemerkungen	16
1.3.6.2 Sachlich-analytische Forschungsstrategie	16
1.3.6.3 Empirische Forschungsstrategie	18
1.3.6.4 Formal-analytische Forschungsstrategie	19
1.3.7 Arten und Funktionen von Bezugsrahmen	20
1.3.7.1 Vorbemerkungen	20
1.3.7.2 Begriffsrahmen	21
1.3.7.3 Beschreibungsrahmen	22
1.3.7.4 Erklärungsrahmen	22
1.3.7.5 Entscheidungsrahmen	22
1.3.8 Was leisten Bezugsrahmen?	23
1.4 Methodisches Vorgehen	25
1.4.1 Methodisches Vorgehen im Überblick	25
1.4.2 Literaturanalysen	28
1.4.3 Expertenbefragungen	29
1.4.4 Breitenbefragung	31

1.4.5 Fallstudien	32
1.5 Zielsetzungen	34
1.6 Aufbau der Arbeit	35
2. Konzeptionelle Grundlagen	37
2.1 Vorbemerkungen	39
2.2 Ansätze des Personalmanagements	39
2.2.1 Konzeptionelle Basis und Ausrichtung	39
2.2.2 Der Harvard-Ansatz des strategischen Human Resource Managements nach Beer et al.	40
2.2.3 Die Human-Investment-Philosophy nach Miles und Snow	42
2.2.4 Das People-Centered Management nach Pfeffer	45
2.2.5 Entwicklungsphasen des Personalmanagements	49
2.3 Begriffliche Grundlagen	51
2.3.1 Personalmanagement	51
2.3.2 Nachhaltigkeit	53
2.3.3 Nachhaltiges Personalmanagement	61
2.4 Nachhaltiges Personalmanagement als implizite Kernkompetenz	69
2.5 Modell eines nachhaltigen Personalmanagements im Überblick	71
3. Vertrauen als zentrale Grundlage und Ergebnis eines nachhaltigen Personalmanagements	77
3.1 Vorbemerkungen	79
3.2 Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen des Vertrauens	80
3.2.1 Vertrauen	80
3.2.1.1 Vertrauensbegriff	80
3.2.1.2 Formen des Vertrauens	82
3.2.1.3 Verstärkungskreislauf und Teufelskreis des Vertrauens bzw. Misstrauens	86
3.2.2 Vertrauensorganisation	88
3.2.3 Vertrauensmanagement und Vertrauensförderung	91
3.2.3.1 Management versus Förderung	91
3.2.3.2 Vertrauenskontrolle	91
3.2.4 Verantwortung	93
3.2.5 Selbstorganisation	96
3.3 Erklärungsmodelle	98
3.4 Vertrauen in betriebswirtschaftlichen Kontexten	100
3.4.1 Vertrauen und Organisationsmanagement	100
3.4.1.1 Grundlegende Organisationsaufgaben	100
3.4.1.2 Organisationale Transformation und Vertrauen	101
3.4.2 Vertrauen und Wissensmanagement	106
3.4.3 Vertrauen und Personalmanagement	109
3.4.3.1 Vorbemerkungen	109

3.4.3.2 Vertrauensorientierte Führung	110
3.4.3.3 Kommunikation	113
3.4.3.4 Personalpflege	116
3.5 Vertrauen und nachhaltiges Personalmanagement	117
4. Anforderungen an ein nachhaltiges Personalmanagement	121
4.1 Konzeption	123
4.2 Quellen der Anforderungen	124
4.2.1 Rahmenbedingungen	124
4.2.1.1 Ökonomische Rahmenbedingungen	125
4.2.1.2 Technologische Rahmenbedingungen	127
4.2.1.3 Rechtlich-politische Rahmenbedingungen	127
4.2.1.4 Soziokulturelle Rahmenbedingungen	129
4.2.1.5 Physisch-ökologische Rahmenbedingungen	134
4.2.1.6 Aufgabenspezifische Rahmenbedingungen	135
4.2.1.7 Betriebliche Rahmenbedingungen	136
4.2.1.8 Personelle Rahmenbedingungen	138
4.2.2 Empirische Studien	142
4.2.3 HRM-Ansätze	144
4.2.4 Nachhaltigkeitsdiskussion	146
4.3 Verwendungsbereiche der Nachhaltigkeitsanforderungen	147
4.3.1 Zielsystem	147
4.3.2 Wertemodell	149
4.3.3 Gestaltungsparameter	150
4.3.4 Evaluationsmassstäbe	151
4.3.5 Effizienzkriterien	155
4.4 Herleitung der Nachhaltigkeitsanforderungen	156
4.4.1 Vorbemerkungen	156
4.4.2 Partizipation	156
4.4.3 Wertschöpfungsorientierung	161
4.4.4 Strategieorientierung	168
4.4.5 Kompetenz- und Wissensorientierung	173
4.4.6 Anspruchsgruppenorientierung	179
4.4.7 Flexibilität	186
4.5 Fazit	192
5. Funktionen eines nachhaltigen Personalmanagements	195
5.1 Vorbemerkungen	197
5.2 Metafunktionen	198
5.2.1 Strategisches Personalmanagement	199
5.2.1.1 Charakterisierung der Funktion	199
5.2.1.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	205

5.2.1.3 Entwicklungsperspektiven des strategischen Personalmanagements	210
5.2.2 Personalführung und Management Development	211
5.2.2.1 Charakterisierung der Funktion	211
5.2.2.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	220
5.2.2.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalführung	225
5.2.3 Wissensmanagement und organisationales Lernen	227
5.2.4 Interne Kommunikation	231
5.2.4.1 Charakterisierung der Funktion	231
5.2.4.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	238
5.2.4.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen internen Kommunikation	242
5.2.5 Organisationaler Wandel und Transformation	243
5.2.5.1 Charakterisierung der Funktion	243
5.2.5.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	253
5.2.5.3 Entwicklungsperspektiven eines nachhaltigen Veränderungsmanagements	258
5.2.6 Personalpflege	261
5.2.6.1 Charakterisierung der Funktion	261
5.2.6.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	271
5.2.6.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalpflege	274
5.3 Prozessfunktionen	277
5.3.1 Personalplanung	277
5.3.1.1 Charakterisierung der Funktion	277
5.3.1.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	283
5.3.1.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalplanung	286
5.3.2 Personalgewinnung	287
5.3.2.1 Charakterisierung der Funktion	287
5.3.2.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	291
5.3.2.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalgewinnung	295
5.3.3 Personalentwicklung	297
5.3.3.1 Charakterisierung der Funktion	297
5.3.3.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	306
5.3.3.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalentwicklung	310
5.3.4 Personaleinsatz	313
5.3.4.1 Charakterisierung der Funktion	313
5.3.4.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	320

5.3.4.3 Entwicklungsperspektiven eines nachhaltigen Personaleinsatzes	323
5.3.5 Personalerhaltung	325
5.3.5.1 Charakterisierung der Funktion	325
5.3.5.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	331
5.3.5.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalerhaltung	337
5.3.6 Personalfreistellung	339
5.3.6.1 Charakterisierung der Funktion	339
5.3.6.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	345
5.3.6.3 Entwicklungsperspektiven einer nachhaltigen Personalfreistellung	348
5.4 Querschnittsfunktionen	349
5.4.1 Personalmarketing	349
5.4.1.1 Charakterisierung der Funktion	349
5.4.1.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	354
5.4.1.3 Entwicklungsperspektiven eines nachhaltigen Personalmarketings	358
5.4.2 Personalorganisation	359
5.4.3 Personalcontrolling	361
5.4.3.1 Charakterisierung der Funktion	361
5.4.3.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	366
5.4.3.3 Entwicklungsperspektiven eines nachhaltigen Personalcontrollings	371
5.5 HRM-Servicefunktion	373
5.5.1 Charakterisierung der Funktion	373
5.5.2 Beurteilung anhand der Nachhaltigkeitskriterien	378
5.5.3 Entwicklungsperspektiven nachhaltiger HRM-Services	381
6. Institutionelle Aspekte eines nachhaltigen Personalmanagements	383
6.1 Elemente der institutionellen Betrachtungsperspektive	385
6.2 Gestaltung der Rahmenstruktur des Personalmanagements	386
6.2.1 Eingliederung des HRM in die Unternehmensorganisation (Konfiguration)	386
6.2.2 Arbeitsteilung im HRM	389
6.2.3 Zentralisierung und Dezentralisierung im nachhaltigen HRM	391
6.2.4 Koordination des Personalmanagements	392
6.2.5 Zwischenfazit	392
6.3 Das Personalnetzwerk als Detailstruktur für ein nachhaltiges Personalmanagement	393
6.4 Prozesse des Personalmanagements	399

6.5	Bewertung und Auswahl einer effizienten dauerhaften Organisationsform für den Personalbereich	401
6.5.1	Einflussgrößen auf die Effizienz dauerhafter Organisationsformen für den Personalbereich	401
6.5.2	Ableitung und Präzisierung von Effizienzkriterien	403
6.5.3	Beurteilung der Organisationsformen	409
6.6	Prozess der organisatorischen Gestaltung im Personalbereich	415
7.	Personelle Aspekte eines nachhaltigen Personalmanagements	417
7.1	Vorbemerkungen	419
7.2	Rollen im Personalmanagement	419
7.2.1	Konzeption	419
7.2.2	HRM als strategischer Partner	424
7.2.3	HRM als Change Agent	425
7.2.4	HRM als Mitarbeiter-Coach	427
7.2.5	HRM als Dienstleister (Service Center)	427
7.2.6	HRM als Wissensmanager	429
7.2.7	HRM als Kommunikator	435
7.2.8	Zwischenfazit	436
7.3	Professionalisierung im HRM	437
7.3.1	Konzept der Professionalisierung	437
7.3.2	Profil der HRM-Verantwortlichen	437
7.3.3	Personalentwicklung für HRM-Verantwortliche	440
7.3.4	Anerkennung von HRM-Verantwortlichen	441
7.4	Entwicklungsperspektiven zur Rollenwahrnehmung im nachhaltigen Personalmanagement	442
8.	Gestaltungsempfehlungen	445
8.1	Vorbemerkungen	447
8.2	Gestaltungsempfehlungen	448
8.2.1	Werte eines nachhaltigen HRM	448
8.2.2	Strategische Aspekte des HRM	448
8.2.3	Organisation und Rollen des HRM	450
8.2.4	Führung und Motivation	452
8.2.5	HRM-Prozesse	454
8.3	Fazit	456
9.	Schlussfolgerungen	457
9.1	Vorbemerkungen	457
9.2	Zentrale Erkenntnisse	457
9.3	Grenzen des eigenen Ansatzes	461
9.4	Anregungen für künftige Forschungsprojekte	462
9.5	Fazit	463

Anhänge	465
Literaturverzeichnis	493