

<b>INHALTSVERZEICHNIS .....</b>	<b>III</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>VI</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>VIII</b>
<b>1 EINFÜHRUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Problemstellung und Herausforderung .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Zielsetzung der Arbeit .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Aufbau der Arbeit .....</b>	<b>14</b>
<b>2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Strategisches Personalmanagement als Schlüsselfunktion für den Unternehmenserfolg .....</b>	<b>17</b>
2.1.1 Begriffliche Definition und Abgrenzung zu anderen Unternehmensfunktionen .....	17
2.1.2 Die neun Personalmanagementfelder: personalwirtschaftliche Instrumente und Maßnahmen .....	25
2.1.3 State of the Art zentraler Theorien und Denkmodelle im Personalmanagement .....	29
<b>2.2 Krisenmanagement als Basis einer erfolgreichen Krisenbewältigung .....</b>	<b>38</b>
2.2.1 Begriffliche Definition von Krisen und Abgrenzung zu konjunkturellen Hochphasen .....	38
2.2.2 Entstehungsursachen, Verlauf und Dauer von Krisen .....	44
2.2.3 State of the Art zu Krisen in der Historie und die zentrale Rolle des Krisenmanagements .....	51
<b>2.3 High Potentials als strategischer Wettbewerbsvorteil .....</b>	<b>57</b>
2.3.1 Begriffliche Definition von High Potentials und Abgrenzung zu Medium Potentials .....	57
2.3.2 Persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Qualifikationen von High Potentials .....	60

2.3.3 State of the Art der Retention von High Potentials im Spannungsfeld „War for talents“ und Krisen.....	65
<b>2.4 „Darwiportunismus pur“ als Zielzustand zur krisensicheren Retention und langfristigen Loyalitätssteigerung.....</b>	<b>71</b>
2.4.1 Darwinismus – Begriffliche Definition .....	71
2.4.2 Opportunismus – Begriffliche Definition.....	75
2.4.3 Darwiportunismus, Darwiportunismus-Matrix und Abbildung der wirtschaftlichen Zyklen.....	76
<b>2.5 Erklärungsziel, Idee und Gestaltungsziel .....</b>	<b>85</b>
<b>3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG .....</b>	<b>89</b>
<b>3.1 Operationalisierung des Untersuchungsrahmens.....</b>	<b>89</b>
3.1.1 State of the Art der krisensicheren Retention von High Potentials.....	89
3.1.2 Zielsetzungen der empirischen Untersuchung .....	106
3.1.3 Modell der empirischen Untersuchung .....	107
3.1.4 Ableitung und Entwicklung der Hypothesen .....	119
3.1.5 Aufbau und Methodik der empirischen Untersuchung .....	131
<b>3.2 Untersuchung.....</b>	<b>137</b>
3.2.1 Pretest .....	137
3.2.1.1 Ablauf.....	139
3.2.1.2 Datenanalyse .....	141
3.2.1.3 Erkenntnisse und Modifikationen des Untersuchungsdesigns .....	143
3.2.2 Experiment.....	147
3.2.2.1 Aufbau und Ablauf.....	147
3.2.2.2 Erkenntnis .....	156
<b>3.3 Ergebnisanalyse .....</b>	<b>159</b>
3.3.1 Methodik der Auswertung .....	159
3.3.2 Analyse der quantitativen Daten .....	161
3.3.2.1 Struktur der Stichprobe .....	161
3.3.2.2 Struktur der Entscheidungen.....	163
3.3.2.3 Statistische Überprüfung der Hypothesen .....	168
3.3.2.3.1 Hypothese 1.....	168
3.3.2.3.2 Hypothese 2.....	179
3.3.2.3.3 Hypothese 3.....	187
3.3.2.3.4 Hypothese 4.....	195
3.3.2.3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse.....	200
3.3.2.4 Hierarchisch logistische Regressionsanalyse unter Einbezug aller Variablen.....	203
3.3.3 Analyse der qualitativen Daten.....	206

3.3.4 Limitationen der experimentellen Untersuchung .....	214
3.3.5 Zwischenfazit.....	217
<b>4 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DAS STRATEGISCHE PERSONALMANAGEMENT .....</b>	<b>225</b>
<b>4.1 Personalbedarfsermittlung (Kalkulation).....</b>	<b>225</b>
<b>4.2 Personalbestandsanalyse (Evaluation) .....</b>	<b>228</b>
<b>4.3 Personalveränderung.....</b>	<b>232</b>
<b>4.4 Personalbeschaffung insbesondere unter Einbezug des Personalmarketings und des Employer Brandings .....</b>	<b>233</b>
<b>4.5 Personaleinsatz (Allokation) .....</b>	<b>244</b>
<b>4.6 Personalentwicklung .....</b>	<b>247</b>
<b>4.7 Personalfreisetzung .....</b>	<b>252</b>
<b>4.8 Personalführung .....</b>	<b>255</b>
<b>4.9 Personalkostenmanagement.....</b>	<b>259</b>
<b>5 SCHLUSSBETRACHTUNGEN .....</b>	<b>264</b>
<b>5.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse.....</b>	<b>264</b>
<b>5.2 Implikationen für die Forschung .....</b>	<b>269</b>
<b>5.3 Implikationen für die Praxis .....</b>	<b>273</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>278</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>292</b>