

INHALTSVERZEICHNIS.....	III
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
TABELLENVERZEICHNIS	VIII
1 EINFÜHRUNG.....	1
1.1 Problemstellung und Herausforderung	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	5
1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung	8
1.4 Aufbau der Arbeit	14
2 THEORETISCHE GRUNDLAGEN.....	17
2.1 Strategisches Personalmanagement als Schlüsselfunktion für den Unternehmenserfolg.....	17
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
2.2 Krisenmanagement als Basis einer erfolgreichen Krisenbewältigung.....	38
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
2.3 High Potentials als strategischer Wettbewerbsvorteil.....	57
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

IV

2.3.3 State of the Art der Retention von High Potentials im Spannungsfeld „War for talents“ und Krisen.....	65
2.4 „Darwiportunismus pur“ als Zielzustand zur krisensicheren Retention und langfristigen Loyalitätssteigerung.....	71
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
2.5 Erklärungsziel, Idee und Gestaltungsziel	85
3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	89
3.1 Operationalisierung des Untersuchungsrahmens	89
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
3.2 Untersuchung.....	137
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 Erkenntnisse	156
3.3 Ergebnisanalyse.....	159
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
4 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DAS STRATEGISCHE PERSONALMANAGEMENT	225
4.1 Personalbedarfsermittlung (Kalkulation).....	225
4.2 Personalbestandsanalyse (Evaluation)	228
4.3 Personalveränderung	232
4.4 Personalbeschaffung insbesondere unter Einbezug des Personalmarketings und des Employer Brandings	233
4.5 Personaleinsatz (Allokation)	244
4.6 Personalentwicklung	247
4.7 Personalfreisetzung	252
4.8 Personalführung	255
4.9 Personalkostenmanagement.....	259
5 SCHLUSSBETRACHTUNGEN	264
5.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse.....	264
5.2 Implikationen für die Forschung.....	269
5.3 Implikationen für die Praxis	273
ANHANG	278
LITERATURVERZEICHNIS	292