

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung: Worum es geht – der Faktor 70</b>	<b>1</b>
	Literatur	7
 <b>Teil I Konzeptionelle Grundlagen</b>		
<b>2</b>	<b>Strategisches Personalmanagement – das Spannungsfeld zwischen Strategie und Personal.</b>	<b>11</b>
2.1	Einleitung	11
2.2	Strategisches Management	13
2.3	Personalmanagement	25
2.4	Strategisches Personalmanagement	32
2.5	Einige Modelle des strategischen Personalmanagements.	39
2.6	Strategisches Personalmanagement – ein Fazit	48
	Literatur	50
<b>3</b>	<b>Die Verbindungslogik: Wie aktiv ist das Humankapital in die Strategieentwicklung eingebunden?</b>	<b>55</b>
3.1	Einleitung	55
3.2	Wie schaffen wir mit unserem Humankapital einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil?	57
3.3	Unternehmenskultur	69
3.4	Die Verbindungslogik – ein Fazit	80
	Literatur	82
<b>4</b>	<b>Wie wird das benötigte Humankapital bereitgestellt? – Die Ebene der Architektur</b>	<b>85</b>
4.1	Einleitung	85
4.2	Die Segmentierung des Humankapitals	88
4.3	HR-Architekturen	98
4.4	Die Ebene der Architektur – ein Fazit.	109
	Literatur	112

<b>5</b>	<b>Wie wird das benötigte Humankapital bereitgestellt? – Die Ebene der Personalinstrumente</b>	<b>115</b>
5.1	Einleitung	115
5.2	One Size Fits All? – Die Best-Practice-Schule	117
5.3	„Anpassung ist alles?“ – Die Best-Fit-Schule	127
5.4	Differenzierung durch Instrumente?	135
5.5	Die Ebene der Personalinstrumente – ein Fazit	140
	Literatur	141
<b>6</b>	<b>Die Suche nach dem heiligen Gral: Wie wirkt sich das Personalmanagement auf den Unternehmenserfolg aus?</b>	<b>147</b>
6.1	Einleitung	147
6.2	Was messen wir?	152
6.3	Was ist der Transmissionsmechanismus zwischen Inputs und Outputs?	159
6.4	Empirie: Was ist Stand der Forschung?	162
6.5	Personalmanagement und Unternehmenserfolg – ein Fazit	169
	Literatur	172
<b>Teil II Ansätze zur Umsetzung</b>		
<b>7</b>	<b>Strategische Personalplanung</b>	<b>177</b>
7.1	Was ist die Idee hinter der strategischen Personalplanung?	177
7.2	Wie ist die strategische Personalplanung aufgebaut?	180
7.3	Welche Rahmenbedingungen benötigt die strategische Personalplanung?	192
7.4	Wie sieht es mit der Verbreitung der strategischen Personalplanung aus?	193
7.5	Strategische Personalplanung – eine Bewertung	196
	Literatur	198
<b>8</b>	<b>Strategisches Kompetenzmanagement</b>	<b>201</b>
8.1	Was ist die Idee hinter dem strategischen Kompetenzmanagement?	202
8.2	Wie ist das strategische Kompetenzmanagement aufgebaut?	208
8.3	Welche Rahmenbedingungen benötigt ein strategisches Kompetenzmanagement?	215
8.4	Wie sieht es mit der Verbreitung des strategischen Kompetenzmanagements aus?	216
8.5	Strategisches Kompetenzmanagement – eine Bewertung	218
	Literatur	221
<b>9</b>	<b>HR Scorecards</b>	<b>225</b>
9.1	Was ist die Idee hinter den Scorecards?	226
9.2	Wie sind HR Scorecards aufgebaut?	231

---

9.3	Welche Rahmenbedingungen benötigen HR Scorecards? .....	240
9.4	Wie sieht es mit der Verbreitung von Scorecards aus? .....	240
9.5	HR Scorecards – eine Bewertung .....	241
	Literatur .....	244
<b>10</b>	<b>Human Capital Management .....</b>	<b>247</b>
10.1	Welche Idee steckt hinter dem Human Capital Management? .....	248
10.2	Wie ist das Human Capital Management aufgebaut? .....	250
10.3	Was sind die Rahmenbedingungen für ein Human Capital Management? .....	266
10.4	Wie sieht es mit der Verbreitung des Human Capital Management aus? .....	269
10.5	Human Capital Management – eine Bewertung .....	269
	Literatur .....	271
<b>11</b>	<b>Wie geht es weiter? .....</b>	<b>273</b>
11.1	Einleitung .....	273
11.2	Was bleibt zu tun? .....	282
	Literatur .....	286
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>287</b>