

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
1.1	Motivation und Problemstellung	1
1.2	Zielsetzung und Forschungsfragen	3
1.3	Aufbau der Arbeit	5
2	Theoretische Grundlagen	9
2.1	Digitalisierung	9
2.1.1	Begriffliche Klärung der Digitalisierung und Abgrenzung	9
2.1.2	Einordnung der Digitalisierung in die Betriebswirtschaft	12
2.2	Personalmanagement	17
2.2.1	Abgrenzung der Terminologie	18
2.2.2	Bedeutung des Personalmanagements für Unternehmen	22
2.2.3	Zielsetzung des Personalmanagements	25
2.2.4	Akteur*innen des Personalmanagements	28
2.2.5	IT-gestützte Personalarbeit	30
2.2.6	Prozesse im Personalmanagement	34
2.3	Personalinformationssysteme	53
2.3.1	Theoretische Grundlagen	53
2.3.2	Facetten eines HRIS	57
2.3.3	Einführung eines Personalinformationssystems	98

3	Forschungsstand und empirischer Bezugsrahmen	115
3.1	Erkenntnisse der empirischen Forschung	115
3.1.1	Methodik des systematischen Literaturüberblicks	116
3.1.2	Grundlegende Untersuchungen zum Einsatz von Personalinformationsystemen in der Personalentwicklung	122
3.1.3	Ergebnisse des Literaturüberblicks	129
3.2	Zusammenfassung und Anknüpfungspunkte für das Untersuchungsvorhaben	133
4	IT-gestützte Instrumente im Rahmen des Talent-Managements	137
4.1	Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen	137
4.1.1	Abgrenzung und Differenzierung des Talent-Begriffs	137
4.1.2	Talent-Management	141
4.1.3	Rahmenmodell des Talent-Managements	143
4.2	HR-Praktiken im Kontext eines digitalen Talent-Managements	147
4.2.1	Definition der Personalbedarfe und -planung	147
4.2.2	Mitarbeitendengewinnung und Talent-Identifikation	149
4.2.3	Performance-Management und Mitarbeitendenbeurteilung	154
4.2.4	Mitarbeitendenentwicklung	157
4.2.5	Nachfolgemanagement	163
4.2.6	Mitarbeitendenbindung	167
5	Methode	171
5.1	Qualitative Interviews	174
5.1.1	Auswahl der Forschungsmethode	174
5.1.2	Ausgestaltung des Erhebungsinstruments	182
5.1.3	Datenerhebung	187
5.1.4	Auswertungsmethode	191
5.2	Quantitative Befragung	197
5.2.1	Auswahl der Forschungsmethode	197
5.2.2	Operationalisierung der Variablen	203
5.2.3	Ausgestaltung des Erhebungsinstruments	211
5.2.4	Datenerhebung	217
5.2.5	Auswertungsmethoden	223

6 Ergebnisse der Untersuchung	233
6.1 Qualitative Untersuchung	233
6.1.1 Deskriptive Statistik	233
6.1.2 Durchführung einer qualitativen Inhaltsanalyse	234
6.1.3 Analyse der Güte der qualitativen Ergebnisse	236
6.1.4 Ergebnisse der Fallstudienanalyse	240
6.2 Quantitative Untersuchung	405
6.2.1 Stichprobenbeschreibung	406
6.2.2 Durchführung einer Itemanalyse	408
6.2.3 Durchführung einer Faktorenanalyse	420
6.2.4 Analyse der Gütekriterien	421
6.2.5 Deskriktivstatistische Analyse	433
7 Analyse und Interpretation der Ergebnisse	495
7.1 Ergebnisse der fallübergreifenden Analyse	495
7.1.1 Strategie	509
7.1.2 Organisation und Kultur	513
7.1.3 Führung	518
7.1.4 Personalentwicklung und Talent-Management	522
7.1.5 Technologie und Prozessdigitalisierung	527
7.2 Interpretation der Ergebnisse	536
7.3 Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	547
8 Schlussbetrachtung	551
8.1 Schlussfolgerungen für Unternehmen	551
8.2 Limitationen der Untersuchung und Ansatzpunkte für zukünftige Forschungsvorhaben	557
8.3 Fazit	562
Literaturverzeichnis	567