

Inhaltsverzeichnis

1	Geleitwort	5
	Abbildungsverzeichnis.....	13
	Tabellenverzeichnis.....	15
	Abkürzungsverzeichnis	17
2	Einleitung	19
2.1	Kompass	19
2.2	Hinweise	19
2.3	Lese- und Schreibtechnik für Texte	20
2.4	Begriffsdefinitionen	21
2.4.1	Hintergrund: Die BWL als Fachdisziplin.....	22
2.4.2	Ausgewählte Begriffe zum Komplex Personal.....	24
2.4.3	Ausgewählte Begriffe zum Komplex Management und Führung.....	26
2.4.4	Ausgewählte Begriffe zum Komplex Human Resource Management: Eine Synthese?	26
2.5	Argumentationsleitlinie im Buch	27
3	Worum es geht: Transformation der Arbeitswelt und neue Anforderungen	29
3.1	Kompass für das Kapitel	29
3.2	Zum dynamischen Verhältnis von Technik und Arbeit	31
3.2.1	Kompass für das Unterkapitel	32
3.2.2	Wissenschaft der Technik: Technologiefolgenabschätzung.....	33
3.2.3	Arbeit in den Wirtschaftswissenschaften.....	34
3.2.4	Konsequenzen.....	36
3.3	Makro-Ebene: Gesellschaftliche Transformationsfaktoren	39
3.3.1	Kompass für das Unterkapitel	40
3.3.2	Demografischer Wandel: Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung sowie Aspekte des Fachkräftemangels.....	43
3.3.3	Globalisierung	46
3.3.4	Wertewandel: Individualisierung?	49
3.3.5	Digitalisierung: Ein Heilsversprechen für die digitale Transformation?	51
3.4	Meso-Ebene: Transformation des Unternehmens in seinem Makro-Umfeld.....	55
3.4.1	Kompass für das Unterkapitel	55
3.4.2	Rahmenordnung von Wirtschaftsunternehmen: Homo Oeconomicus, Recht und Corporate Governance	57
3.4.2.1	Der sogenannte Homo Oeconomicus	58
3.4.2.2	Was im Unternehmen bleibt und wirkt: Das Recht	59
3.4.2.3	Corporate Governance: Extrakt von Legalität?	63

8 Inhaltsverzeichnis

3.4.3	Informationen über die Umweltdynamik auf Makro-Ebene	65
3.4.4	Der steinige Weg zum agilen Unternehmen für die digitale Transformation	68
3.4.4.1	Agilität als Zukunftsprojektion.....	69
3.4.4.2	Verständnis des Unternehmens als soziales Gebilde.....	71
3.4.4.3	Moral und Ethik	73
3.4.4.4	Wandel der Unternehmenskultur als Rahmen der digitalen Transformation	75
3.4.4.5	Wandel der Unternehmensstrategie als Rahmen und Unternehmensziele	78
3.4.4.6	Netzwerk- und teamartige Geschäftsprozessorganisation.....	80
4	Wie man auf Mikro-Ebene vorgeht: Berufliche Organisation der Arbeit und HRM.....	85
4.1	Kompass für das Kapitel	85
4.2	Bedarf: Neue berufliche Arbeitsanforderungen und Handlungskompetenzen	86
4.2.1	Kompass für das Unterkapitel	87
4.2.2	Rationalisierung der Arbeit: Digitale Automatisierung.....	89
4.2.3	Rationalisierung durch Arbeitsintensivierung: Leistungs- und Zeitdruck ohne Ende	100
4.2.4	Ermittlung des Bedarfs an Employability.....	105
4.2.4.1	Employability: Qualifikationen, Kompetenzen, Motivation und Fitness	106
4.2.4.2	Schritt 1: Soll-Anforderungen an Employability	109
4.2.4.3	Schritt 2: IST: Verfügbare Qualifikationen und Kompetenzen	112
4.2.4.4	Schritt 3: Erfassung des gesamten Bedarfs an Employability	116
4.2.4.5	Schritt 4: Qualifikations- und Kompetenzbedarf der Generation Y (Millenials) und Z (Digital Natives).....	118
4.3	Bedarfsdeckung durch Veränderungsmanagement als Transformationshebel: Das System HRM 4.0.....	125
4.3.1	Kompass für das Unterkapitel	125
4.3.2	Entwicklung zum HRM: Einflussfaktoren und Herausforderungen	127
4.3.3	Ziele, Erfüllung der Funktionen und Aufgaben.....	131
4.3.3.1	Ziele des HRM-Systems	131
4.3.3.2	Erfüllung von Funktionen oder Aufgaben	132
4.3.4	Rahmenaufgaben: Kulturelle, strategische und organisatorische Entwicklung und Gestaltung....	134
4.3.4.1	HRM als Gestalter der digitalen Transformation	134
4.3.4.2	HRM als Rahmenaufgabe für die Transformation zur digitalen Beteiligungskultur	140
4.3.4.3	HRM als Rahmenaufgabe für die Transformation zur digitalen Strategie.....	148
4.3.4.4	HRM als Rahmenaufgabe für die organisatorische Transformation	154
4.4	Entscheidungen im HR-Informationsmanagement	161
4.4.1	Kompass für das Unterkapitel	161
4.4.2	Worum es geht: Spotlight.....	162
4.4.2.1	Einordnung in die Thematik.....	162
4.4.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen.....	163

4.4.3	Wie man vorgeht: Systematik	167
4.4.3.1	Zur Auswahl von HR-Systemen	167
4.4.3.2	People Analytics auf Basis von Big Data: Anspruch an ein Zukunftsszenario.....	169
4.4.4	Was es bringt: Anspruch	170
4.5	Entscheidungen bei der HR-Planung.....	172
4.5.1	Kompass für das Unterkapitel.....	172
4.5.2	Worum es geht: Spotlight.....	173
4.5.2.1	Einordnung der Thematik	173
4.5.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen	175
4.5.3	Wie man vorgeht: Systematik	178
4.5.3.1	Ziele und Aufgaben der operativen Planung.....	178
4.5.3.2	Organisatorischer Rahmen.....	179
4.5.3.3	Quantitative Planung des HR-Bedarfs.....	181
4.5.3.4	Strategische Personalplanung mit Jobfamilien und Simulationsmodellen	188
4.5.4	Anspruch: Was es bringt	190
4.6	Entscheidungsalternative 1: Employer Branding, HR-Marketing und -Recruiting.....	192
4.6.1	Kompass des Unterkapitels	192
4.6.2	Worum es geht: Spotlight.....	193
4.6.2.1	Einordnung der Thematik	193
4.6.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen	194
4.6.3	Systematik: Wie man vorgeht	197
4.6.3.1	Schritt 1: Maßnahmenkultur.....	200
4.6.3.2	Schritt 2: Employer Branding	200
4.6.3.3	Schritt 3: Nachfolgendes eher operatives HR-Marketing.....	201
4.6.3.4	Schritt 4: HR-Recruitment: Konkrete Auswahl.....	202
4.6.4	Anspruch: Was es bringt	205
4.7	Entscheidungsalternative 2: HR-Freisetzung	207
4.7.1	Kompass für das Unterkapitel	207
4.7.2	Worum es geht: Spotlight.....	209
4.7.2.1	Einordnung der Thematik	209
4.7.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen	210
4.7.3	Wie man vorgeht: Systematik	213
4.7.3.1	Maßnahmenplanung.....	213
4.7.3.2	Sanfte Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Vorbeugung der direkten Personalanpassung.....	215
4.7.3.3	Harte Maßnahmen der Personalanpassung: Kündigungen/Entlassungen.....	216
4.7.4	Was es bringt: Anspruch	218
4.8	Entscheidungsalternative 3: HR-Development	220

10 Inhaltsverzeichnis

4.8.1	Kompass für das Unterkapitel	220
4.8.2	Worum es geht: Spotlight.....	223
4.8.2.1	Einordnung der Thematik	223
4.8.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen.....	226
4.8.3	Wie man vorgeht: Systematik	229
4.8.3.1	Ziele und Aufgaben.....	229
4.8.3.2	Planung des HR-Entwicklungsbedarfs.....	230
4.8.3.3	Maßnahmen zur Deckung des Entwicklungsbedarfs	231
4.8.4	Anspruch: Was es bringt	239
4.9	Entscheidungen für die Arbeitsgestaltung und den HR-Einsatz: HR-Führung, HR-Logistik, Entlohnung.....	244
4.9.1	Kompass für das Unterkapitel	244
4.9.2	Worum es geht: Spotlight.....	246
4.9.2.1	Einordnung der Thematik	246
4.9.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen.....	247
4.9.3	Wie man vorgeht: Systematik	249
4.9.3.1	Übergreifende Integrations- und Bindungsziele.....	249
4.9.3.2	Aufgaben der HR-Führung im HR-Einsatz: Kommunikation, Motivation, Beurteilung...	250
4.9.3.3	Aufgabe „Gestaltung der Arbeitsbedingungen“	255
4.9.3.4	Aufgabe „Entgeltfindung im Zuge der Arbeitsgestaltung“	264
4.9.3.5	Aufgabe „Kurzfristiger HR-Einsatz“	269
4.9.4	Was es bringt: Anspruch	272
4.10	Entscheidungen im Gesundheitsmanagement	274
4.10.1	Kompass für das Unterkapitel	274
4.10.2	Worum es geht: Spotlight.....	276
4.10.2.1	Einordnung der Thematik	276
4.10.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen	279
4.10.3	Systematik: Wie man vorgeht	281
4.10.3.1	Maßnahmenziele.....	282
4.10.3.2	Konkrete Maßnahmen.....	282
4.10.4	Was es bringt: Anspruch	284
4.11	Entscheidungen beim HR-Kostencontrolling.....	287
4.11.1	Kompass für das Unterkapitel	287
4.11.2	Worum es geht: Spotlight.....	287
4.11.2.1	Einordnung der Thematik	287
4.11.2.2	Ausgangssituation: Probleme und Anforderungen	289
4.11.3	Systematik: Wie man vorgeht	292
4.11.3.1	HR-Kosteninformationen	292

4.12.3.2 Vorgehensziele und Aufgaben	293
4.11.3.3 Methoden zur Umsetzung in das HR-Kostencontrolling	295
4.11.4 Was es bringt: Anspruch	296
5 Was das HRM 4.0 bringt.....	299
5.1 Zusammenfassung aller Kapitel als Kompass	299
5.2 Professionelles Streben nach Perfektion in dynamisch-turbulenter Umgebung.....	301
5.3 Zur Wirtschaftlichkeit von HR-Systemen.....	302
5.4 Zum komplexen Analyse- und Gestaltungsfeld „Ethik für den IT-Einsatz“.....	304
5.4.1 Kontext des angewandten Wissens	304
5.4.2 Digitale oder Algorithmen-Ethik.....	306
5.4.3 Gibt es eine Bewusstseinsethik?	307
5.4.4 Konsequenzen für professionell-ethische Kompetenzen im HRM	308
6 Zukunftsansichten	313
7 Quellenverzeichnis.....	315
7.1 Literaturverzeichnis	315
7.2 URL	350
8 Anhang / Serviceteil.....	online
8.1 Glossar	online
8.2 Arbeitshilfen	online
8.3 Fallstudie zur Digitalisierung des Einzelhandels.....	online
8.4 Ausgewählte, für das HRM relevante Digitalisierungsprojekte	online
8.5 Quellenverzeichnis für den Serviceteil.....	online
Stichwortverzeichnis.....	357