

Birgit Kastura

Dezentralisierungstendenz der Personalarbeit in Großunternehmen

*Erklärungsansatz auf der Basis
des Human Resource Management*

Verlag Dr. Kovac

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	VII
Abkürzungsverzeichnis.....	IX
1 Problemstellung und Vorgehensweise.....	1
2 Erklärung der Entwicklung der Dezentralisierungstendenz der Personalarbeit aus kontingenztheoretischer Sicht.....	7
2.1 Kontingenztheoretische Grundlagen und Forschungsergebnisse - Wirkungen unternehmerischer Rahmenbedingungen auf die Organisation der Personal- arbeit?.....	7
2.2 Veränderung des Umweltsystems und dessen Einfluß auf die Organisation der Personalarbeit.....	18
2.2.1 Analyse der auf Unternehmen und Personalarbeit einwirkenden Umwelt einflüsse.....	18
2.2.1.1 Unternehmensexterne Faktoren.....	18
2.2.1.1.1 Gesellschaftlicher Wertewandel.....	18
2.2.1.1.2 Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung.....	23
2.2.1.1.3 Steigender Wettbewerbsdruck vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Lage in Deutschland.....	25
2.2.1.1.4 Rechtliche Rahmenbedingungen.....	28
2.2.1.2 Unternehmensinterne Faktoren.....	31
2.2.1.2.1 Anstieg der Unternehmensgröße.....	32
2.2.1.2.2 Fertigungs- und Informationstechnologien.....	33
2.2.1.3 Überblick über die Wirkungsstärke einzelner Umweltvariablen auf die Personalarbeit der 90er Jahre.....	36
2.2.2 Entwicklungsprozeß der Organisation der Personalarbeit in Abhängig- keit von Umwelteinflüssen.....	38
2.3 Realisierung dezentralisierter Personalarbeit in der unternehmerischen Praxis.....	49
2.3.1 Analyse einer Erhebung auf europäischer Ebene.....	49
2.3.2 Empirische Untersuchung bei Großunternehmen in Deutschland.....	59

3 Konsequenzen für den theoretischen Hintergrund der Personalarbeit der neunziger Jahre.....	71
3.1 Kritische Betrachtung der Kontingenztheorie vor dem Hintergrund der aus Umweltkomplexität und -dynamik resultierenden Anforderungen.....	71
3.2 Human Resource Management - Generelle Leitidee für die Personalarbeit der neunziger Jahre?.....	86
3.3 Der strategische Ansatz der Michigan School.....	93
3.4 Kritische Bewertung und Erweiterung des Michigan Ansatzes.....	104
3.4.1 Plausibilität und Vollständigkeit der einbezogenen Variablen und deren Zusammenhänge.....	104
3.4.2 Einbeziehung selbstorganisatorischer Prozesse.....	110
3.4.3 Das Spannungsfeld von Zentralisierung und Dezentralisierung in Human Resource Management Ansätze.....	118
4 Verbindung von Zentralisierung und Dezentralisierung im Rahmen des Human Resource Management.....	124
4.1 Human Resource Management-Strategie und -strategische Konzeptionen als Ansatzpunkte für eine Verbindung von Zentralisierung und Dezentralisierung.....	124
4.1.1 Der Entstehungsprozeß der Human Resource Management-Strategie.....	124
4.1.1.1 Die Beziehung zwischen Unternehmens- und HRM-Strategie.....	126
4.1.1.2 Determinanten einer effektiven Integration von Unternehmens- und HRM-Strategie - Analyse einer empirischen Erhebung.....	132
4.1.1.2.1 Untersuchungsdesign.....	132
4.1.1.2.2 Untersuchungsergebnisse zum strategischen Integrationsgrad und dessen Determinanten sowie deren Verbindung mit der aktuellen Situation deutscher Großunternehmen.....	135
4.1.1.3 Ablauf des Formulierungsprozesses der HRM-Strategie.....	139
4.1.2 Inhalte und Konzepte der HRM-Strategie in Abhängigkeit von der Unternehmensstrategie.....	153
4.1.2.1 Der Inhaltzusammenhang von Unternehmens- und HRM-Strategie.....	153

4.1.2.2 Aktuelle Inhalte von Unternehmens- und HRM-Strategien deutscher Großunternehmen.....	159
4.1.2.2.1 Herleitung konkreter strategischer Inhalte aus den aktuellen Umwelteinflüssen.....	159
4.1.2.2.2 Total Quality Management im Rahmen des Lean Management als basales strategisches Konzept für Großunternehmen in Deutschland.....	162
4.1.2.2.3 Konsequenzen für den Inhalt der HRM-Strategie.....	169
4.2 Human Resource Cycle und ergänzende Koordinationsinstrumente bei Verbindung von Zentralisierung und Dezentralisierung.....	172
4.2.1 Chancen und Risiken von Zentralisierung und Dezentralisierung und daraus resultierende Gestaltungsanforderungen an das Human Resource Management.....	173
4.2.2 Ausgestaltung eines Handlungsrahmens bzgl. des Human Resource Cycle.....	184
4.2.2.1 Anforderungswandel der Mitarbeiter als Ausgangsbasis für die Ausgestaltung des Handlungsrahmens.....	186
4.2.2.2 Personalbedarfsplanung.....	189
4.2.2.3 Personalbeschaffungsplanung und -beschaffung.....	201
4.2.2.4 Personalauswahl.....	206
4.2.2.5 Personalbeurteilung.....	215
4.2.2.6 Anreiz- und Belohnungssystem.....	228
4.2.2.7 Personalentwicklung.....	237
4.2.2.8 Personalfreisetzung.....	252
4.2.3 Ergänzende Koordinationsinstrumente zur Förderung der Verbindung von Zentralisierung und Dezentralisierung.....	262
4.2.3.1 Die Koordinationsleistung des Führungssystems.....	262
4.2.3.2 Personalcontrolling als Koordinations- und Steuerungsinstrument....	266
4.2.3.3 Koordinationswirkungen durch EDV-Unterstützung von Informations- und Entscheidungsprozessen.....	282
4.2.3.3.1 Funktionen von Groupware als Informations- und Kommunikationsinstrument.....	284
4.2.3.3.2 Personalinformations- und Expertensysteme sowie Workflow Software.....	288

4.2.3.4 Die koordinierende Wirkung der Unternehmenskultur.....	299
4.2.4 Variabilität der Verbindung von Zentralisierung und Dezentralisierung - Outsourcing von Personalarbeit sowie die Konzeption der Personal- abteilung als Wertschöpfungscenter.....	304
5 Dezentralisierung des Human Resource Management - künftige Entwicklungen....	320
Literaturverzeichnis.....	323
Anhang.....	363