

Strategische Personalführung

Entwicklung eines integrativen Managementkonzepts

Von

Matthias H.-Sehneck



Duncker & Humblot • Berlin

Inhaltsverzeichnis

A. Problemstellung	21
B. Auswertung von Beiträgen zur Weiterentwicklung der strategischen Personalführung	27
I. Grundlagen der Auswertung von Beiträgen zur strategischen Personalführung	27
1. Überblick über die Entwicklung der personalwirtschaftlichen Forschung	27
2. Charakterisierung der Unternehmungsführung	33
a) Begriff und Aufgaben der Unternehmungsführung	33
b) Kennzeichnung der Führungshierarchie	37
3. Ansatzpunkte einer Auswertung der Beiträge zur strategischen Personalführung	41
II. Auswertung von Beiträgen mit betrieblicher Orientierung	43
1. Entwicklungen im Bereich Personalwesen und 'Personnel Management'	43
2. Entwicklungen im Bereich Arbeitsbeziehungen und 'Industrial Relations'	46
3. Entwicklungen bei Ansätzen des 'Human Resource Management'	52
a) Überblick zur Entwicklung des 'Human Resource Management'	52
b) Harvard-Ansatz	55
c) Michigan-Ansatz	64
d) Ansatz von Schuler	70
e) Ansatz von Pettigrew	75
f) Ansatz von Guest	79
4. Auswertung von Beiträgen aus dem Bereich des strategischen Managements	85
III. Auswertung von Beiträgen mit volkswirtschaftlicher Orientierung	91
IV. Konsequenzen für die Weiterentwicklung der strategischen Personalführung	94
1. Ansatzpunkte einer Weiterentwicklung der strategischen Personalführung	94

2. Konzeptionelle Grundlagen einer Weiterentwicklung der strategischen Personalführung	99
C. Entwurf der Grundzüge eines integrativen Konzepts der strategischen Personalführung	106
I. Grundlegende Kennzeichnung der Personalführung	107
1. Begriff und Abgrenzung der Personalführung	107
2. Ziele der Personalführung	109
a) Grundgedanken eines Optimums der Personalführung	109
b) Zielsystem der Personalführung	111
3. Teilprobleme der Personalführung	116
a) Ableitung von Teilproblemen der Personalführung	116
b) Verfügbarkeit und Wirksamkeit als Teilprobleme der Personalführung	118
c) Teilprobleme der Ergiebigkeit menschlicher Arbeitsleistung	121
4. Aufgaben der Personalführung	126
a) Allgemeine Kennzeichnung von Aufgaben der Personalführung	126
b) Inhaltliche Abgrenzung von Aufgaben der Personalführung	128
5. Organisatorische Gestaltung der Personalführung	135
II. Grundlagen eines integrativen Konzepts der strategischen Personalführung	140
1. Begriff und Ziele der strategischen Personalführung	140
2. Aufgaben der strategischen Personalführung	144
a) Abgrenzung von Aufgaben der strategischen Personalführung	144
b) Kennzeichnung von Teilaufgaben der strategischen Personalführung	147
3. Stellung der strategischen Personalführung in Ansätzen der strategischen Unternehmensführung	151
a) Marktorientierte Ansätze	151
b) Ressourcenorientierte Ansätze	154
4. Bedeutung einer integrativen Betrachtung der strategischen Personalführung	161
a) Grundlagen der integrativen Betrachtung	161
b) Grundlagen einer Integration der strategischen Personalführung	166
c) Kennzeichnung der unternehmensbezogenen Integration der strategischen Personalführung	170
d) Kennzeichnung der umweltbezogenen Integration der strategischen Personalführung	175

D. Integration der strategischen Personalführung	179
I. Ansatz einer integrativen Betrachtung von Teilaufgaben der strategischen Personalführung	180
1. Grundgedanken einer Integration von Teilaufgaben der strategischen Personalführung	180
2. Kennzeichnung des Aufgabenzusammenhangs bei der Gestaltung des Mitarbeiterpotentials.	183
a) Grundgedanken einer integrativen Betrachtung potentialbezogener Teilaufgaben der strategischen Personalführung	183
b) Teilaufgaben mit direktem Bezug zur Gestaltung des Mitarbeiterpotentials.	185
c) Teilaufgaben bei der Gestaltung der Mitarbeiterkompensation.	190
d) Teilaufgaben bei der Gestaltung der Mitarbeiterbeurteilung.	193
e) Gestaltungszusammenhang potentialbezogener Teilaufgaben der strategischen Personalführung.	196
f) Gestaltungsansätze potentialbezogener Teilaufgaben der strategischen Personalführung.	204
3. Kennzeichnung des Aufgabenzusammenhangs bei der Gestaltung des Mitarbeiterereinsatzes.	209
a) Grundgedanken einer integrativen Betrachtung einsatzbezogener Teilaufgaben der strategischen Personalführung	209
b) Teilaufgaben bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen des Mitarbeiterereinsatzes.	212
aa) Gestaltung der allgemeinen Arbeitsumgebung.	212
bb) Gestaltung der temporalen Arbeitsbedingungen.	214
c) Teilaufgaben bei der Gestaltung der direkten Aufgabenerfüllung	215
aa) Gestaltung sachlicher Bedingungen der direkten Aufgabenerfüllung.	215
bb) Gestaltung der Arbeitsaufgaben.	217
cc) Strategische Ansätze zur Gestaltung der direkten Aufgabenerfüllung.	220
d) Teilaufgaben bei der Gestaltung der personalen Koordination.	224
aa) Entscheidungsinhalte bei der Gestaltung der personalen Koordination.	224
bb) Strategische Ansätze zur Gestaltung der personalen Koordination.	230
e) Teilaufgaben bei der Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligung.	234
aa) Entscheidungsinhalte bei der Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligung.	234
bb) Entscheidungsbeteiligung mit individueller Orientierung.	238
cc) Entscheidungsbeteiligung mit kollektiver Orientierung.	241

dd) Strategische Ansätze zur Gestaltung der Mitarbeiterbeteiligung . . .	243
II. Entwicklung von Gesamtansätzen zur Integration der strategischen Personalführung	246
1. Abstimmung von Teilentscheidungen im Rahmen von Strategien der Personalführung	246
2. Integration der Teilphasen im Prozeß der strategischen Personalführung	251
a) Strategische Unternehmungsführung als Rahmen für die strategische Personalführung	251
b) Planungsprozeß der strategischen Personalführung	255
c) Steuerungsprozeß der strategischen Personalführung	258
d) Ansätze zur Integration der strategischen Personalführung im Führungsprozeß der Unternehmung	262
3. Entwicklung von Strategiekonzepten für Beschäftigungssysteme als Ansatz zur Integration der strategischen Personalführung	266
a) Modell der internen Arbeitsmärkte als Grundlage von Strategie- konzepten für Beschäftigungssysteme	266
b) Ansatzpunkte einer marktorientierten Analyse interner Arbeitsmärkte	268
c) Kennzeichnung von Beschäftigungssystemen mit externer Orientierung	272
aa) Eigenschaften bei Teilaufgaben der Personalführung	272
bb) Eigenschaften bei übergreifenden Aufgabenzusammen- hängen der Personalführung	274
d) Kennzeichnung von Beschäftigungssystemen mit interner Orientierung	276
aa) Eigenschaften bei Teilaufgaben der Personalführung	276
bb) Eigenschaften bei übergreifenden Aufgabenzusammen- hängen der Personalführung	280
e) Ansatzpunkte der berufstypischen Differenzierung von Beschäftigungssystemen	283
f) Ansatzpunkte der national- und kulturtypischen Differenzierung von Beschäftigungssystemen	286
g) Ableitung von Konsequenzen für die Integration der strategischen Personalführung	289
4. Einsatz eines strategischen Personal-Controllings zur Integration der strategischen Personalführung	295
a) Grundgedanken des Controllings	295
b) Kennzeichnung des Personal-Controllings	298
c) Grundgedanken des strategischen Personal-Controllings	301

d) Einsatz von Früherkennungssystemen für das strategische Personal-Controlling	303
e) Gestaltung von Rahmenvorgaben für das Informationsmanagement durch das strategische Personal-Controlling	307
E. Ableitung von Aussagen zu Wirkungsbeziehungen im Konzept der strategischen Personalführung	314
I. Möglichkeiten der Ableitung von Wirkungsbeziehungen im Konzept der strategischen Personalführung	314
II. Ableitung von Wirkungsbeziehungen aus Modellen zur Erklärung des Mitarbeiterverhaltens.	315
1. Verhaltensannahmen im Modell der Belastung und Beanspruchung	315
2. Inhalts- und aufgabenorientierte Modelle der Mitarbeitermotivation	318
3. Prozeßorientierte Modelle der Mitarbeitermotivation.	322
III. Ableitung von Wirkungsbeziehungen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Beschäftigungssystemen.	328
1. Ansatzpunkte der Untersuchung von Wirkungsbeziehungen in Beschäftigungssystemen.	328
2. Analyse der generellen Gestaltungssituation in Beschäftigungssystemen.	329
3. Bindungs- und Fluktuationseffekte als Ansatz zur Untersuchung von Wirkungsbeziehungen in Beschäftigungssystemen.	335
a) Analyse der Bindungs- und Fluktuationseffekte in Beschäftigungssystemen.	335
b) Präzisierung der Problemstellung im Zusammenhang mit Bindungs- und Fluktuationseffekten.	339
c) Konsequenzen für die strategische Personalführung.	345
4. Transaktionseffekte als Ansatz zur Untersuchung von Wirkungsbeziehungen in Beschäftigungssystemen.	348
a) Kennzeichnung des Transaktionsproblems der Beschäftigungsbeziehung.	348
b) Analyse der Einsatzmöglichkeiten von Regelungsmechanismen der Beschäftigungsbeziehung.	353
aa) Elemente des marktlichen Regelungsrahmens.	353
bb) Betrachtung betrieblicher Regelungsinstrumente.	355
c) Konsequenzen für die strategische Personalführung.	360
5. Analyse der Gestaltung von Beschäftigungssystemen für unterschiedliche Beschäftigungssituationen.	363
IV. Aussagen zu Rahmenbedingungen der strategischen Personalführung	371

1. Erfassung von Rahmenbedingungen der strategischen Personalführung in der Literatur	371
2. Ansatz zur Erfassung der Rahmenbedingungen im Konzept der strategischen Personalführung	374
V. Aussagen zur Organisation der strategischen Personalführung	379
1. Wirkungstendenzen einer Organisation der Personalführung	379
2. Organisatorische Handhabung von Teilaufgaben der strategischen Personalführung	383
3. Konsequenzen für die Organisation der strategischen Personalführung	386
F. Zusammenfassung der Ergebnisse zum Konzept der strategischen Personalführung	391
Literaturverzeichnis	396
Stichwortverzeichnis	427