

Inhaltsverzeichnis

Vorwort		9
1 Outsourcing und Steuerung externer Partner – eine Bestandsaufnahme <i>(Alexander Neffgen, Sascha Armutat)</i>		13
2 Zusammenarbeit mit Dienstleistern im Personalmanagement <i>(Sascha Armutat)</i>		21
3 Effiziente Personalprozesse durch strategisches Outsourcing <i>(Rüdiger Kabst)</i>		27
3.1 Übertragung der effizienzorientierten Argumentation auf die Nutzung externer Dienstleister		27
3.2 Grenzen einer effizienzorientierten Logik zur Nutzung externer Dienstleister		31
4 Dienstleistungen für das Personalmanagement – Systematisierung und Marktüberblick <i>(Pia Prinz)</i>		33
4.1 Leistungskomponenten im Überblick		33
4.2 Entscheidungsprozess bei der Auswahl der richtigen Leistungskomponenten		39
4.3 Der Dienstleistungsmarkt		43
5 Typen von Dienstleisternetzwerken im Personalmanagement <i>(Pantaleon Fassbender)</i>		47
5.1 Netzwerktypen: Sternförmiges Netzwerk, strukturiertes Netzwerk, Generalanbieter		47
5.2 Effizienz der unterschiedlichen Netzwerktypen		50

6	Herausforderungen bei der Steuerung von Dienstleisternetzwerken im Personalmanagement <i>(Stephan Kaiser)</i>	53
6.1	Allgemeine und netzwerktypische Aspekte des Managements	55
6.1.1	Steuerung unverbundener Dienstleister im sternförmigen Netzwerk	55
6.1.2	Steuerung interdependenter Dienstleister im strukturierten Netzwerk	58
6.1.3	Steuerung eines Generalanbieters	61
6.2	Aspekte eines dynamischen Netzwerkmanagements	63
6.3	Organisation der Netzwerksteuerung	65
6.3.1	Institutionalisierungsform	66
6.3.2	Institutionalisierungsarrangement	67
7	Vertragsgestaltung mit externen Partnern im Personalmanagement <i>(Uwe Kaiser)</i>	71
7.1	Vertragliche Gestaltung der Zusammenarbeit	71
7.2	Anforderungen des Datenschutzes	73
7.3	Definition von messbaren und relevanten Service Levels	74
8	Konsequenzen der Zusammenarbeit mit externen Partnern für das Personalmanagement <i>(André Häusling)</i>	79
8.1	Konsequenzen für die Organisation des Personalmanagements	79
8.2	Konsequenzen für die Aufgaben und Kompetenzen	81
8.2.1	Besonderheiten von Kooperationen	81
8.2.2	Konsequenzen für die Aufgaben	83
8.2.3	Konsequenzen für die Kompetenzen	84
9	Praxisbeispiele für die Zusammenarbeit mit externen Partnern	89
9.1	Schnittstellenmanagement als gemeinsamer Erfolgsfaktor für Kunde und Dienstleister – Erfahrungen der TDS HR Services & Solutions GmbH <i>(Thomas Eggert)</i>	89

9.1.1	Von der Auswahl des richtigen Dienstleisters zum laufenden Betrieb	90
9.1.2	Das Schnittstellenmanagement: Erfolgsfaktor und besondere Verantwortung	94
9.1.3	Schnittstellenmanagement in der Praxis: Personaladministration bei der Landesbank Berlin AG	96
9.2	Kundenorientierte Leistungsbündel für das Personalmanagement – Erfahrungen der ExIntern Gesellschaft für Personal- und Projektmanagement mbH <i>(Jutta Schößler-Laroui)</i>	101
9.2.1	Vorstellung des Serviceangebotes von ExIntern	101
9.2.2	Beispiel 1: Komplettoutsourcing der Personalarbeit eines IT-Unternehmens – Full Service	104
9.2.3	Beispiel 2: Teiloutsourcing von Personalaufgaben – hier: Bewerberadministration	106
9.2.4	Beispiel 3: Projektbezogenes Outsourcing von Personalaufgaben	108
9.2.5	Fazit	109
9.3	Dienstleistungen für das Personalmanagement in unterschiedlichen Unternehmensgrößen – Erfahrungen der KEMPFER & KOLAKOVIC Personalmanagement GmbH (K&K) <i>(Mihajlo Kolakovic)</i>	110
10	Auswirkungen des Outsourcings auf die Zukunft des Personalmanagements <i>(Sascha Armutat)</i>	115
11	Anhang	117
11.1	Die Grundargumentation der Transaktionskostentheorie	117
11.2	Literaturverzeichnis und Internetquellen	125
11.3	Abbildungsverzeichnis	129
11.4	Autorenverzeichnis	131