

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
1. HRM auf dem Weg zu neuen Ufern	1
1.1 Von der Dienstleistungsrolle zur strategischen Funktion: Wo steht das HRM heute?	3
1.2 Nichts ist beständiger als der Wandel: Was kommt auf das HRM zu?	19
1.2.1 Veränderungen auf Marktebene	19
1.2.2 Veränderungen auf Unternehmensebene	22
1.2.3 Veränderungen auf Mitarbeiterebene	25
1.2.4 Exkurs: Die Rolle von HR in der Zukunft von Dr. Michael W. Müller	27
1.2.5 Exkurs: Eine kurze Zeitreise in das Personal- management von morgen von Gerhard Maier	30
1.3 Heutige Kritik und künftige Herausforderungen = Drei Kernanforderungen an das HRM	36
2. Wie erfüllt das HRM die Kernanforderungen der Zukunft? ...	39
2.1 Strategieumsetzung	40
2.1.1 Theoretischer Hintergrund: Strategiefokus von HR	41
2.1.2 Derzeitiger Strategieumsetzungsstand: HR mehr als nur Business Partner?	45
2.1.3 Implikationen für eine neue Wertarchitektur von HR-Bereichen	50
2.1.4 Exkurs: Analysierst du noch oder steuerst du schon? von Dr. Jörg Thienemann	51
2.2 Agilität	51
2.2.1 Theoretischer Hintergrund: Agile Organisationen ..	54
2.2.2 Derzeitiger Agilitätsstand: Wie agil handeln Füh- rungskräfte heute?	56
2.2.3 Implikationen für eine neue Wertarchitektur von HR-Bereichen	64
2.3 Individualisierung	65
2.3.1 Theoretischer Hintergrund: Individualisierung der Generationen	65
2.3.2 Derzeitiger generationenspezifischer Individuali- sierungsstand der Personalarbeit	75

2.3.3	Implikationen für eine neue Wertarchitektur von HR-Bereichen.	81
2.3.4	Exkurs: Talente raus aus den Gewächshäusern von Peter Friederichs	82
2.3.5	Exkurs: Gesund und engagiert arbeiten in allen Lebensphasen von Dr. Beatrix Behrens und Angelika Schätzle	87
2.3.6	Exkurs: Vertrauen in der Führungsarbeit: Eine interkulturelle Reflektion von Michelle Rowbotham	90
2.4	Zusammenfassung: Neues Paradigma für HR-Bereiche ..	98
3.	Die neue HR-Wertarchitektur	101
3.1	Bisherige Umsetzungslogik im HR-Umfeld	102
3.2	Notwendigkeiten der Weiterentwicklung	106
3.3	Aufruf: Eine neue Wertarchitektur	110
3.3.1	Strategieumsetzung mit Inside-Out-Logik – Orientierung durch Komplexitätsreduktion.	111
3.3.2	Agilität mit Mixed-Logik – Impulsgebung durch Systemirritation.	111
3.3.3	Individualisierung mit Outside-In-Logik – Absorption durch organisationales Lernen	112
3.4	Das SAI-Modell	113
4.	HR 2020: Die DNA eines erfolgreichen Personalmanagements	123
	Literatur	129
	Stichwortverzeichnis	141