

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 11 |
| 1 HR Excellence: Vision eines wertschöpfenden HR Managements | 17 |
| 1.1 HR-Business-Partnerschaft: Vision für HR in den letzten Jahren | 17 |
| 1.2 Eigen- und Fremdbild der Personaler | 20 |
| 1.3 Raus aus der Frustration – auf zu neuen Zielen: HR Excellence | 22 |
| 1.4 Kundennutzen entlang der Zeitachse | 25 |
| 1.5 Plädoyer für den Aufbruch zu HR Excellence | 28 |
| 2 HR-Transformation mit dem 3 E-Modell | 31 |
| 2.1 Effektivität durch eine HR-Strategie | 35 |
| 2.1.1 Erarbeitung einer HR-Strategie | 36 |
| 2.2 Effizienz durch Best-Practice-HR-Prozesse | 67 |
| 2.2.1 Prozess: Eine Kette gemeinsamen Handelns | 68 |
| 2.2.2 Die Prozesslandkarte entwickeln | 70 |
| 2.2.3 Prozess-Modulation: Wie man schlanke Prozesse entwickelt | 72 |
| 2.2.4 Produkte: Am Ende eines Prozesses steht eine HR-Dienstleistung .. | 74 |
| 2.3 Erfolgreiches Handeln durch Trainings der Anwender | 75 |
| 3 Das gesamte Personalleistungsspektrum in einem HR-Haus | 83 |
| 3.1 Eingangstür des HR-Hauses: Personalgewinnung – der Anfang ist die Hälfte des Ganzen! | 84 |
| 3.1.1 In 4 Phasen erfolgreich Personal gewinnen: der Überblick | 87 |
| 3.1.2 Neuro-HR: wie uns das Gehirn bei der Bewerberauswahl manipuliert .. | 109 |
| 3.2 Fundament und Erdgeschoss des HR-Hauses: Administration und Innovation vereint | 111 |
| 3.2.1 Einsparpotenziale für die Administration: Ausgangspunkt der Outsourcing-Entscheidung | 113 |
| 3.2.2 Outsourcing oder Insourcing der Administration? | 115 |
| 3.3 Fahrstuhl des HR-Hauses: HR-IT-Systeme – Motoren für die operative Personalarbeit | 120 |
| 3.3.1 Die Welt von morgen – glücklich im papierlosen Büro | 122 |
| 3.3.2 Die digitale Personalakte – ein erster Schritt | 125 |
| 3.3.3 Auf dem Weg zum papierlosen Büro – ein Leitfaden | 131 |
| 3.3.4 Glücklich – und das ohne Papier | 134 |
| 3.3.5 Wo geht der Weg hin? – Ein Ausblick | 136 |
| 3.4 Der 1. Stock des HR-Hauses: Strategisch wirksame Vergütungsmodelle .. | 137 |
| 3.4.1 Neuro-HR: Motiviert Geld das Gehirn? | 138 |
| 3.4.2 Wirksamkeit von Vergütungsmodellen | 140 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3.4.3 | Total Compensation – das Gesamtpaket zählt | 145 |
| 3.4.4 | Gehaltsförderungsprozess | 199 |
| 3.5 | Der 2. Stock des HR-Hauses: Talent Management und Personalentwicklung | 204 |
| 3.5.1 | Talent Management mit vorausschauender Personalentwicklung | 206 |
| 3.5.2 | Personalentwicklungsbedarf eruieren und umsetzen | 231 |
| 3.5.3 | Neuro-HR: Wie Menschen lernen (»Biologie der Personalentwicklung«) | 255 |
| 3.6 | Der 3. Stock des HR-Hauses: Kommunikation und Führung | 261 |
| 3.6.1 | Kommunikation – eine Aufgabe für alle | 262 |
| 3.6.2 | Neuro-HR: Kommunikation entsteht im Gehirn | 263 |
| 3.6.3 | Führungsqualität und Top HR Management mit dem »Omega-Prinzip« | 265 |
| 3.6.4 | Neuro-HR: Führung mit Köpfchen | 273 |
| 3.7 | Das Dach des HR-Hauses: Organisationsentwicklung für das Unternehmen | 278 |
| 3.7.1 | Strategische Personalplanung statt Vakanzen stopfen | 279 |
| 3.7.2 | HR Controlling – wissen, wo man steht und was man tun sollte | 290 |
| 3.8 | Der Schornstein des HR-Hauses: Employer Branding – die Arbeitgebermarke etablieren | 310 |
| 3.8.1 | Aufbau einer Arbeitgebermarke | 313 |
| 3.8.2 | Internes Arbeitgebermarketing | 318 |
| 3.8.3 | Externes Arbeitgebermarketing | 322 |
| 3.9 | Ausgangstreppe des HR-Hauses: Professionelle Trennungsprozesse managen | 324 |
| 3.9.1 | Trennungsmöglichkeiten von einzelnen Mitarbeitern im Überblick | 325 |
| 3.9.2 | Auswirkungen auf das Arbeitgeberimage | 331 |
| 3.9.3 | Rollen, Beteiligte und Prozess | 333 |
| 3.9.4 | Psychologie im Trennungsmanagement | 336 |
| 3.9.5 | Nach der Trennung: Agieren Sie als Organisationsentwickler! | 342 |
| 3.9.6 | Austritts-Interviews als Quelle der Erkenntnis | 343 |
| 3.9.7 | Out/New Placement: den Employer Brand bewahren | 345 |
| 3.9.8 | Neuro-HR: Was bei Trennungen im Gehirn abläuft | 352 |
| 4 | Übergeordnete HR-Prozesse außerhalb des HR-Hauses | 355 |
| 4.1 | Mitarbeiterbindung – das House of Choice aus Sicht des Mitarbeiters | 356 |
| 4.2 | Gesundheitsmanagement 1: Einstieg und Überblick | 360 |
| 4.2.1 | Wer sind die Treiber eines Gesundheitskonzeptes? | 361 |
| 4.2.2 | Warum eigentlich Gesundheit der Mitarbeiter? | 362 |
| 4.2.3 | Konzeptentwicklung zum Gesundheitsmanagement | 363 |
| 4.2.4 | Information und Vermarktung | 369 |
| 4.3 | Gesundheitsmanagement 2: Praxisbeispiel »Fit@NetApp« | 370 |
| 4.3.1 | Gesundheitsmanagement? – Keine Frage, sondern ein »Muss«! | 370 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.3.2 | Am Anfang war ... nichts | 372 |
| 4.3.3 | »Gesundheit« – wie wird aus einem Thema ein nachhaltiges Projekt? | 373 |
| 4.4 | Internationale Handlungsfelder für den Personalbereich | 379 |
| 4.4.1 | Internationaler Personaleinsatz: Auslandsentsendung | 380 |
| 4.4.2 | Internationalisierungsstrategien und Handlungsfelder in der Personalentwicklung | 384 |
| 4.4.3 | Interkulturelle Kompetenz im Personalwesen | 400 |
| 4.5 | Human Resources 4.0 – die digitale Transformation | 407 |
| 4.5.1 | Digital – so geht HR heute | 409 |
| 4.5.2 | Erfolgreiches Recruiting mit Social Media | 417 |
| 4.5.3 | Bewerbermanagement-Software 2.0: Fluch oder Segen | 420 |
| 4.5.4 | Was bedeutet Bewerbung und Jobsuche 2.0? | 424 |
| | Exkurs: Der Personaler auf der Couch | 427 |
| | Die Sinnfrage: Warum sind Sie Personaler geworden? | 428 |
| | Sind Sie stolz, Personaler zu sein? | 428 |
| | Zwischen »Human« und »Resources« | 429 |
| | Wie viel mehr Selbstbewusstsein könnten Sie gebrauchen? | 431 |
| | Wie ist Ihre Beziehung zum Business? | 433 |
| | Business Partner oder Partner im Business | 433 |
| | Die HR Maslow Pyramide aus der Businessperspektive | 434 |
| | Emotionen in der Stakeholder-Landschaft | 437 |
| | Sie beraten das System als Teil des Systems | 439 |
| | Sie und Ihre vielen Rollen | 439 |
| | Ihr persönliches Verhältnis zur Macht | 440 |
| | Zu guter Letzt: Kennen Sie Ihre Stärken! | 442 |
| | Schlusswort: Nicht bange machen lassen! | 443 |
| | Quellen und Literatur, wissenschaftliche Arbeiten | 445 |
| | Autoren | 449 |
| | Quick-Check »House of Choice« | 461 |
| | Abbildungsverzeichnis | 465 |
| | Stichwortverzeichnis | 469 |