

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Grundlagen	12
1.1 Thematik des Forschungsvorhabens	12
1.2 Forschungsprogramm und Methodik	17
2. Personalstrategien - ein theoretischer und empirischer Bezugsrahmen	20
2.1 Abgrenzungen	20
2.2 Theoretisch-konzeptionelle Ansätze zu Personalstrategien	27
2.2.1 Input-Transformations-Output-Ansatz	27
2.2.2 Personalstrategie als strategische Personalplanung	30
2.2.3 Das Modell von Glueck	36
2.3 Empirische Untersuchungen zur Thematik Personalstrategien	40
2.3.1 Kontext und Personalstrategien	40
2.3.2 Umweltdynamik, -komplexität und Personalstrategien	45
2.3.3 Unternehmensstrategie und Personalstrategien	48
2.4 Sekundäranalyse zum Konzept Unternehmensstrategie - Personalstrategie	55
2.4.1 Zum Konzept der Unternehmensstrategie	55
2.4.2 Die spezielle Wettbewerbsstärke funktionaler Strategien	59
2.4.3 Spezielle Wettbewerbsstärken und Faktoranalyse	62
2.4.4 Clusteranalyse zur Bedeutung funktionaler Strategien	65

2.4.4.1	Daten zur Sekundäranalyse	65
2.4.4.2	Verfahren der Clusteranalyse	67
2.4.4.3	Ergebnis der Clusteranalyse - Konfigurationen spezieller Wettbewerbsstärken	69
2.4.4.4	Erkenntnisse der Sekundär- analyse - Zusammenfassung der Befunde	82
2.5	Sekundäranalyse zum Zusammenhang "Kultur" und Personalauswahlpolitiken	84
2.5.1	Politiken der Personalauswahl - die Daten	85
2.5.2	Ergebnis der Clusteranalyse - kul- turelle Ähnlichkeiten	90
2.6	Synthesen - Würdigung des Forschungsstandes und Ableitung eines generellen Modells zu Personalstrategien	93
3.	Modell und Modellkomponenten zu Personalstra- tegien	98
3.1	Umwelt	98
3.1.1	Umweltsegmente und Eigenschaften	98
3.1.2	Feststellung der Eigenschaften	101
3.2	Kontext	102
3.2.1	Unternehmensstrategien	102
3.2.2	Andere Kontextvariablen	103
3.3	Organisationsstrukturen	103
3.4	Effizienz als Organisationsziel	108
3.5	Personalpolitische Einzelentscheidungen als Grundlagen der Personalstrategiebe- stimmung	109
3.6	Modellvariablen - Operationalisierung und Skalenniveau	110
3.6.1	Operationalisierung	110
3.6.2	Skalenniveaus - eine kritische Dis- kussion	115

4. Empirische Untersuchung - Personalstrategien und Einflußgrößen	122
4.1 Auswahl und Beschreibung der Untersuchungsgesamtheit	122
4.2 Eine Realtypologie der Personalstrategien	132
4.2.1 Personalstrategische Komponenten als konstituierende Typenelemente	132
4.2.2 Personalstrategietypen	145
4.2.2.1 Methodische Anmerkungen zur Ableitung der Personalstrategien	145
4.2.2.2 Anzahl der Personalstrategietypen	152
4.2.2.3 Inhaltliche Beschreibung der Personalstrategietypen	156
4.2.2.4 Die relative Bedeutung der personalstrategischen Komponenten für die Typenbildung	161
4.3 Zusammenfassung der Befunde zur Typenbildung und Beurteilung	169
4.4 Personalstrategien und Einflußgrößen	172
4.4.1 Generelle Anmerkungen zum Hypothesenraum	172
4.4.2 Analyse der Einflußgrößen	175
4.4.2.1 Umwelt und personalstrategische Komponenten	175
4.4.2.2 Kontext und personalstrategische Komponenten	178
4.4.2.3 Organisationsstrukturen und personalstrategische Komponenten	185
4.4.2.4 Personalstrategie und Effizienz	188
4.5 Zusammenfassung der Befunde zur Analyse der Einflußgrößen	191

5. Schlußbetrachtungen und Ausblick	195
5.1 Gesamtzusammenfassung	195
5.2 Gestaltungsmöglichkeiten zur Personal- strategieforschung	207
5.3 Praxisbezogene Gestaltungsempfehlungen	212
6. Anhang: Fragebogen zur Messung der Unternehmens- und Personalpolitik (Inhaltsverzeichnis, 216	
Literaturverzeichnis	237
Datenmatrix für die Clusteranalyse	262