

Inhaltsverzeichnis

Über dieses Buch	5
1 Konsistenz – ein neuer Ansatz der HR-Strategiefindung ...	11
1.1 Die drei Faktoren der HR-Leistungsfähigkeit: Strategie, Struktur, Kompetenzen	13
1.2 Die Wertschöpfungskette des HR-Managements	16
2 Entwicklung einer konsistenten HR-Strategie	21
2.1 Unternehmensstrategie und HR-Strategie	22
2.1.1 Strategische Absicht	26
2.1.2 Strategische Management-Modelle	28
2.1.3 Qualität versus Kosten	28
2.2 Personalpolitik und HR-Strategie	32
2.2.1 Personalpolitische Absicht	33
2.2.2 Flexibilität versus Stabilität	34
2.3 Unternehmenskultur und HR-Strategie	37
2.3.1 Personalpolitik und Unternehmenskultur	37
2.3.2 Flexibilität versus Stabilität	38
3 HR-Kernstrategien	43
3.1 HR-Investment-Strategie	45
3.1.1 Konzentration auf Schlüsselrollen	47
3.2 HR-Balance-Strategie	48
3.3 HR-Low-Cost-Strategie	51
3.3.1 Potenzielle Eliminierung der HR-Funktion	55
3.4 HR-Flex-Value-Strategie	57
3.5 Branchen- und unternehmenstypische HR-Kernstrategien	61
3.5.1 Mehrfach-HR-Kernstrategie	64
3.6 Kostenüberlegungen und Kennzahlen	65
3.7 Transformation von HR-Kernstrategien	69
3.7.1 Agilisierung	71
3.7.2 Digitalisierung	73
3.7.3 Reifung	83
3.7.4 Kombinierte Entwicklungstrends	84

3.8	Kontext Employability	86
3.9	Kontext Internationalisierung	90
4	Personalstrategische Handlungsfelder	107
4.1	Wichtige HR-Strategie-Ansätze im Überblick	107
4.2	Alignment: vertikale und horizontale Passung	112
4.3	Deduktive HR-Strategieentwicklung	113
	4.3.1 Globale Megatrends	113
	4.3.2 Das deduktive Prinzip	119
4.4	Induktive HR-Strategieentwicklung	120
	4.4.1 Trends im HR-Management	121
	4.4.2 Das induktive Prinzip	122
4.5	Das DEDIND-Modell	123
	4.5.1 Deduktiver Ansatz	127
	4.5.2 Induktiver Ansatz	129
5	Strategisches HR-Portfolio und strategische HR-Roadmap	133
5.1	SWOT- und Gap-Analysen	133
5.2	Entwicklung eines strategischen HR-Portfolios	138
5.3	Entwicklung einer strategischen HR-Roadmap	141
5.4	Formulierung eines HR-Businessplans	143
5.5	Etablierung eines HR-Dienstleistungskatalogs	144
6	Wechselwirkung zwischen HR-Strategie und Unternehmensstrategie	147
6.1	Kommunikation	149
6.2	Reviewprozess	150
7	HR-Strategieentwicklung in der Unternehmenspraxis	153
7.1	Festlegung der HR-Kernstrategie	156
	7.1.1 Dokumentenanalyse – erster Teil	156
	Anleitung für die HR-Praxis	158
	7.1.2 Stakeholder-Interviews – erster Teil	159
	Anleitung für die HR-Praxis	163
7.2	Ermittlung der personalstrategischen Handlungsfelder	169
	7.2.1 Dokumentenanalyse – zweiter Teil	170
	Anleitung für die HR-Praxis	173

7.2.2	Stakeholder-Interviews – zweiter Teil	174
	Anleitung für die HR-Praxis	181
7.2.3	Dokumentenanalyse – dritter Teil	183
	Anleitung für die HR-Praxis	186
7.2.4	HR-Kernstrategie und personalstrategische Handlungs- felder	188
7.3	Entwicklung des strategischen HR-Portfolios und der strategischen HR-Roadmap	189
7.3.1	SWOT-Analyse: Marktvergleich	190
	Anleitung für die HR-Praxis	192
7.3.2	Primäre Gap-Analyse: Aktivitätenvergleich	193
	Anleitung für die HR-Praxis	196
7.3.3	Sekundäre Gap-Analyse: Kompetenzenvergleich	197
	Anleitung für die HR-Praxis	200
7.3.4	Strategisches HR-Portfolio	201
	Anleitung für die HR-Praxis	207
7.3.5	Strategische HR-Roadmap	208
	Anleitung für die HR-Praxis	210
	Schlusswort	211
	Glossar	213
	Abbildungsverzeichnis	227
	Quellenverzeichnis	233
	Stichwortverzeichnis	243