

Viviane Weiss

**Das Human Resource Management als
strategischer Partner der
Unternehmensführung**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



**DAS HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
ALS STRATEGISCHER PARTNER
DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Diplom-Hausarbeit

zur Erlangung des Diploms

"Betriebswirtin (VWA)"

Gutachterin: Dr. Michaela Hartmann

Vorgelegt in der Diplomprüfung 2001/2002

im Studiengang Betriebswirtschaftslehre der

Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Düsseldorf

von

Viviane Weiss

Hilden,

22.

November

2001

INHALT

Abbildungsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Vom traditionellen Personalwesen zur modernen betrieblichen Personalarbeit	2
2.1	Die Entwicklung der Personalarbeit in den letzten 50 Jahren: "Von der Verwaltung zur Gestaltung"	2
2.2	Situation zu Beginn des 21. Jahrhunderts	3
3	Bedeutung und Positionierung des strategischen Human Resource Managements innerhalb der strategischen Unternehmensführung	4
3.1	Zum Begriff des Human Resource Managements	5
3.1.1	Definition und Aufgaben des Human Resource Managements	5
3.1.2	Die Rolle des Human Resource Managements im Unternehmen ..	6
3.2	Zum Begriff der Strategie	7
3.2.1	Kriterien strategischen Denkens und Handelns im Unternehmen ..	7
3.2.2	Die Unternehmensstrategie als Gesamtstrategie	7
3.2.3	Die Personalstrategie	8
3.2.3.1	Funktion und Einordnung der Personalstrategie	8
3.2.3.2	Ansätze zur Differenzierung von Personalstrategien	9
3.2.3.2.1	Die Personalstrategie als eigenständige Strategie	11
3.2.3.2.2	Die Personalstrategie als derivative Strategie	11
3.2.3.2.3	Die Personalstrategie als ressourcenorientierte Strategie	12

3.3	Charakterisierung des strategischen Human Resource Managements als integrativer Bestandteil der strategischen Unternehmensführung.....	12
3.3.1	Voraussetzungen und Merkmale des strategischen Human Resource Managements	13
3.3.2	Ziele des strategischen Human Resource Managements	14
4	Die aktive Rolle des Human Resource Managements als strategischer Partner der Unternehmensführung	15
4.1	Strategische Konzeptionen eines integrativen Human Resource Managements.....	15
4.1.1	Der Prozeß der Personalstrategieentwicklung	15
4.1.1.1	Die Situationsanalyse	15
4.1.1.1.1	Die Unternehmensanalyse	16
4.1.1.1.2	Die Umweltanalyse.....	19
4.1.1.2	Die Zieldefinition.....	20
4.1.1.3	Die Analyse des Entwicklungsbedarfs.....	20
4.1.1.4	Die Maßnahmenplanung und Umsetzung	21
4.1.1.5	Die Kontrolle und Zielüberprüfung.....	22
4.1.2	Die wesentlichen Aufgaben des Human Resource Managements aus der Perspektive einer strategischen Unternehmensführung ..	23
4.1.3	Ansätze zur strategischen Gestaltung der wesentlichen Aufgaben des Human Resource Managements	24
4.1.3.1	Ansätze zur strategischen Personalauswahl	25
4.1.3.2	Ansätze zur strategischen Personalbeurteilung	27

4.1.3.3	Ansätze zur strategischen Anreizgestaltung.....	30
4.1.3.4	Ansätze zur strategischen Personalentwicklung	34
4.2	Ein Blick in die Praxis	38
4.2.1	Henkel: "Wertschöpfungsfaktor Personal"	38
4.2.2	Schweizer Fernsehen: "Von der Anstalt zum Unternehmen"	39
4.2.3	Deutsche Bank: Das Human Resource Management als "Business Case"	40
5	Schlußbetrachtung.....	41

Literaturverzeichnis