

Martin Hilb und Marcel Oertig

HR Governance

Wirksame Führung und Aufsicht des
Board- und Personalmanagements



Luchterhand

eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland

Inhalt



Vorwort	5
1 Einleitung	9
<i>von Martin Hilb und Marcel Oertig</i>	
1.1 Ausgangslage: Zum aktuellen Stand der HR Governance	11
1.1.1 Ergebnisse einer aktuellen Corporate-Governance- Umfrage unter Board-Präsidenten	11
1.1.2 Ergebnisse einer aktueller HR-Governance-Umfrage bei Personalverantwortlichen.	15
1.1.3 Handlungsbedarf für HR Governance	18
1.2 Ziel	18
1.3 Begriffsklärung	19
1.4 Vorgehen	19
2 Wirksame HR-Führung und -Aufsicht auf Board-Ebene	21
<i>von Martin Hilb</i>	
2.1 HR-Leitplanken und Strategie-Vorgaben	24
2.1.1 Strategisch gezielt vielfältig zusammengesetztes Board-Team	26
2.1.2 Konstruktiv-kritische Board-Vertrauenkultur	33
2.1.3 Vernetzte Board-Struktur.	36
2.1.4 Anspruchsgruppenorientierte Board-Erfolgsmaßstäbe .	38
2.2 HR-Kreislaufkonzept auf Board-Ebene.	45
2.2.1 Gezielte Gewinnung von Board-Mitgliedern und CEO .	46
2.2.2 Gezieltes Feedback für Board-Mitglieder und CEO	53
2.2.3 Gezielte Honorierung von Board-Mitgliedern und CEO	58
2.2.4 Gezielte Förderung von Board-Mitgliedern und CEO ..	66
2.3 HR-Erfolgsevaluation auf Board-Ebene	72
3 Wirksames HR Management auf Geschäftsleitungsebene	85
<i>von Marcel Oertig</i>	
3.1 Überblick zum Strategischen HR Management.	87
3.2 HR-Strategie und HR Roadmap	90
3.2.1 Umfeld und Unternehmensanalyse und Konsequenzen für HR	90
3.2.2 Ableitung von Stärken/Schwächen und Chancen/ Gefahren bezogen auf HR (SWOT-Analyse)	93
3.2.3 Priorisierung im HR-Strategie-Portfolio und Planung in der HR Roadmap	94
3.3 HR-Geschäftsmodell und Führung der HR-Funktion.	98

3.3.1	Verändertes HR-Rollenverständnis	99
3.3.2	Integriertes HR-Geschäftsmodell zur Umsetzung der HR-Strategie.....	103
3.3.3	Steuerung der HR-Funktion innerhalb des Konzerns ..	105
3.3.4	HR-Sourcing-Strategie	113
3.3.5	HR-Transformation.....	116
3.4	Gestaltung und Steuerung der HR-Kernprozesse	118
3.4.1	Positionierung im Arbeitsmarkt durch Employer Branding und Personalmarketing	118
3.4.2	Demografischer Wandel als Herausforderung für eine nachhaltige Personalplanung	123
3.4.3	Globalisierung und gesellschaftliche Verantwortung als Herausforderungen für das Human Resources Management.....	128
3.4.4	Strategisches Kompetenz- und Talent Management ...	135
3.4.5	Performance Management und Incentivierung	145
3.4.6	Restrukturierungsmanagement und Trennungskultur ..	150
3.5	HR Scorecard und HR Risk Management.....	152
3.5.1	Von der Balanced Scorecard zur HR Scorecard.....	154
3.5.2	HR Risk Management.....	158
4	Schlussfolgerungen.....	161
	<i>von Martin Hilb und Marcel Oertig</i>	
4.1	Folgerungen für die HR Governance auf Board-Ebene	163
4.2	Folgerungen für das HR Management auf GL-Ebene	164
 Anhang: Tool-Box zur HR Governance		
Teil 1:	Instrumente zur HR-Führung und -Aufsicht auf Board-Ebene (Kap. 2)	169
	<i>von Martin Hilb</i>	
Teil 2:	Instrumente zum HR Management auf Geschäftsleitungs- ebene (Kap. 3)	186
	<i>von Marcel Oertig</i>	
 Literaturverzeichnis.....		
		200
 Stichwortverzeichnis		
		207