

Anna Katharina Hildisch

Zur strategischen Integration der Personal- abteilung

Eine erweiterte strukturations-
theoretische Betrachtung

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Max J. Ringlstetter

INHALTSVERZEICHNIS

GELEITWORT	V
VORWORT	VII
INHALTSVERZEICHNIS	IX
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XIII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XV
EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMSTELLUNG UND AUFBAU DER ARBEIT	1
TEIL 1 ZUM FORSCHUNGSFELD DER STRATEGISCHEN INTEGRATION	7
1.1 Zentrale Annahmen und Konzepte des strategischen Humanressourcen Managements	8
1.1.1 Theoretische Einordnung.....	8
1.1.2 Empirische Erfolgsfaktorenforschung.....	14
1.1.3 Konzeptionelle Ansätze.....	17
1.1.4 Rollenmodelle.....	24
1.1.5 Zusammenfassung und Ableitung eines Bezugsrahmens.....	28
1.2 Zur Umsetzung der strategischen Integration	32
1.2.1 Empirische Ergebnisse.....	33
1.2.2 Einflussfaktoren auf die strategische Integration.....	37
1.2.3 Besonderheiten im deutschen Kontext.....	41

1.24	Zur Sinnhaftigkeit strategischer Integration.....	43
1.25	Alternative Beiträge zur Unternehmensentwicklung.....	46
13	Zur Notwendigkeit eines Perspektivenwechsels.....	53
1.31	Theoretische Defizite im Bereich der strategischen Integration.....	53
1.32	Mehrwert der strukturationstheoretischen Betrachtung und Ableitung der Forschungsfragen.....	57
1.33	Kritik an der Strukturationstheorie und Erweiterungspotentiale.....	64
TEIL II	STRATEGISCHE INTEGRATION AUS DEM BLICKWINKEL EINER ERWEITERTEN STRUKTURATIONSTHEORIE.....	71
II.1	Einflüsse auf die Strukturation der Personalabteilung.....	73
II.1.1	Die Strukturationstheorie als theoretischer Unterbau zur Betrachtung der strategischen Integration.....	73
	(I) Zur Reproduktion von (Macht-)Strukturen.....	74
	(2) Die Rolle von Akteuren bei der Strukturentwicklung.....	81
	(3) Organisation als reflexive Strukturation.....	86
	(4) Bedeutung der strategischen Integration aus strukturationstheoretischer Perspektive.....	92
II.1.2	Erweiterung der Strukturationstheorie zum Ausbau der Erklärungskraft im Personalkontext.....	96
	(1) Einflüsse der Systemumwelten - Die neoinstitutionelle Perspektive.....	96
	(2) Mikropolitik-Eine erweiterte Akteurperspektive.....	108
	(3) Quellen von Macht-Das Konzept nach Frencli/Raven.....	116
II.1.3	Modell der (Re-)Produktion von Unternehmensstrukturen.....	121

II.2	Funktionsspezifische Herausforderungen der Personalabteilungen.....	128
11.2.1	Besonderheiten der Personal arbeit.....	129
(1)	Personal arbeit ohne Wert(schöpfungsbeitrag)?.....	130
(2)	Zusammenarbeit mit dem Linienmanagement.....	137
(3)	Bewertung von Personalarbeit.....	141
(4)	Kompetenzanforderungen.....	145
(5)	Ambiguität der Rollenanforderungen.....	151
(6)	Exkurs: Die historische Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung.....	154
11.2.2	Zusammenfassung und Begründung des „Teufelskreis“ der Personalarbeit.....	157
TEIL III	ZUM PROZESS DER MACHT- UND LEGITIMITÄTSGEWINNUNG VON PERSONALABTEILUNGEN.....	163
III. 1	Konzeptionelle Ausgangspunkte.....	165
111.2	Implikationen für Personalabteilungen.....	179
111.3	Zusammenfassung und Erstellung eines Prozessrahmens.....	191
SCHLUSSBETRACHTUNG.....		197
(1)	Rekapitulation zentraler Ergebnisse.....	197
(2)	Kritische Reflexion und weilerer Forschungsbedarf.....	205
LITERATURVERZEICHNIS.....		209