

Inhaltsverzeichnis

1. Wie »strategisch« wird das Personalmanagement der Zukunft sein?	13
<i>Wolfgang H. Güttel/Barbara Müller</i>	
Komplexes Kontextmanagement – der »neue« Weg des Personalmanagements?!	15
<i>Karl-Friedrich Ackermann</i>	
SPM Zukunftsszenarien für das Strategische Personalmanagement: Aufbau, Status quo oder Abbau?	24
<i>Norbert Bach</i>	
Humankapitalbasierter Parenting Advantage im Zeitalter der Dynamisierung	45
<i>Annemarie Matusche-Beckmann</i>	
Personalmanagement von morgen – ein mögliches Szenario im Jahr 2020	54
<i>Günter Müller-Stewens</i>	
Die Corporate HR-Funktion: Bereit für einen Stammplatz in der »C-Suite«?	59
<i>Hans Oberschulte</i>	
Die Personalstrategie als integrierter Bestandteil der Unternehmensstrategie am Beispiel der BASF	67
<i>Thomas Spengler</i>	
Präzision im Strategischen (Personal-)Management: Genauigkeit durch Ungenauigkeit	76
<i>Wolfgang Weber</i>	
Strategisches Personalmanagement: Ethisch verankerte Zukunftsgestaltung	84

Joachim Zentes

Personal als Quelle der Exzellenz im Handel – Strategische und dynamische Aspekte des Personalmanagements 89

2. Wie »relevant« wird das Personalmanagement der Zukunft sein? 99

Christoph I. Barmeyer

»Context matters«: Zur Bedeutung von Rekontextualisierung für den internationalen Transfer von Personalmanagementpraktiken 101

Fred G. Becker/Felix Schmalenberger/Yves Ostrowski

Darwiportunismus: Skizze zu einer empirischen Studie bei Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe 116

Janina Volmer

Der darwiportunistisch differenzierte Bildungsprozess psychologischer Arbeitsverträge als Impuls für ein dynamischeres Personalmanagement 123

Roman Bechtel

Personalmanagement-Relevanz durch Exzellenz: Das Primat von HR-Compliance und HR-Performance 135

Andrea Gröppel-Klein

Der demographische Wandel als Herausforderung für das Personalmanagement 147

Dudo von Eckardstein

Wie relevant wird das Personalmanagement der Zukunft sein? 158

Rolf Wunderer

Rituelle (Selbst)täuschungen? Zur Beurteilung von Wissenschaftlern durch ein externes Ranking mit kollektiver Enttäuschung 165

3.	Wie »medial« wird das Personalmanagement der Zukunft sein?	173
	<i>Hans Jürgen Drumm</i>	
	Personalstrategische Probleme von Medienunternehmungen	174
	<i>Uwe Eisenbeis</i>	
	Personalmanagement als Medien- und Kommunikationsmanagement	182
	<i>Hans-Jürgen Lüsebrink</i>	
	Personalmanagement als Docu-Fiction – Die britische TV-Serie The Office (2001) und ihre interkulturellen Adaptationen	191
4.	Wie »ethisch« wird das Personalmanagement der Zukunft sein?	199
	<i>Hanna Schramm-Klein</i>	
	Muss Personalmanagement »ethisch« sein, damit Kunden bei einem Unternehmen kaufen?	200
	<i>Dietrich von der Oelsnitz</i>	
	Der Vorgesetzte als Mensch – oder doch lieber als Vorgesetzter? Gedanken zur hellen und dunklen Seite der Führung	211
	<i>Wenzel Matiaske</i>	
	Ethik im Personalmanagement? Mit Macht.	224
	<i>Stefanie Müller</i>	
	Personalmanagementethik im Rollenmodell »Kompetenz4HR«: Eine Antwort auf dynamische Veränderungsprozesse	229

5.	Wie »ästhetisch« wird das Personalmanagement der Zukunft sein?	239
	<i>Bernhard Herz</i>	
	Lebensphasenorientierung im Personalmanagement – Überlebensstrategie oder Ästhetik?	240
	<i>Wolfgang Hofbauer</i>	
	Keine Ästhetik ohne Unternehmenskultur im Personalmanagement	250
6.	Wie »dynamisch« wird das Personalmanagement der Zukunft sein?	259
	<i>Volker Stein</i>	
	Dynamisiertes Personalmanagement: Eine multiperspektivische Annäherung und das »Prinzip nano«	260
	<i>Bruno Staffelbach</i>	
	Kompetenz »Zeitmanagement«: Reflexionen zur Gestaltung und Verwaltung von Zeit in der Unternehmensführung	274
	<i>Stefan Strohmeier</i>	
	Prozessorientiertes Personalmanagement – dynamische Reorientierung betrieblicher Personalarbeit?	284
	<i>Tobias M. Scholz</i>	
	Dynamische Sprache für ein dynamisches Personalmanagement: Eine Anforderungsanalyse	291
	<i>Walter A. Oechsler</i>	
	Personalmanagement bei dynamischen Wettbewerbsspielen: Analogien zum Basketballsport	297