
Inhaltsverzeichnis

Internationales Personalmanagement – Praxis & Perspektiven..... 11

1	Strategisches Personalmanagement für die Arbeitswelt von morgen	19
1.1	Das Personalmanagement im Umbruch	20
1.2	Megatrends und die Auswirkungen auf das Personalmanagement	20
1.3	Herausforderungen für das Personalmanagement.....	23
1.4	Antworten des Personalmanagements auf die Trends der neuen Arbeitswelt	24
1.5	Employer Branding und digitale Rekrutierung	24
1.6	Führen mit Sinn und Emotionen	25
1.7	Diversity Management und Individualisierung	26
1.8	Individualisierung für ein wirksames Personalmanagement von morgen.....	27
1.9	Die Zukunft des Personalmanagements	32
1.10	Literatur.....	33
2	Personalmanagement in der Globalisierung	35
2.1	Megatrend Globalisierung.....	36
2.2	Personalmanagement als strategischer Erfolgsfaktor	37
2.3	Neue Anforderungen an die Auslandsentsendung.....	38
2.4	Stellenbesetzungsstrategien im Wandel	40
2.5	Von der Mitarbeiterentsendung zum Expatriate Management	42
2.6	Inpatriates und Flexpatriates als neue Zielgruppen	44
2.7	Kultur-Positivismus statt interkultureller Anpassung	44
2.8	Literatur.....	46
3	HR in internationalen Veränderungsprozessen.....	49
3.1	Warum Veränderungen erforderlich wurden – Historie und Hintergründe	50
3.2	Zum Verständnis von Veränderungsmanagement.....	51

3.3	Führungskultur als erster Schlüssel zum Erfolg	52
3.4	Kommunikation im Veränderungsmanagement	53
3.5	Fordern und Fördern als Führungsaufgabe	55
3.6	Performance Management neu aufgesetzt	57
3.7	Literatur	59
4	Global Sourcing – Perspektiven internationaler Personalarbeit	61
4.1	»Exploring opportunities. Growing together«.....	62
4.2	Globales Arbeitgebersversprechen.....	63
4.3	Projektmanagement als Basis für den Global-Sourcing-Prozess	64
4.4	Handbuch für Projektmanagement als Leitfaden.....	66
4.5	Fachforum »HRconnect« beflügelt HR-Arbeit aus einem Guss.....	66
4.6	Wandel und Bewährtes auf dem Ausbildungsmarkt.....	68
5	Globales Talentmanagement: Erfolgsfaktor Führungskraft.....	71
5.1	Ausgangslage und Zielsetzung.....	72
5.2	Implementierung der zentralen Talentmanagementprozesse	74
5.3	Der jährliche Talentmanagementprozess	75
5.4	Die Talentkonferenzkaskade	77
5.5	Entwicklung von identifizierten Talenten	79
5.6	Talent-Development-Talks.....	80
5.7	Entwicklung einer Talentmanagementkultur.....	81
5.8	Weitere Trainings- und Supportangebote.....	82
5.9	Fazit	83
5.10	Literatur	84
6	Herausforderung Talentkultur	85
6.1	Ausgangssituation	86
6.2	Mitarbeiterentwicklung als Change Management-Prozess	87
6.3	In jedem steckt Talent	88
6.4	Der Kreislauf der Mitarbeiterentwicklung	89
6.5	Entwicklung kommt selten (von) allein	91

6.6	Und plötzlich sitzt der Mitarbeiter am Steuer	93
6.7	Konsequent fortsetzen.....	94
7	Grenzüberschreitende Förderung eines lokalen Kompetenzaufbaus.....	97
7.1	Einführung in die Unternehmensstrategie: Audi als weltweit führende Premiummarke.....	98
7.2	Internationalisierung als Herausforderung – die Bereichsstrategie des Personalwesens	98
7.3	Das Audi China Expert & Management Programm.....	101
7.4	Fünf Jahre ACEMpro – eine Bilanz.....	103
7.5	Fazit	105
7.6	Literatur.....	106
7.7	Links	106
8	Globale Wissensvernetzung – Globaler Wissenstransfer.....	107
8.1	Wissensvernetzung.....	109
8.2	Professional Networks	110
8.3	Soziale Software: connect@airbus.....	113
8.4	IdeaSpace	114
8.5	Expertise Transfer (ExTra): Ein Fallbeispiel.....	116
8.6	Unternehmenskultur	118
8.7	Führungskräfte und Führungsverhalten	119
8.8	Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen	119
8.9	Fazit	120
8.10	Literatur.....	121
8.11	Internetlink.....	121
9	Perspektiven internationaler Personalentwicklung.....	123
9.1	Das Unternehmen Mauser	124
9.2	Umfeld und Herausforderungen	124
9.3	Komplexität in internationalen Organisationen.....	125
9.4	Organisationsentwicklung der Mauser-Gruppe	126

9.5	Recruiting weltweit	129
9.6	Erfolgskritische Kompetenzen	131
9.7	Flexibilität.....	133
9.8	Unternehmertum	134
9.9	Literatur	135
10	Strategische Personalentwicklung auf dem chinesischen Markt.....	137
10.1	Wirtschaftsstandort China.....	138
10.2	Fachkräftemangel in China	138
10.3	Notwendigkeit einer strategisch ausgerichteten Personalarbeit.....	139
10.4	Vorgehensweise von ThyssenKrupp Elevator in China	141
10.5	Attract, Develop, Retain	143
10.6	Umsetzung der HR-Strategie in der Praxis	144
10.7	Karrierperspektiven.....	146
10.8	Die Bedeutung des Fachlaufbahnkonzeptes in China.....	148
10.9	Fazit	149
10.10	Literatur	150
10.11	Internetlinks.....	150
11	Weiterbildung weltweit umsetzen – Produktkompetenz global sichern.....	151
11.1	Die Ausgangssituation	152
11.2	Komplexe Anforderungen.....	152
11.3	International Training Services: Zielgruppe.....	153
11.4	International Training Services: Inhalte und Umfang	155
11.5	Das Baukastenprinzip	156
11.6	Die Strategie	157
11.7	Umsetzung des STIHL-Trainingskonzeptes.....	157
11.8	Blended-Learning-Ansatz	159
11.9	Lernplattform.....	160
11.10	E-Learning	160
11.11	Train the Trainer	161
11.12	Marketing.....	163

11.13	Evaluation und Status.....	164
11.14	Zusammenfassung	165
12	Innovationen fördern in einer Zeit tief greifenden Wandels.....	167
12.1	Vertrauen und Verantwortung: Basis der Unternehmenskultur.....	168
12.2	Unternehmenskultur weiterentwickeln	170
12.3	Innovation, Unternehmens- und Führungskultur	170
12.4	Herausforderungen durch globale Veränderungen.....	172
12.5	Steigender Stellenwert von Internal Mobility	173
12.6	Fazit	174
12.7	Literatur.....	175
13	Transnationale Führungskräfteentwicklung	177
13.1	Unternehmen im Prozess der Globalisierung	178
13.2	Neue Aufgaben der Personalarbeit.....	179
13.3	Globale Netzwerke statt etablierter Hierarchien	180
13.4	Transnationale Führungsmodelle und Führungskräfteentwicklung	181
13.5	Die interkulturelle Herausforderung	183
13.6	Die Fiktion der globalen Führungskraft	184
13.7	Neue Wege der Führungskräfteentwicklung	185
13.8	Gestaltung des Entwicklungsprozesses.....	186
13.9	Konzeptionelle und methodische Anforderungen	187
13.10	Lernarchitektur und Erfolgssteuerung	189
13.11	Literatur.....	189
	Autorenverzeichnis	193
	Stichwortverzeichnis.....	207