



Marco Klein (Autor)
HR Social Software

*Unternehmensinterne Weblogs, Wikis und Social Networking
Services für Prozesse des Personalmanagements*



Göttinger Wirtschaftsinformatik

Herausgeber: J. Biethahn · L. M. Kolbe · M. Schumann

Marco Klein

HR Social Software

Unternehmensinterne Weblogs, Wikis und
Social Networking Services für Prozesse des
Personalmanagements

Band 68



Cuvillier Verlag Göttingen

Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/6202>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XVI
Tabellenverzeichnis	XVIII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
1 Einleitung	1
1.1 Motivation und Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Forschungsfragen	2
1.3 Positionierung und Forschungsmethodik	4
1.4 Aufbau der Arbeit.....	6
2 Social Software im Unternehmenseinsatz.....	8
2.1 Relevante Begriffe zu Social Software	8
2.2 Social Software Anwendungsklassen.....	10
2.2.1 Definition von Anwendungsklassen.....	10
2.2.2 Weblogs	11
2.2.3 Wikis.....	12
2.2.4 Social Networking Services (SNS)	13
2.2.5 Weitere Anwendungsklassen	14
2.3 Social Software Einsatzszenarien in Unternehmen	15
2.3.1 Definition von Einsatzszenarien.....	15
2.3.2 Internes, geschlossenes Einsatzszenario.....	16
2.3.3 Internes, offenes bzw. halboffenes Einsatzszenario	17
2.3.4 Externes, offenes bzw. halboffenes Einsatzszenario	17
2.4 Social Software Anwendungsfelder in Unternehmen	17
2.4.1 Definition von Anwendungsfeldern	18
2.4.2 Identitäts- und Beziehungsmanagement	19
2.4.3 Kooperatives und kollaboratives Informationsmanagement.....	20
2.4.4 Kommunikation	22



3	Prozesse im Personalmanagement und IT-gestützte Personalarbeit.....	23
3.1	Relevante Begriffe zum Personalmanagement.....	23
3.2	Prozesssystematik im Personalmanagement.....	25
3.2.1	Definition von Prozessen im Personalmanagement.....	25
3.2.2	Bezugsrahmen zu Prozessen des Personalmanagements.....	26
3.2.3	Akteure in Prozessen des Personalmanagements.....	28
3.3	Prozesse zum Steuern der Mitarbeiteranzahl und -fähigkeiten.....	30
3.3.1	Personalbedarfsplanung.....	30
3.3.2	Personalbeschaffung.....	31
3.3.3	Personalentwicklung.....	32
3.3.4	Personalfreisetzung.....	34
3.4	Prozesse zum Steuern des Arbeitsumfelds.....	35
3.4.1	Personaleinsatz.....	35
3.4.2	Personalführung.....	36
3.4.3	Personalvergütung.....	38
3.5	Querschnittsprozesse.....	38
3.5.1	Personalverwaltung.....	39
3.5.2	Personalcontrolling.....	39
3.6	IT-gestützte Personalarbeit.....	40
3.6.1	Personalinformationssysteme (PIS) und electronic Human Resource Management (eHRM).....	40
3.6.2	Idealtypische PIS-Funktionen.....	42
3.6.3	Idealtypische PIS-Architektur.....	44
4	Forschungsstand und Bezugsrahmen zu HR Social Software	46
4.1	Forschungsmethodik und Untersuchungsdesign.....	46
4.1.1	Grundsatzentscheidungen zum Untersuchungsdesign.....	46
4.1.2	Vorgehensweise bei der Literaturlauswertung.....	47
4.2	Social Software im Querschnittsprozess der Personalverwaltung.....	48
4.3	Social Software in Prozessen zum Steuern der Mitarbeiteranzahl und -fähigkeiten.....	49
4.3.1	Personalbedarfsplanung.....	49
4.3.2	Personalbeschaffung.....	50
4.3.3	Personalentwicklung.....	54
4.3.4	Personalfreisetzung.....	57



4.4	Social Software in Prozessen zum Steuern des Arbeitsumfelds.....	58
4.4.1	Personaleinsatz	58
4.4.2	Personalführung.....	59
4.5	Zusammenfassung und Analyse des Forschungsstandes.....	60
4.5.1	Übersicht über aktuelle Social Software Einsatzgebiete im Personalmanagement	60
4.5.2	Klassifikation des Forschungsstandes und Definition von HR Social Software	62
4.6	Bezugsrahmen für HR Social Software	65
4.6.1	Bezugsrahmen zum Enterprise 2.0	65
4.6.2	Bezugsrahmen zum electronic Human Resource Management	66
4.6.3	Deduktion von HR Social Software Forschungsinhalten	68
4.7	Zwischenfazit	70
5	Theoretische Herleitung von HR Social Software Einsatzgebieten	71
5.1	Theorierahmen zur Herleitung von Einsatzgebieten	71
5.2	Forschungsmethodik und Untersuchungsdesign	72
5.3	Studienergebnisse	75
5.3.1	Einsatzgebiete in Querschnittsprozessen.....	75
5.3.1.1	Personalverwaltung	75
5.3.1.2	Personalcontrolling	76
5.3.2	Einsatzgebiete in Prozessen zum Steuern der Mitarbeiteranzahl und -fähigkeiten	77
5.3.2.1	Personalbedarfsplanung.....	77
5.3.2.2	Personalbeschaffung.....	78
5.3.2.3	Personalentwicklung.....	81
5.3.2.4	Personalfreisetzung	83
5.3.3	Einsatzgebiete in Prozessen zum Steuern des Arbeitsumfelds	85
5.3.3.1	Personaleinsatz	85
5.3.3.2	Personalführung	86
5.3.3.3	Personalvergütung.....	87
5.4	Zusammenfassung der theoretischen HR Social Software Einsatzgebiete	88
5.4.1	Übersicht und Diskussion der Einsatzgebiete	88
5.4.2	Kritische Bewertung und Limitationen der Ergebnisse	92
5.5	Zwischenfazit	93



6 Empirische Erkenntnisse zu HR Social Software Einsatzgebieten.....	94
6.1 Forschungsmethodik und Untersuchungsdesign	94
6.1.1 Grundsatzentscheidungen zum Untersuchungsdesign	94
6.1.2 Studie 1: Interviews mit PIS-Anwenderunternehmen	95
6.1.2.1 Methodischer Ansatz der Untersuchung	96
6.1.2.2 Interviewleitfaden	97
6.1.2.3 Interviewpartner	98
6.1.2.4 Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Experteninterviews	100
6.1.2.5 Vorgehensweise bei der Auswertung der Interviews	101
6.1.3 Studie 2: Interviews mit PIS-Herstellerunternehmen.....	102
6.1.3.1 Methodischer Ansatz der Untersuchung	102
6.1.3.2 Interviewleitfaden.....	103
6.1.3.3 Interviewpartner	104
6.1.3.4 Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Experteninterviews	106
6.1.3.5 Vorgehensweise bei der Auswertung der Interviews	106
6.2 Studienergebnisse	107
6.2.1 Ergebnisübersicht	107
6.2.1.1 HR Social Software Modell aus Studie 1	108
6.2.1.2 HR Social Software Modell aus Studie 2.....	108
6.2.1.3 Gesamtmodell.....	109
6.2.2 Einsatzgebiete und Wirkungen von HR Social Software.....	110
6.2.2.1 Personalverwaltung	111
6.2.2.2 Personalbeschaffung	114
6.2.2.3 Personalentwicklung	117
6.2.2.4 Personalfreisetzung	120
6.2.2.5 Personaleinsatz	120
6.2.2.6 Personalführung	122
6.2.3 Rahmenbedingungen für HR Social Software.....	123
6.2.3.1 Organisatorische Rahmenbedingungen	123
6.2.3.2 Technische Rahmenbedingungen.....	127
6.2.3.3 Externe Rahmenbedingungen.....	128



6.3	Zusammenführung der theoretischen und empirischen Einsatzgebiete	130
6.3.1	Aggregation der Einsatzgebiete und Ansätze für IT-Artefakte	130
6.3.2	Abstraktion der Ergebnisse und HR Social Software Propositionen	134
6.3.3	Kritische Bewertung und Limitationen der Ergebnisse	138
6.4	Zwischenfazit	140
7	HR People Platform: Konzept für ein eRecruiting-System auf Basis von SNS	142
7.1	Forschungsmethodik und Untersuchungsdesign	142
7.2	Probleme interner, IT-gestützter Personalbeschaffung	143
7.2.1	Schwachstellen aktueller Anwendungssysteme zur internen Personalbeschaffung	143
7.2.2	Theoretische Fundierung der Probleme	146
7.2.3	Anforderungen an Anwendungssysteme zur internen Personalbeschaffung.....	148
7.3	Konzeption der HR People Platform (HRPP)	149
7.3.1	Allgemeines Systemdesign.....	150
7.3.2	Funktionelle Konzeption	152
7.3.2.1	Persönliche Startseite der HRPP	152
7.3.2.2	Personenprofile.....	154
7.3.2.3	Stellenprofile	157
7.3.3	Systemrollen und Zugriffsrechte auf Profile.....	159
7.4	Empirische Evaluation der HRPP	161
7.4.1	Evaluationsdesign.....	161
7.4.1.1	HRPP-Prototyp als Evaluationsobjekt	162
7.4.1.2	Evaluationskriterien, -vorgehensweise und -partner	164
7.4.1.3	Vorbereitung, Nachbereitung und Auswertung der Interviews	166
7.4.2	Evaluationsergebnisse.....	167
7.4.2.1	Wahrnehmung offener Stellen.....	167
7.4.2.2	Zugang zu Mitarbeiterdaten und Auswirkungen auf die Datenqualität.....	171
7.4.2.3	Erkenntnisse der Evaluation	175
7.4.3	Designtheorie für Anwendungssysteme zur internen Personalbeschaffung	175
7.4.4	Kritische Bewertung und Limitationen der Ergebnisse	177
7.5	Zwischenfazit	179



8 MbO Blogosphere: Konzept für ein eLeadership-System auf Basis von Weblogs.....	180
8.1 Forschungsmethodik und Untersuchungsdesign	180
8.2 Zentrales Problem von IT-gestütztem Management by Objectives (MbO)	180
8.2.1 Schwachstellen aktueller Anwendungssysteme für die Personalführung / für MbO.....	180
8.2.2 Theoretische Fundierung des Problems.....	182
8.2.3 Anforderungen an Anwendungssysteme für die Personalführung / für MbO.....	183
8.3 Konzeption der MbO Blogosphere	185
8.3.1 Allgemeines Systemdesign.....	185
8.3.2 Funktionelle Konzeption	187
8.3.2.1 Aufbau und Funktionsweise der MbO-Blogosphere	187
8.3.2.2 Funktionen der einzelnen Weblogs	188
8.3.2.3 Daten der Weblog-Einträge	190
8.3.3 Zugriffsrechte auf Weblogs und Weblog-Einträge.....	191
8.4 Evaluation der MbO Blogosphere.....	193
8.4.1 Unterstützung von Zielabstimmungen nach Zielvereinbarungen	193
8.4.2 Designtheorie für die IT-gestützte Personalführung mit Schwerpunkt MbO	195
8.4.3 Kritische Bewertung und Limitationen der Ergebnisse.....	195
8.5 Zwischenfazit	196
9 Schlussbetrachtung.....	198
9.1 Zentrale Ergebnisse der Arbeit.....	198
9.2 Implikationen für Wissenschaft und Praxis.....	201
9.3 Weiterer Forschungsbedarf und Ausblick.....	202
Literaturverzeichnis	204
Anhang	235
A1: Stand der Forschung zu Social Software im Personalmanagement – Einsatzgebiete	236
A2: Stand der Forschung zu Social Software im Personalmanagement – Autorenübersicht.....	239
A3: Interviewleitfaden für Studie 1.....	241
A4: Informationsflyer für Studie 1	243
A5: Kurzfragebogen für Studie 1	244
A6: Datenschutzunterlagen für Studie 1.....	248



A7: Interviewleitfaden für Studie 2.....	250
A8: Informationsflyer für Studie 2.....	252
A9: Kurzfragebogen für Studie 2.....	253
A10: Datenschutzunterlagen für Studie 2.....	257
A11: PIS-Marktuntersuchung bzgl. Social Software Funktionen (Stand: August 2011).....	259
A12: Funktionen des HRPP-Prototypen.....	261
A13: Interviewleitfaden für HRPP-Evaluationsstudie.....	263
A14: Informationsflyer für HRPP-Evaluationsstudie.....	264
A15: Datenschutzunterlagen für HRPP-Evaluationsstudie.....	265
A16: Anwendungskonzept „eRecruiting-System auf Basis von SNS“ versus HRPP-Konzept.....	267