

Inhalt

I.	Einführung in die Thematik, Problemstellung und Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung.....	1
1.	Einführung in die Thematik.....	1
2.	Problemstellung und Zielsetzung.....	5
3.	Gang der Untersuchung.....	7
II.	Der Untersuchungsgegenstand.....	10
1.	Merkmale, Definition und Erklärungsansätze multinationaler Unternehmen.....	10
1.1.	Strukturelle Merkmale.....	11
1.2.	Leistungsmerkmale.....	13
1.3.	Verhaltensorientierte Merkmale.....	13
1.4.	Merkmale der Internationalisierung.....	14
1.5.	Definition des Untersuchungsgegenstandes.....	15
1.6.	Erklärungsansätze zur Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit.....	16
1.6.1.	Die Produkt-Zyklus-Theorie.....	18
1.6.2.	Die Theorie des monopolistischen Vorteils.....	21
1.6.3.	Der Theorieansatz der wachstumsorientierten Ziele..	25
1.6.4.	Die Analyse empirischer Motiverhebungen.....	28
1.7.	Abschließende Würdigung der Erklärungsansätze.....	29
2.	Bedeutung der multinationalen Unternehmen im gesamtwirtschaftlichen Kontext.....	30
2.1.	Direktinvestitionstrends.....	32
2.1.1.	Globale Direktinvestitionstrends.....	33
2.2.	Sektorale Verteilung der globalen Direkt- investitionen.....	36
2.3.	Direktinvestitionstrends in Europa.....	37
2.3.1.	Direktinvestitionstrends in Großbritannien.....	41
2.4.	Zur Bedeutung der chemischen multinationalen Industrie im gesamtwirtschaftlichen Kontext.....	44
2.5.	Zusammenfassung und Ausblick auf das folgende Kapitel.....	47

3.	Die Personalentwicklung als integraler Bestandteil des Human Resource Management.....	49
3.1.	Das Human Resource Management im Unternehmenskontext.....	49
3.2.	Definition des Begriffs Human Resource Management.....	52
3.2.1.	Die Personalentwicklung als zentrale Funktion des Human Resource Managements.....	53
3.2.2.	Definition des Personalentwicklungsbegriffs und Abgrenzung zum Management Development.....	54
3.2.3.	Abgrenzung der Personalentwicklung zur Organisationsentwicklung.....	56
3.2.4.	Ziele und Funktionen der Personalentwicklung.....	57
3.2.5.	Bereiche und Maßnahmen der Personalentwicklung.....	59
3.2.6.	Konzepte der Personalentwicklung.....	60
3.3.	<u>Der Michigan Ansatz</u>	64
3.3.1.	Das strategische Management.....	65
3.3.2.	Strategie, Struktur und Human Resource Management.....	65
3.3.3.	Das Human Resource Management.....	66
3.4.	<u>Das internationale Human Resource Management</u>	69
3.4.1.	Zur kulturellen Komplexität des Human Resource Managements in internationaler Perspektive.....	70
3.4.2.	Das Forschungsdefizit im Kontext des kulturbeeinflußten internationalen Human Resource Managements.....	72
3.5.	Die Strategiealternativen des internationalen Human Resource Managements.....	74
3.5.1.	Die Implikationen der unterschiedlichen Personalstrategien für die konzeptionelle wie instrumentelle Umsetzung der Personalentwicklung.....	76
3.6.	Zusammenfassung und Ausblick auf das folgende Kapitel.....	78

III.	Unternehmenstheoretische Ansätze zur Einordnung des Human Resource Managements in interkultureller Perspektive.....	80
1.	Die kontingenztheoretische Perspektive im Kontext systembezogener Organisationsansätze.....	80
1.1.	Organisationen als offene Systeme.....	80
1.2.	Die Ausgangsprämissen der Kontingenzansätze.....	82
1.3.	Fragestellung und Forschungsprogramm der Kontingenzansätze.....	84
1.4.	Die analytische und pragmatische Variante des Kontingenzansatzes.....	86
1.4.1.	Die analytische Variante des Kontingenzansatzes.....	86
1.4.2.	Die pragmatische Variante des Kontingenzansatzes.....	87
1.5.	Synopse spezifischer Kontextfaktoren im Rahmen unterschiedlicher Erklärungsansätze.....	89
1.5.1.	Die Technologiestruktur als Kontextfaktor.....	89
1.5.2.	Die Organisationsumwelt als Kontextfaktor.....	92
1.5.3.	Die Organisationsgröße als Kontextfaktor.....	98
1.6.	Die "culture-free" These im Rahmen des Kontingenzansatzes.....	100
1.6.1.	Die interkulturelle Studie von Haire, Ghiselli und Porter.....	104
1.7.	Kritische Würdigung der kontingenztheoretischen Ansätze.....	110
2.	Kultur als managementbezogener Einflußfaktor.....	113
2.1.	Der allgemeine Kulturbegriff.....	116
2.2.	Synopse unterschiedlicher Kulturkonzepte.....	119
2.2.1.	Das deskriptiv-explikative Kulturkonzept.....	119
2.2.2.	Der Perzeptiv-Konzeptiv Kulturbegriff.....	120
2.3.	Die Kulturforschungssystematisierung von Allaire und Firsirotu.....	122
2.4.	Die Kulturebenen von Schein.....	125

3.	Betriebswirtschaftliche Ansätze der Kulturforschung.....	127
3.1.	Die Mikroebene: Die Unternehmenskultur als interne Variable.....	127
3.1.1.	Definition des Unternehmenskulturbegriffes.....	127
3.1.2.	Zur generellen Konzeption des Unternehmenskulturansatzes.....	130
3.1.3.	Die zentralen Funktionen der Unternehmenskultur.....	131
3.1.4.	Die Unternehmenskultur als kognitiv normative Struktur einer Unternehmung.....	134
3.1.5.	Die Funktion der Führungskräfte im Prozeß der Unternehmenskulturgenese.....	136
3.1.6.	Die Theorie Z von Ouchi.....	139
3.1.7.	Das 7-S Modell von Pasale und Athos.....	141
3.1.8.	Kritische Würdigung der Unternehmenskulturansätze.....	142
3.2.	Die Makroebene: Die <u>Landeskultur</u> als <u>externer</u> Einflufaktor.....	143
3.3.	Synopse ausgewählter Untersuchungen im Kontext der kulturvergleichenden Managementforschung.....	147
3.3.1.	Die Analyse des kulturellen Umsystems multinationaler Unternehmen nach Terpstra.....	147
3.3.2.	Die Dimensionen des kulturellen Umfeldes.....	148
3.3.3.	Die Elemente des kulturellen Umfeldes.....	155
3.4.	Die Untersuchung von Hofstede.....	152
3.4.1.	Die Unsicherheitsvermeidung im deutsch-britischen Vergleich.....	155
3.5.	Die Untersuchung von Laurent.....	157
3.6.	Synopse weiterer Untersuchungen im Kontext der kulturvergleichenden Managementforschung.....	161
3.7.	Zur Abgrenzung von Landes- und Unternehmenskultur.....	163
3.8.	Zusammenfassung und Ausblick auf das folgende Kapitel.....	165

IV.	Der aktuelle Ausbildungskontext in der britischen verarbeitenden Industrie.....	168
1.	Einführung in die aktuelle Diskussion.....	168
1.1.	Die Qualifikationsstruktur der britischen Arbeitnehmerschaft im Vergleich mit weiteren Industrieländern.....	171
1.1.1.	Der aktuelle Ausbildungskontext.....	171
1.1.2.	Die allgemeine Qualifikationsstruktur britischer Jugendlicher im internationalen Vergleich.....	174
1.1.3.	Die Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer im britisch-amerikanischen Vergleich.....	176
1.2.	Die aktuelle Ausbildungssituation des Managements in der britischen verarbeitenden Industrie.....	178
1.2.1.	Die Bewertung der Industriemanagementfunktion im gesamtgesellschaftlichem Kontext.....	178
1.2.2.	Die aktuellen managementbezogenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der britischen verarbeitenden Industrie.....	181
1.2.3.	Ein Vergleich des Top- und Senior Managements zwischen Großbritannien, den USA und der BRD.....	186
1.2.4.	Eine aktuelle Synopse der allgemeinen Trainings- maßnahmen im Kontext der verarbeitenden britischen Industrie.....	187
1.3.	Zusammenfassung und Ausblick auf das folgende Kapitel.....	189

2.	Eine kulturhistorisch-institutionelle Analyse des Ausbildungskontextes in der britischen verarbeitenden Industrie.....	191
2.1.	Die Interdependenzen zwischen Qualifikation, Wertorientierung und ökonomischer Entwicklung.....	191
2.2.	Ein kulturell-institutionelles Erklärungsmuster des ökonomischen Niederganges.....	195
2.3.	Eine historisch-institutionelle Analyse des britischen Ausbildungskontextes.....	200
2.3.1.	Der Prozeß der Industrialisierung im historisch-politischen Kontext.....	203
2.3.2.	Die Genese des historischen Ausbildungskontextes.....	206
2.3.3.	Die Etablierung der "Public-Schools".....	207
2.3.4.	Die Genese des technologisch-ökonomischen Ausbildungskontextes.....	211
2.3.5.	Die Managementausbildungsstrukturen im historischen Kontext.....	220
2.4.	Zusammenfassung und Ausblick auf das folgende Kapitel.....	226
V.	Die empirische Untersuchung der Personalentwicklungssysteme multinationaler Unternehmen der chemischen Industrie im britischen Kulturkontext.....	228
1.	Die Konzeption der empirischen Untersuchung.....	228
1.1.	Die Ziele der empirischen Untersuchung.....	228
1.2.	Das Forschungsdesign.....	229
1.2.1.	Die explorative Forschungsstrategie.....	229
1.2.2.	Das "most similar design".....	230
1.2.3.	Zur Datenerhebungsmethodik.....	231
1.2.4.	Auswahl und Darstellung der untersuchten Einheiten.....	232
1.2.5.	Die befragten Personen.....	233
1.2.6.	Die Fragengenerierung zur Analyse der Personalentwicklungssysteme.....	233

A:	Die Analyse des Personalentwicklungssystems der US-Tochtergesellschaft in Großbritannien....	236
1.	Die Beziehungsstruktur zwischen der US-Mutter- gesellschaft in den USA und der US-Tochterge- sellschaft in Großbritannien.....	236
1.1.	Personalpolitische Vorgaben der US-Mutter- gesellschaft an die US-Tochtergesellschaft.....	236
2.	Die Richtlinien zur Personalentwicklung der US-Tochtergesellschaft.....	238
2.1.	Zur Integration der Richtlinien in die Unternehmensverfassung.....	241
3.	Die hierarchisch-strategische Einordnung der Personalentwicklungsfunktion im Unternehmenskontext.....	241
4.	Zum Verständnis der Personalentwicklung im Unternehmenskontext der US-Tochtergesellschaft.....	242
5.	Die Struktur der Weiterbildungsmaßnahmen.....	245
5.1.	Die Zielgruppen systematischer Personalentwicklungsmaßnahmen.....	245
5.1.1.	Die Ebene der gewerblichen Mitarbeiter.....	246
5.1.2.	Die Ebene der kaufmännischen Angestellten.....	247
5.1.3.	Die Managementausbildungsprogramme.....	248
5.1.3.1.	Die Identifikation des Eignungspotentials.....	249
5.1.3.2.	Die Identifikation des Entwicklungsbedarfs.....	249
5.1.3.3.	Die Karriereplanung.....	250
6.	Zur Integration der Mitarbeiterziele in die Personalentwicklungskonzeption- und Praxis.....	251
7.	Die Qualifikationsvermittlungsmaßnahmen.....	252
7.1.	Management "on-the-job" Training.....	252
7.2.	Management "off-the-job" Training.....	253
7.3.	Kontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen.....	253

B:	Die Analyse des Personalentwicklungssystems der D-Tochtergesellschaft in Großbritannien.....	254
1.	Die Beziehungsstruktur zwischen der D-Mutterge- sellschaft in der BRD und der D-Tochtergesell- schaft in Großbritannien.....	254
1.1.	Personalpolitische Vorgaben der D-Mutter- gesellschaft an die D-Tochtergesellschaft.....	255
1.2.	Die Richtlinien zur Personalentwicklung der D-Tochtergesellschaft.....	256
2.	Die hierarchisch-strategische Einordnung der Personalentwicklungsfunktion im Unternehmens- kontext der D-Tochtergesellschaft.....	258
3.	Das Personalentwicklungsverständnis.....	259
4.	Zur Struktur der Weiterbildungsmaßnahmen.....	260
4.1.	Das "modul training system" der D-Tochtergesellschaft.....	260
4.1.1.	Die Ebene der gewerblichen Mitarbeiter.....	261
4.1.2.	Die Ebene der kaufmännischen Angestellten.....	261
4.1.3.	Die Managementausbildungsstrukturen.....	262
4.1.3.1.	Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.....	262
4.2.	Die Identifikation des Eignungspotentials und des Trainingsbedarfs.....	263
4.3.	Die Karriereplanung.....	265
4.4.	Die Integration von Mitarbeiterzielen.....	265
4.5.	Die " trainig on the job" Programme.....	266
4.6.	Die " training off the job" Programme.....	267
4.7.	Die Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen.....	267

C:	Die Analyse des Personalentwicklungssystems des britischen Unternehmens in Großbritannien.....	269
1.	Die Richtlinien zur Personalentwicklung des britischen Unternehmens.....	269
1.2.	Zur Integration der Richtlinien in die Unternehmensverfassung.....	271
1.2.1.	Zur zukünftigen Integration der Richtlinien.....	271
2.	Die hierarchisch-strategische Einordnung der Personalentwicklungsfunktion im Unternehmens- kontext des britischen Unternehmens.....	272
3.	Das Personalentwicklungsverständnis.....	273
4.	Die Struktur der Weiterbildungsmaßnahmen.....	274
4.1.	Die Zielgruppen der Personal- entwicklungsmaßnahmen.....	274
4.1.1.	Der gewerbliche Bereich.....	274
4.1.2.	Der mittlere Bereich.....	274
4.1.3.	Der Managementbereich.....	275
4.2.	Das "Graduate Training on the job" Programm.....	276
4.3.	Die Managementausbildungsstrukturen.....	277
4.3.1.	Die Identifikation des Eignungspotentials und der Trainingserfordernisse.....	278
4.3.2.	Training "off the job" Programme.....	279
4.4.	Die Integration von Mitarbeiterzielen in die Personalentwicklung.....	280
4.5.	Spezielle Management Development Programme.....	280
4.6.	Die Karriereplanung.....	281
4.6.	Kontrolle der Ausbildungsmaßnahmen.....	281

VI.	Elemente eines geozentrisch orientierten Personalentwicklungssystems im Kontext multinationaler Unternehmenspolitik.....	282
1.	Die Richtlinien der Personalentwicklung.....	282
2.	Die hierarchisch-strategische Einordnung der Personalentwicklung im Unternehmenskontext.....	284
3.	Das Personalentwicklungsverständnis.....	286
4.	Die Struktur der Management- ausbildungsmaßnahmen.....	288
5.	Gesamtbewertung der jeweiligen Personal- entwicklungssysteme auf dem Hintergrund des gewählten Forschungsdesigns.....	290
5.1.	Die jeweiligen Personalentwicklungssysteme.....	290
5.2.	Die Ergebnisse auf dem Hintergrund der multiperspektivischen Forschungsstrategie.....	294
6.	Ausblick:.....	296
	Geozentrisch orientierte Personalentwicklungs- strategien als Handlungsperspektiven multi- nationaler Unternehmen zur Etablierung inter- kulturell gleichwertiger Ausbildungsstandards....	296
	Anhang:.....	299
	Abkürzungsverzeichnis.....	305
	Abbildungsverzeichnis.....	306
	Literaturverzeichnis.....	309