

Inhaltsverzeichnis

Teil I:

| | |
|---|----|
| Einleitung | 13 |
| 1. Problemstellung..... | 13 |
| 2. Untersuchungsleitende Fragestellungen und Zielsetzung der Arbeit | 17 |
| 3. Eine erste Abgrenzung des Untersuchungsbereichs..... | 22 |
| 4. Gang der Untersuchung..... | 26 |

Teil II:

| | |
|--|----|
| Wissenschaftstheoretische, begrifflich-terminologische und konzeptionelle Grundlagen | 29 |
| 1. Theoretische Vorüberlegungen und gewählter Forschungsansatz | 29 |
| 1.1 Kennzeichnung und Rechtfertigung eigener Forschungsprioritäten vor dem Hintergrund eines divergenten Wissenschaftsverständnisses..... | 29 |
| 1.2 Wissenschaftsdisziplinäre Orientierungen und Theorie-Praxis-Verständnis | 42 |
| 1.3 Explizierung und Begründung von Wertprämissen und Basisannahmen | 48 |
| 2. Begriffliche Präzisierung des Gegenstandsbereichs „Management Development“ im Kontext des strategischen Wandels..... | 52 |
| 2.1 Begrifflich-terminologische Ausgangsbasis und definitorische Erfordernisse..... | 52 |
| 2.2 Definition und Begriffsexplikation | 55 |
| 2.3 Abgrenzung zu verwandten Begriffen | 64 |
| 3. Strategisches Management Development als Gestaltungsaufgabe in Organisationen | 68 |
| 3.1 Konzeptionelle Grundfragen: Konkretisierung des Untersuchungsobjektes und seiner grundlegenden Bezüge auf der Basis des Systemansatzes | 68 |
| 3.2 Funktionen von Management Development | 72 |
| 3.3 Prozessuale und strukturelle Aspekte des Management Development..... | 78 |
| 3.4 Determinanten des Systemverhaltens | 80 |
| 3.5 Zwischenfazit und Vorschau: Anknüpfungspunkte einer perspektivischen Neuorientierung im Management Development ... | 82 |

| | |
|--|------------|
| Teil III: | |
| Strategischer Wandel: Begriffliche Klärungen, theoretische Grundlagen und Bedeutung strategischen Lernens | |
| 1. Strategischer Wandel als zentrale Perspektive des Management Development | 87 |
| 2. Begriff und Merkmale des Strategischen Wandels | 90 |
| 2.1 Zu den Begriffen „Strategie“ und „strategisch“ | 90 |
| 2.2 Evolution des strategischen Managements: Von der Finanzplanung zu Ansätzen des strategischen Wandels | 98 |
| 2.3 Strategischer Wandel: Begriffsexplikation und -präzision | 103 |
| 3. Erklärungsansätze des strategischen Wandels | 115 |
| 3.1 Kontingenzansätze | 116 |
| 3.2 Institutionalistische Ansätze | 119 |
| 3.3 Lebenszyklusansätze | 125 |
| 3.4 „Organization Ecology“ | 126 |
| 3.5 „Resource Dependence“-Perspektive | 129 |
| 3.6 Dialektische Prozeßtheorien | 130 |
| 3.7 Teleologische Ansätze | 131 |
| 3.8 Ökonomische Ansätze zur Analyse und Erklärung strategischen Wandels | 135 |
| 3.9 Fazit: Restriktionen des zielgerichteten strategischen Wandels | 143 |
| 4. Konturen eines Managements des strategischen Wandels | 145 |
| 4.1 Intentionalität und Funktionalität des geplanten strategischen Wandels | 145 |
| 4.2 Strategische Flexibilität | 153 |
| 4.3 „Strategy Content“-Forschung und „Strategy-Manager-Fit“ | 156 |
| 4.4 „Strategy Process“-Forschung | 160 |
| 4.4.1 Rationanalytische Ansätze | 163 |
| 4.4.2 Inkrementale Ansätze | 173 |
| 4.4.3 Mikropolitische Ansätze | 180 |
| 4.4.4 „Managerial Cognitions“ und interpretative Ansätze | 186 |
| 4.4.5 „New Leadership“-Ansätze und strategischer Wandel | 195 |
| 4.5 Zwischenfazit: Theoretischer Pluralismus und Integrationstendenzen im strategischen Management | 207 |
| 4.6 Institutionale Aspekte des strategischen Wandels: Intraorganisationale Involvierung in strategische Prozesse | 211 |
| 5. Die „Resource-/Capability“-Perspektive strategischen Wandels | 225 |
| 5.1 „Why Do Firms Differ?“ als zentrale Fragestellung in der strategischen Managementforschung | 225 |
| 5.2 Grundannahmen und Grundbegriffe | 227 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 5.3 | Determinanten der Ressourcen und „Capabilities“ für die Erzielung dauerhafter komparativer Wettbewerbsvorteile | 234 |
| 5.4 | Zum Problem der Wandlungsnotwendigkeit und -fähigkeit von Ressourcen und „Capabilities“ | 242 |
| 5.5 | Humanressourcen und dauerhafte strategische Wettbewerbsvorteile | 247 |
| 5.6 | Die Rolle der „Capabilities“ der Führungskräfte bei der Erzielung dauerhafter strategischer Wettbewerbsvorteile | 255 |
| 5.7 | Zentrale Kategorien von „Management Capabilities“ | 268 |
| | (a) Verhalten von Führungskräften und strategischer Unternehmenserfolg | 269 |
| | (b) „Der kompetente Manager“ | 275 |
| | (c) Kollektive Wissensbasen, Kognitionen und Verhaltensmuster... .. | 292 |
| 5.8 | Die Rolle des Management Development zur Erzielung strategischer Wettbewerbsvorteile | 300 |
| 6. | Lernen in und von Organisationen | 316 |
| 6.1 | Lernen als notwendige Voraussetzung strategischen Wandels: Einige begriffliche und theoretische Überlegungen..... | 316 |
| 6.2 | Zur Frage der Lernebenen in Organisationen: Führungskräfte als „Lernagenten“ | 329 |
| 6.3 | Lernen als soziales Phänomen | 337 |
| 6.4 | Zur Qualität von Lern- und Problemlösungsprozessen für strategischen Wandel | 344 |
| 7. | Voraussetzungen strategischen Lernens..... | 356 |
| 7.1 | Zur Problematik von Erfahrungslernen im Hinblick auf strategische Erfolgswirksamkeit | 356 |
| 7.2 | Ziele und Inhalte strategischen Lernens..... | 365 |
| 7.3 | Institutionelle und kontextuale Voraussetzungen strategischen Lernens: Die lernende Organisation | 381 |

Teil IV:

Leitideen und theoretische Fundierung einer strategischen

| | |
|--|------------|
| Ausdifferenzierung des Management Development..... | 391 |
| 1. Theoriegeleitete Identifikation von konzeptionellen Leitideen..... | 391 |
| 1.1 Ausgangslage, Fragestellungen und Bedeutung von Leitideen | 391 |
| 1.2 Grundlegende Orientierung einer strategischen Ausdifferenzierung des Management Development..... | 396 |
| 1.3 Erörterung ausgewählter Leitideen | 403 |
| 1.3.1 Vorbemerkungen | 403 |
| 1.3.2 Von der einseitigen Instruktionsperspektive zur Lernperspektive | 405 |

| | | |
|---|---|------------|
| 1.3.3 | Management Development auf der Grundlage tätiger Auseinandersetzung mit der komplexen Umwelt..... | 409 |
| 1.3.4 | Kooperation: Lernen und Problemlösen in der Gruppe..... | 414 |
| 1.3.5 | Kommunikationsförderung und kommunikatives Lernen..... | 418 |
| 1.3.6 | Selbststeuerung von Lernen und Entwicklung..... | 428 |
| 1.3.7 | Langfristiger Zeithorizont und kontinuierliche Prozesse..... | 434 |
| 1.3.8 | Zur Frage der Verantwortlichkeit und der Evaluation..... | 437 |
| 2. | Zwischenresümee und Vorschau: Erläuterungen zur theoretischen Fundierung der identifizierten Leitideen..... | 453 |
| 3. | Lerntheoretische Grundlagen..... | 457 |
| 3.1 | Begrifflich-konzeptionelle Vorüberlegungen..... | 457 |
| 3.2 | Behavioristische Lerntheorien..... | 461 |
| 3.3 | Kognitive Lerntheorien..... | 464 |
| 3.4 | Soziale Lerntheorien..... | 472 |
| 3.5 | Subjektwissenschaftlicher Ansatz..... | 476 |
| 3.6 | Der handlungstheoretische Zugang zum Lernprozeß..... | 478 |
| 3.7 | Integrative Lerntheorie..... | 484 |
| 3.8 | Lernvoraussetzungen..... | 487 |
| 3.8.1 | Zur Komplexität von Lernbedingungen..... | 487 |
| 3.8.2 | Externale Lernbedingungen: Lernumwelten und Basisprozesse des Lernens..... | 490 |
| 3.8.3 | Zentrale interne Lernbedingungen..... | 497 |
| 3.8.4 | Lernprinzipien..... | 503 |
| 3.9 | Ergebnis: Lernforschung und Management Development..... | 507 |
| 4. | Erwachsenenpädagogische Ansätze zur Gestaltung von Management Development..... | 511 |
| 4.1 | Begriffliche und konzeptionell-theoretische Grundlagen..... | 511 |
| 4.2 | Andragogischer Ansatz der Personalentwicklung..... | 515 |
| 4.3 | Konstruktivistische Ansätze..... | 518 |
| 4.4 | Das Konzept der Schlüsselqualifizierung..... | 523 |
| 5. | Der betriebswirtschaftliche Ansatz zu einer „instrumentellen Theorie“ der Personalentwicklung..... | 534 |
| 6. | Gesamtwürdigung der theoretischen Ansätze und Forschungsergebnisse im Hinblick auf ihr Erkenntnispotential zur Gestaltung des strategischen Management Development..... | 543 |
| Teil V: | | |
| Strategisches Management des Management Development..... | | 553 |
| 1. | Zur Rolle von grundlegenden Rahmenkonzeptionen zur strategischen Ausdifferenzierung des Management Development..... | 553 |

| | |
|---|-----|
| 2. Strategisch-funktionale Charakteristik und Ausprägung des Management Development | 558 |
| 3. Integration und Koordination als Kernprobleme strategischer Steuerung des Management Development | 567 |
| 4. Allgemeine Anforderungen an strategische Rahmenkonzeptionen des Management Development | 574 |
| 5. Strategisches Management Development als strukturelles System | 581 |
| 6. Strategisches Management Development als geplanter Transformationsprozeß..... | 585 |
| 7. Aktionsfelder strategischer Management-Development-Strategien..... | 599 |
| 8. Ausgewählte Methoden des strategischen Management Development..... | 612 |
| 8.1 Vorbemerkungen | 612 |
| 8.2 Problemlösungs-Teams und Strategie-Workshops | 613 |
| 8.3 Simulationen strategischen Managements | 622 |
| 8.4 „Cognitive Apprenticeship“ | 626 |
| 8.5 Gelenktes Erfahrungslernen..... | 627 |
| 8.6 Zum Zusammenhang von strategischem Management und organisationalem Karrieremanagement | 633 |
| 8.7 Lern- und Entwicklungspartnerschaften | 636 |
| 9. Restriktionen des intentionalen strategischen Management Development | 640 |
| Teil VI: | |
| Resümee | 651 |
| 1. Zusammenfassende Diskussion der wichtigsten Ergebnisse | 651 |
| 2. Implikationen für die weitere Forschung und für die Managementpraxis | 661 |
| Literaturverzeichnis | 665 |