

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	IX
A. Einleitung	1
I. Problembeschreibung und Zielsetzung.....	1
II. Begriffliche Abgrenzungen.....	3
1. Betriebliche Weiterbildung.....	3
2. Personalstrategie	6
III. Aufbau der Untersuchung.....	10
B. Betriebliche Weiterbildung und strategisches Personalmanagement: Stand der Forschung	13
I. Betriebliche Weiterbildung.....	13
1. Theoriebezug in der betrieblichen Weiterbildung.....	13
2. Weiterbildung aus bildungsökonomischer Sicht.....	14
2.1 Weiterbildung als Investition in Humankapital.....	14
2.2 Aussagen der Humankapitaltheorie.....	16
2.2.1 Theoretische Grundlagen	16
2.2.2 Allgemeines und spezifisches Humankapital	18
2.2.3 Absicherung der Erträge aus Humankapitalinvestitionen	19
2.2.4 Kritische Würdigung.....	21
2.3 Weiterbildung im Blickwinkel weiterer Forschungsansätze.....	23
3. Empirische Forschung auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung.....	26
3.1 Kurzcharakteristik empirischer Untersuchungen	26
3.2 Umfang und Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung	27
3.3 Bestimmungsgründe der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten... ..	29
4. Beurteilung des Forschungsstandes zur betrieblichen Weiterbildung	32
II. Strategisches Personalmanagement.....	33
1. Hintergrund: Strategische Unternehmensführung	34
1.1 Präskriptive Strategieforschung.....	34
1.2 Deskriptive Strategieforschung	35

2. Begriff und Zielsetzung des strategischen Personalmanagements.....	38
3. Einbindung des Personalmanagements in die strategische Unternehmensführung.....	40
4. Konzeptionen des strategischen Personalmanagements.....	44
4.1 Systematisierungsvorschläge.....	44
4.2 Ausgewählte Konzeptionen des strategischen Personalmanagements.....	45
4.2.1 Das Modell von Miner und Wächter.....	45
4.2.2 Die Typologie von Dyer und Holder.....	46
4.2.3 Der Stuttgarter Ansatz.....	47
5. Theoretische Fundierung des strategischen Personalmanagements.....	49
6. Kritische Würdigung des Forschungsstandes.....	57
III. Defizite in der derzeitigen Forschung und Schlußfolgerungen für die vorliegende Untersuchung.....	59
C. Entwicklung eines Erklärungsmodells für Personalstrategien	62
I. Vorüberlegungen.....	62
1. Ziel des Erklärungsmodells.....	62
1.1 Grundidee.....	62
1.2 Art der theoretischen Fundierung.....	63
2. Entwicklung einer Typologie von Personalstrategien.....	65
2.1 Personalwirtschaftliche Funktionen als Bezugspunkt.....	65
2.2 Personalstrategien als Ausdruck personalwirtschaftlicher Problemhandhabung.....	67
2.2.1 Theorie der Problemhandhabung.....	67
2.2.2 Entstehung personalwirtschaftlicher Probleme: Eine Problemskizze.....	69
2.3 Eine Typologie von Personalstrategien.....	71
2.3.1 Theorien segmentierter Arbeitsmärkte.....	71
2.3.1.1 Konzept des dualen Arbeitsmarktes.....	72
2.3.1.2 Ansatz des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung.....	77
2.3.1.3 Kritik.....	81
2.3.2 Zwei Grundtypen von Personalstrategien: Einkaufs- versus Entwicklungsstrategie.....	82

II. Theoretischer Kern des Erklärungsmodells:	
Die Transaktionskostentheorie	84
1. Zielsetzung und Grundbegriffe	84
1.1 Zielsetzung	84
1.2 Transaktionen als Analyseobjekt	85
1.3 Transaktionskosten als Effizienzkriterium	87
2. Verhaltensannahmen	89
2.1 Beschränkte Rationalität	90
2.2 Opportunismus	90
2.3 Risikoneutralität	91
3. Charakteristika der Transaktion	91
3.1 Faktorspezifität	92
3.2 Unsicherheit	93
3.3 Transaktionshäufigkeit	94
4. Organisation von Transaktionen	94
4.1 Vertragstheoretische Grundlagen	94
4.2 Charakteristika institutioneller Arrangements	96
4.3 Zur Vorteilhaftigkeit alternativer institutioneller Arrangements	99
5. Zusammenfassung und kritische Würdigung	100
5.1 Kernaussagen und zusammenfassendes Modell	100
5.2 Kritische Würdigung	103
5.2.1 Zum Gesamtmodell	103
5.2.2 Zu den Theoriebausteinen	107
III. Transaktionskostentheoretische Analyse der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	109
1. Arbeitsmarkttransaktionen und ihre Kosten	109
2. Verhalten und Interessen der zentralen Akteure	111
3. Charakteristika von Arbeitsmarkttransaktionen	112
4. Organisation von Arbeitsmarkttransaktionen	114
4.1 Vertragstheoretische Grundlagen	114
4.1.1 Idealtypische Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	114
4.1.1.1 Typen individuell kontrahierter Arbeitsverträge	114
4.1.1.2 Kollektive Arbeitsverträge	116
4.1.1.3 Kritik	117
4.1.2 Besonderheiten des Arbeitsvertrages	118

4.2	Effiziente institutionelle Arrangements zur Organisation von Arbeitsmarkttransaktionen.....	123
5.	Kritische Würdigung einer transaktionskostentheoretischen Fundierung der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.....	128
IV.	Zur Vorteilhaftigkeit alternativer Personalstrategien.....	130
1.	Zur Vorteilhaftigkeit der Einkaufs- und der Entwicklungsstrategie.....	130
2.	Transaktionskostentheoretisch fundierte Ausdifferenzierung der Einkaufs- und der Entwicklungsstrategie.....	133
3.	Kritische Würdigung der Typologie von Personalstrategien und Vergleich mit anderen Konzeptionen.....	137
V.	Grundmodell zur Erklärung von Personalstrategien und zusammenfassende Hypothesenformulierung.....	139
D.	Erweiterung des Erklärungsmodells für Personalstrategien.....	143
I.	Zur Notwendigkeit einer Erweiterung des Ausgangsmodells.....	143
II.	Theoretische Basis der Erweiterung: Der Resource-Dependence-Ansatz... ..	144
1.	Zielsetzung.....	144
2.	Kernaussagen.....	145
2.1	Austauschbeziehungen zwischen Umwelt und Unternehmen.....	145
2.2	Abhängigkeiten als Konsequenz der Unternehmung als offenes System.....	146
2.3	Umweltsituation und Macht der Akteure.....	148
3.	Kritik.....	149
III.	Macht der Akteure bei Arbeitsmarkttransaktionen.....	150
1.	Macht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.....	150
2.	Macht der Personalabteilung.....	154
IV.	Situative Rahmenbedingungen bei Arbeitsmarkttransaktionen.....	157
1.	Unternehmensexterne Faktoren.....	158
1.1	Wirtschaftliches Umfeld.....	158
1.2	Technologisches Umfeld.....	159
1.3	Sozio-kulturelles Umfeld.....	163
1.4	Politisch-rechtliches Umfeld.....	166
2.	Unternehmensinterne Faktoren.....	170
2.1	Unternehmensstrategie.....	170
2.2	Weitere interne Einflußfaktoren.....	173

V. Erweitertes Modell zur Erklärung von Personalstrategien und zusammenfassende Hypothesenformulierung	174
E. Analyse der Weiterbildung vor dem Hintergrund des Erklärungsmodells für Personalstrategien.....	181
I. Vorüberlegungen.....	181
1. Funktionen betrieblicher Weiterbildung als Bezugspunkt der Analyse..	181
2. Probleme einer transaktionskostentheoretischen Analyse betrieblicher Weiterbildung	184
2.1 Problembereiche.....	184
2.1.1 Statische versus dynamische Betrachtung	184
2.1.2 Zur relevanten Transaktion	185
2.2 Konsequenzen für den Aufbau der Analyse.....	185
II. Transaktionskostentheoretische Analyse der betrieblichen Weiterbildung.....	186
1. Verhalten und Interessen der Transaktionspartner	186
2. Weiterbildung und ihre Kosten.....	188
3. Weiterbildung und Transaktionscharakteristika.....	190
3.1 Humankapitalspezifität	190
3.2 Unsicherheit	196
3.3 Gestaltung und Kostenwirkungen der auf Produktivitätssteigerung ausgerichteten Weiterbildung	197
4. Weiterbildung als Instrument zur effizienten Organisation von Arbeitsmarkttransaktionen	199
4.1 Vertragstheoretische Grundlagen	200
4.2 Transaktionskostenrelevante Wirkungen der Weiterbildung.....	203
4.3 Transaktionskosteneffiziente Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung bei alternativen institutionellen Arrangements	209
5. Berücksichtigung weiterer Faktoren, die das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Weiterbildung beeinflussen	211
5.1 Grenznutzen und Wechselwirkungen personalwirtschaftlicher Instrumente.....	211
5.2 Einfluß externer und interner moderierender Faktoren.....	216

III. Zusammenfassende Betrachtung der Bestimmungsfaktoren alternativer Weiterbildungsstrategien	219
1. Weiterbildung bei alternativen Personalstrategien	219
1.1 Weiterbildung bei der Einkaufsstrategie	219
1.2 Weiterbildung bei der anreizorientierten und der identifikationsorientierten Entwicklungsstrategie.....	220
1.3 Verschiedene Personalstrategien bei unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen	221
2. Identifikation von Weiterbildungsstrategien	223
3. Modell zur Erklärung von Weiterbildungsstrategien	225
4. Abschließende Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund empirischer Befunde zur betrieblichen Weiterbildung.....	228
4.1 Vorüberlegungen.....	228
4.2 Diskussion ausgewählter empirischer Ergebnisse.....	230
4.2.1 Transaktionscharakteristika und Weiterbildungsverhalten ..	230
4.2.2 Macht der Akteure und Weiterbildungsverhalten.....	235
4.3 Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse.....	245
F. Fazit.....	248
I. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	248
II. Schlußfolgerungen	255
1. Schlußfolgerungen für die betriebliche Praxis	255
2. Schlußfolgerungen für die weitere Forschung	261
Anhang: Kurzcharakteristik empirischer Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung.....	265
Literaturverzeichnis.....	275

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Strategie als erkennbares Handlungsmuster	8
Abb. 2:	Ebene der Personalstrategie	10
Abb. 3:	Aufbau der Untersuchung	12
Abb. 4:	Grundmodell der strategischen Planung	35
Abb. 5:	Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und Personalstrategie.....	41
Abb. 6:	Konzeptionelles Modell theoretischer Bezugspunkte für die Untersuchung des strategischen Personalmanagements.....	50
Abb. 7:	Prozeßbetrachtung der Problemhandhabung	68
Abb. 8:	Einkaufs- und Entwicklungsstrategie als Alternativen der Problemhandhabung.....	84
Abb. 9:	Kosten in Abhängigkeit institutioneller Arrangements.....	100
Abb. 10:	Grundmodell der Transaktionskostentheorie.....	102
Abb. 11:	Grundmodell zur Erklärung von Personalstrategien	140
Abb. 12:	Bestimmungsgründe der Einkaufsstrategie	142
Abb. 13:	Zusammenhang zwischen Organisation und Umwelt	148
Abb. 14:	Die Wertkette.....	172
Abb. 15:	Erweitertes Erklärungsmodell für Personalstrategien	177
Abb. 16:	Bestimmungsgründe der identifikationsorientierten Entwicklungsstrategie	180
Abb. 17:	Einfluß von Weiterbildung auf Produktions- und Transaktionskosten.....	189
Abb. 18:	Marginaler Kosten- und Nutzenverlauf von Personalmanagementaktivitäten.....	213
Abb. 19:	Bestimmungsgründe der angebotsorientierten Weiterbildungsstrategie.....	226

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Kostenrelevante Charakteristika alternativer institutioneller Arrangements	98
Tab. 2:	Effiziente Austausch-/Kontrollformen.....	125
Tab. 3:	Arten von Arbeitsmarkttransaktionen.....	134
Tab. 4:	Charakteristika der Personalstrategien.....	134
Tab. 5:	Bestimmungsfaktoren alternativer Weiterbildungsstrategien	224