

Inhaltsverzeichnis**Seite**

1. Einleitung	1
1.1 Aufbau der Arbeit	4
2. Globalisierung	7
2.1 Interdisziplinäre Betrachtung der Globalisierung	7
2.2 Zur Globalisierungsdebatte	10
2.3 Strukturelle Globalisierungsprozesse	13
2.3.1 Internationale Handelsverflechtung	13
2.3.2 Globalisierung und Produktion	14
2.3.2.1 Global Players	16
2.3.2.2 Nationalitätsfrage der Transnationalen Konzerne	17
2.3.3 Transnationale Finanzwelt	21
2.3.4 Transnationale Organisationen	22
2.4 Globalisierung und Arbeitswelt	24
2.4.1 Das 'Ende der Arbeit' und die neue Beschäftigungsstruktur	26
2.4.2 Die Qualifikationsfrage	30
2.4.3 Arbeit in den Entwicklungsländern zwischen Humanisierung und Wettbewerb	33
2.4.4 Frauen- und Kinderarbeit	33
2.4.5 Migrationsarbeit	35
2.4.6 Globales Management und 'multicultural Workforce'	37
2.4.7 Globale Beratungsarbeit	38
2.5 Ökologische Aspekte	39
2.6 Ethische Aspekte	40
2.7 Kulturelle Globalisierung	42
3. Glokalisierung	43
3.1 Einheit der Welt und Pluralität der Systeme	43
3.2 Strukturelle Glokalisierung	45
3.3 Kulturelle Glokalisierung	48
3.4 Glokalisierung und Unternehmenskultur	52
4. Multilokale Managementsysteme	54
4.1 Hauptmerkmale der ökonomisch- und kulturorientierten Ansätze	55
4.2 Zum Verhältnis zwischen Organisation und Umwelt	56
4.3 Kategorisierung der Umwelt- und Innenfaktoren der Unternehmen	57
4.3.1 Gesellschaftliche Dimension	58
4.3.2 Organisationale Dimension	60
4.3.3 Globale Dimension	61

4.4 Managementsysteme in den Industrieländern	62
4.4.1 Das Managementsystem in Japan	62
4.4.1.1 Gesellschaftliche Dimension	62
4.4.1.2 Organisationale Dimension	64
4.4.1.3 Globale Dimension	66
4.4.2 Das Managementsystem in den USA	67
4.4.2.1 Gesellschaftliche Dimension	67
4.4.2.2 Organisationale Dimension	69
4.4.2.3 Globale Dimension	72
4.4.3 Managementsysteme in Westeuropa	73
4.4.3.1 Gesellschaftliche Dimension	73
4.4.3.2 Organisationale Dimension	75
4.4.3.3 Globale Dimension	79
4.4.4 Managementsysteme in Osteuropa	80
4.4.4.1 Gesellschaftliche Dimension	80
4.4.4.2 Organisationale Dimension	81
4.4.4.3 Globale Dimension	83
5. Managementsysteme in den Entwicklungsländern	85
5.1 Managementsysteme in Afrika	85
5.1.1 Gesellschaftliche Dimension	85
5.1.2 Organisationale Dimension	87
5.1.3 Globale Dimension	91
5.2 Managementsysteme in Lateinamerika	92
5.2.1 Gesellschaftliche Dimension	92
5.2.2 Organisationale Dimension	94
5.2.3 Globale Dimension	96
5.3 Managementsysteme in Asien	97
5.3.1 Gesellschaftliche Dimension	97
5.3.2 Organisationale Dimension	100
5.3.3 Globale Dimension	102
5.4 Problemfelder und kritische Erfahrungen der transnationalen Arbeitswelt	103
5.4.1 Kritische Erfahrungen auf der gesellschaftlichen Ebene	104
5.4.2 Kritische Erfahrungen auf der organisationalen Ebene	106
5.4.3 Kritische Erfahrungen auf der globalen Ebene	109
5.5 Grenzen des Transfers von Managementsystemen	112
5.6 Lernorientierte Entwicklungsstrategie	114

6. Personalentwicklung aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive	117
6.1 Theorie der sozialen Systeme	117
6.2 Handlungstheoretische Ansätze	119
6.3 Der Ansatz des Konstruktivismus	123
6.4 Systemisch-konstruktivistische Weiterbildung	124
6.5 Integrierte Personal- und Organisationsentwicklung	126
6.5.1 Traditionelle Ansätze der Personalentwicklung	129
6.5.2 Neuere Ansätze der Personalentwicklung	129
6.5.2.1 Konzepte des dezentralen und selbstgesteuerten Lernens	132
6.5.2.2 Methoden des selbstgesteuerten Lernens	133
6.5.2.3 Lernen im Prozess der Arbeit	133
7. Die Wende zur Kompetenzentwicklung	136
7.1 Schlüsselqualifikationen	136
7.1.1 Begriffliche Deutungen	136
7.1.2 Die Problematik der Umsetzung	137
7.2 Zum Wechselverhältnis von Bildung, Qualifikation und Kompetenz	138
7.3 Erweiterungsperspektive des Kompetenzansatzes	141
7.4. Kompetenzentwicklung im Verhältnis zu neuen Arbeitsformen und -räumen	144
7.5 Modell der Kompetenzentwicklung	147
7.6 Anforderungen an die Kompetenzentwickler	148
8. Transnationale Kompetenzentwicklung	151
8.1 Interkulturelle Perspektive	151
8.1.1 Der 'westliche' Diskurs und die interkulturelle Kommunikation	152
8.1.2 Interkulturelle Ansätze	153
8.1.2.1 Kritische Würdigung des Ansatzes von Hofstede	154
8.1.3 Das Verhältnis von Kultur und Lernen	155
8.1.3.1 Die Lernende-Lehrende Interaktion nach Hofstede	155
8.1.3.2 Unterschiedliche Lernstile nach Arnold	156
8.2 Transnationale Perspektive	157
8.2.1 Modelle der Transnationalen Unternehmen	158
8.2.1.1 Das ethnozentrische Modell	158
8.2.1.2 Das polyzentrische Modell	158
8.2.1.3 Das geozentrische Modell	159
8.2.1.4 Das globale Modell	160
8.2.2 Organisationale und personale Aspekte	162

8.3. Ganzheitlich-orientierte transnationale Kompetenzentwicklung	166
8.3.1 Integratives Modell des Transnationalen Kompetenz-Zentrums (TKZ)	167
8.3.1.1 Aufgabenfelder des TKZ	170
8.3.1.2 Struktur des TKZ	172
8.3.1.3 Lokale und globale Netzwerkstrukturen	172
8.3.1.4 Personal des TKZ	173
8.3.1.5 Ausstattung des TKZ	174
8.4 Inhalte der transnationalen Kompetenzentwicklung	177
8.4.1 Globale Kompetenz	177
8.4.2 Gesellschaftliche Kompetenz	177
8.4.3 Organisationale Kompetenz	177
8.4.4 Flexibilitätskompetenz	178
8.4.5 Ethische Kompetenz	179
8.4.6 Ökologische Kompetenz	179
8.4.7 Reintegrative Kompetenz	179
8.5 Maßnahmen und Methoden der transnationalen Kompetenzentwicklung	180
8.5.1 Maßnahmen des Job-Trainings	180
8.5.1.1 Into-the-Job-Training	180
8.5.1.2 Off-the-Job-Training	181
8.5.1.3 On-the-Job-Training	183
8.5.1.4 Near-the-Job-Training	185
8.5.2 Kompetenzentwicklung von einheimischem Personal am Beispiel ausländischer Studenten	185
8.5.3 Reintegration als Problem der Kompetenzerwicklung von Fach- und Führungskräften	186
8.5.3.1 Soziale Reintegrationsprobleme	186
8.5.3.2 Soziokulturelle Reintegrationsprobleme	186
8.5.3.3 Berufliche Reintegrationsprobleme	186
8.6 Transnationale Lernzirkel (TLZ)	188
8.6.1 Merkmale des TLZ	188
8.6.2 Arbeitspädagogische Grundlagen	190
8.6.3 Organisationsform und Arbeitsweise des TLZ	192
8.6.3.1 Komponente des TLZ	193
8.6.3.2 Themen des TLZ	193

8.6.3.3 Teilnehmer des TLZ	193
8.6.3.4 Der Problemlösungsprozess des TLZ	194
8.7 Vergleich und Bewertung der Maßnahmen der interkulturelle transnationalen Kompetenzentwicklung	196
8.8 Anwendungsmöglichkeiten des TLZ	199
8.8.1 Auf der gesellschaftlichen Ebene	199
8.8.2 Auf der organisationalen Ebene	200
8.8.3 Auf der globalen Ebene	201
8.8.4 Anwendungsmöglichkeit des TLZ für die Lokalisierung der globalen Strategie bei Honda	201
9. Abschließende Zusammenfassung und Ausblick	203
10. Literatur	205

<u>Abbildungsverzeichnis</u>	<u>Seite</u>
Abbildung (1): Vergleich der Multinationalen und Globalen Organisation	8
Abbildung (2): Staatenlose Organisationen	18
Abbildung (3): Die Hersteller rücken zusammen	20
Abbildung (4): Wachstum von Staaten und Internationalen Organisationen	23
Abbildung (5): Wechselwirkung von Entwicklung und globaler Umwelt	40
Abbildung (6): Glokalisierungsmodell: Wechselbeziehung vom Globalen, Regionalen und Lokalen	44
Abbildung (7): Die Drei Dimensionen der global tätigen Unternehmen und Organisationen	58
Abbildung (8): Die ökonomische Entwicklungskurve	97
Abbildung (9): Zielvorstellung beim BMW-Konzern	111
Abbildung (10): Vergleich von Erzeugungs- und Ermöglichungsdidaktik	125
Abbildung (11): Personalentwicklung als Vereinigungsmenge von Personal- und Organisationsentwicklung	127
Abbildung (12): Kompetenzentwicklungsmodell	147
Abbildung (13): Die zentralisierte Unternehmensstruktur	158
Abbildung (14): Das dezentralisierte föderative Modell	159
Abbildung (15): Das integrierte Netzwerkmodell	160
Abbildung (16): Glokales Modell: differenzierte lokale Kulturen und Strukturen im Netzwerksgebilde	161
Abbildung (17): Das interorganisationale Netzwerk von Philips	165
Abbildung (18): Transnationale Schlüsselkompetenzen	178
Abbildung (19): Maßnahmen und Methoden einer 'ganzheitlichen' transnationalen Kompetenzentwicklung	184
Abbildung (20): Prozessmodell der Reintegration	187
Abbildung (21): Arbeits- und Lernweise der TLZ	195
Abbildung (22): Vergleich und Bewertung der Maßnahmen der interkulturellen und transnationalen Kompetenzentwicklung	197