

Inhaltsverzeichnis

Kapitel I

Volker Heyse und Klaus Ladensack

Theoretische Konzepte, Positionen und Arbeitshypothesen

1. Grundsätzliche Zielstellung 9
2. Positionen und Arbeitshypothesen 14

Kapitel II

Klaus Ladensack und Neidhart Henning

Personalentwicklung (Kaderentwicklung) als Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit in der ehemaligen DDR

1. Personalentwicklung (Kaderentwicklung) als Aufgabe zur Stabilisierung des sozialen Systems 17
2. Ebenen der Personalentwicklung 25
3. Ziele, Konzepte, Inhalte und Hemmwirkungen der Personalentwicklung 32
4. Instrumentarien der Personalentwicklung/Kaderentwicklung 37
5. Die Rolle der Linienleiter und der Struktureinheit "Kader und Bildung" 49
6. Spezifische Leistungen der Kader-/Personalarbeit 54
7. Defizite im Qualifikationspotential der Mitarbeiter aus der Sicht der Marktwirtschaft und Ansätze zu ihrer Beseitigung 59

Kapitel III

Georg Aßmann

Die Organisation der Wirtschaft - Auswirkungen auf Personal- und Organisationsentwicklung

1. Die Bedeutung der Organisation für effektives Handeln - eine alte Frage mit immer neuen Antworten 77
2. Die Struktur der Industrie am Ende der DDR 79

2.1	Die Größenordnung der Betriebe - die materielle Basis des Zentralismus	79
2.2	Die ökonomischen und politischen Ziele der Kombinatbildung	83
2.3	Die Leitung der Stammbetriebe	85
3.	Die Vielfalt betrieblicher Strukturen im Rahmen des "demokratischen Zentralismus" in der Wirtschaft	89
4.	Organisationsentwicklung in DDR-Betrieben	95
4.1	Organisationsentwicklung bei Technikinnovationen	95
4.2	Organisationsentwicklung in Bereichen für Forschung und Entwicklung	96
4.3	Organisationsentwicklung in der Fertigung - die wissenschaftliche Arbeitsorganisation (WAO)	98
4.4	Die Beziehung von Personal- und Organisationsentwicklung in DDR-Betrieben	101

Kapitel IV

Klaus Ladensack und Volker Heyse

Das Potential für Innovationen und kreative Aufgaben

1.	Stand von Innovationen und kreativen Anforderungen	107
2.	Defizite in den personellen Voraussetzungen für Innovationen	109
3.	Praktische Maßnahmen, ihre Wirkungen und Ansatzpunkte für die Bereicherung der Human Ressourcen	113
4.	Bereichsübergreifende Kreativitätsförderung im Management	116
5.	Einsatz und Wirkungsweise sowie inhaltlich-methodischer Hintergrund des etc-Kreativitätstrainings	118
5.1	Einsatz und Wirkungsweise	118
5.2	Inhaltlich-methodischer Hintergrund	121
6.	Das Potential für Innovationen - Schlüsselfaktor und zugleich Mangelpositionen beim wirtschaftlichen Wiederaufbau in den neuen Bundesländern	129

Kapitel V

Horst Schwarz

Verhaltenstraining im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung

1.	Beschreibung der Ausgangssituation	133
2.	Verhaltenstraining in der DDR: Entstehung, Trainingskonzepte, Entwicklungen	138
2.1	Manipulierung oder Kopplung an humanistische Traditionen der Psychologie	140
2.2	Die aktivierende Rolle des Trainings für die Persönlichkeitsentwicklung und die strukturellen Barrieren	144
2.3	Widerstand gegen Änderung oder psychotherapeutische Situation	146
3.	Verhaltenstraining im Spannungsfeld von akademischer Forschung und praktischer Bewährung	147
3.1	Die theoretischen Kontroversen als Ausdruck von Unvereinbarkeiten zwischen akademischer Konzeption und gesellschaftlicher Praxis	148
3.2	Menschen und Strukturen? Die Initialwirkung von Verhaltenstraining bei organisationsentwickelnden Maßnahmen ...	152
4.	Verhaltenstraining als Bestandteil von Weiterbildungssystemen: das Beispiel des Kombines Carl Zeiss Jena	154
5.	Aktuelle Anknüpfungspunkte für zukunftsorientierte Persönlichkeitsentwicklung ostdeutscher Führungskräfte	157

Kapitel VI

Klaus Ladensack und Volker Heyse

Schlußfolgerungen für Personalentwicklung und Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der Umstrukturierung von Unternehmen

163

Zu den Autoren

173