

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 EINFÜHRUNG	1
1.1 Problemstellung der Untersuchung	1
1.2 Ausmaß der Internationalisierung im Kontext des internationalen Personalmanagements	7
1.3 Übersicht über die bisherigen Forschungsschwerpunkte und -defizite im internationalen Personalmanagement	12
1.4 Zielsetzung und Aufbau der Untersuchung	14
2 GRUNDLAGEN	17
2.1 Bestimmung und Abgrenzung wichtiger Begriffe	17
2.2 Rahmenbedingungen des internationalen Personalmanagements	30
2.2.1 Unternehmensexterne Faktoren	31
2.2.1.1 Makroumwelt	33
2.2.1.2 Aufgabenumwelt	39
2.2.2 Unternehmensinterne Faktoren	41
2.2.2.1 Organisationsstruktur	42
2.2.2.2 Unternehmenskultur	46
2.2.2.3 Internationalisierungsstrategie	50

3 INTERNATIONALE PERSONALMANAGEMENT-KONZEPTIONEN	54
3.1 Diskussion alternativer Verhaltensmuster für ein internationales Personalmanagement	54
3.2 Komponenten einer holistischen internationalen Personalmanagement-Konzeption	61
3.2.1 Grundsätze	63
3.2.2 Zielsetzung	68
3.2.3 Gestaltungsinstrumente	77
3.2.3.1 Auswahl	79
3.2.3.2 Beurteilung	87
3.2.3.3 Kompensation	91
3.2.3.4 Entwicklung	99
3.2.4 Erfolgskontrolle	104
3.3 Perspektiven und Problemstellungen im internationalen Personalmanagement	107
3.4 Formulierung der Hypothesen	109
4 METHODIK DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG	111
4.1 Konzeption der empirischen Untersuchung	112
4.1.1 Forschungsmethodischer Ansatz	112
4.1.2 Erhebungsinstrumente	114
4.1.3 Auswahl der Unternehmungen	116
4.2 Gang der empirischen Untersuchung	117
4.3 Beschreibung der beteiligten Unternehmungen	121
4.4 Datenanalyseverfahren	126
4.4.1 Bestimmung der Variablen	126
4.4.2 Statistische Methoden zur Messung der Variablen	128

5 PRÄSENTATION UND DISKUSSION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	132
5.1 Hypothese I: Grundsätze	136
5.2 Hypothese II: Zielsetzung	150
5.3 Hypothese III: Gestaltungsinstrumente	155
5.3.1 Auswahl	158
5.3.2 Beurteilung	168
5.3.3 Kompensation	171
5.3.4 Entwicklung	179
5.3.5 Resultat	185
5.4 Hypothese IV: Erfolgskontrolle	186
5.5 Hypothese V: Perspektiven	191
5.6 Fazit	197
6 SCHLÜßBETRACHTUNG, LIMITATIONEN UND FORSCHUNGSAUSBLICK	204
6.1 Schlußbetrachtung	204
6.2 Limitationen	205
6.3 Forschungsausblick	207
Anhang I: Fragebogen zum internationalen Personalmanagement	209
Anhang II: Interviewleitfaden zum internationalen Personalmanagement	218
Literaturverzeichnis	220

Abbildungsverzeichnis

Abb.-Nr.	Abb.-Titel	Seite
1. 1	Entwicklung des Welthandels 1971 - 1991 (in Millionen US-\$)	8
1. 2	Welthandel 1991, Länder mit den höchsten Ein- und Ausfuhren (in Millionen US-\$)	9
1. 3	Jährliche Nettokapitalabflüsse für Direkt- investitionen (in Milliarden US \$), 1981 - 1988	11
1. 4	Länderverteilung der 500 weltweit größten Industrieunternehmungen	12
2. 1	Modell des internationalen Personalmanagements	26
2. 2	Führungskräftekategorien in internationalen Unternehmungen	28
2. 3	Rahmenbedingungen des internationalen Personalmanagements	31
2. 4	Vorteile einer Politik der Unternehmens- kulturkoexistenz bzw. -differenzierung	49
3. 1	Alternative IPM-Verhaltensmuster im Kontext entsprechender Internationali- sierungsstrategien	54
3. 2	Komponenten einer IPM-Konzeption	62
3. 3	Grundsätze eines geozentrischen IPMs	64
3. 4	Zusammenhang zwischen primärer Ziel- setzung und IPM-Verhaltensmustern	76

3. 5	Ziele und Zeitrahmen für eine geozentrische IPM-Konzeption	77
3. 6	Gestaltungsinstrumente des internationalen Personalmanagements	78
3. 7	Auswahlkriterien für internationale Führungskräfte	84
3. 8	Kriterien einer IPM-Erfolgskontrolle	106
4. 1	Prozeßdiagramm der empirischen Untersuchung	111
4. 2	Auswahlkriterien für die Untersuchungseinheiten	117
4. 3	Branchenzugehörigkeit der untersuchten Unternehmungen	122
5. 1	Verhaltensmuster bei der Festlegung von IPM-Grundsätzen	138
5. 2	Internationale Stellenbesetzung, obere Führungsebene	159
5. 3	Internationale Stellenbesetzung, mittlere Führungsebene	160
5. 4	Beurteilungskriterien im IPM	169
5. 5	Vergütungskonzepte im IPM	177
5. 6	Formalisierte Aus- & Weiterbildung im IPM	180
5. 7	Trainingsmethoden für internationale Führungskräfte	183
5. 8	IPM-Erfolgskontrolle in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	187

Tabellenverzeichnis

Tab.-Nr.	Tab.-Titel	Seite
3. 1	Alternative Verhaltensmuster des internationalen Personalmanagements	61
3. 2	Ziele von Auslandsentsendungen	70
3. 3	Zusammenhang zwischen internationaler Führungskräftevergütung und IPM-Verhaltensmustern	98
3. 4	Zusammenhang zwischen internationaler Führungskräfteentwicklung und IPM-Verhaltensmustern	104
4. 1	Charakteristika der beteiligten Unternehmungen	123
4. 2	Stellenwert der Auslandsaktivitäten	124
5. 1	Korrelationen zwischen mittlerer und oberer Führungsebene in bezug auf IPM-Grundsätze sowie IPM-Gestaltungsinstrumente in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	133
5. 2	Einsatzbereiche multikultureller Projektgruppen	142
5. 3	Einsatzbereiche international besetzter Gremien	143
5. 4	Ergebnis der Unterschiedstests für IPM-Grundsätze	149
5. 5	Ziele des internationalen Führungskräfte transfers in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	152
5. 6	Primäre IPM-Zielsetzungen in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	153

5. 7	Verhaltensmuster bei der Festlegung von Richtlinien für IPM-Gestaltungsinstrumente	157
5. 8	Ergebnis der Unterschiedstests für die internationale Führungskräfteauswahl	162
5. 9	Internationale Auswahlkriterien in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	166
5.10	Ergebnis der Unterschiedstests für die internationale Führungskräftebeurteilung	170
5.11	Vergütungsbestandteile im IPM	173
5.12	Nebenleistungen bei der IPM-Vergütung	174
5.13	Ergebnis der Unterschiedstests für die internationale Führungskräfteentwicklung	182
5.14	Quoten vorzeitiger Rückkehr	189
5.15	Abbruchursachen	190
5.16	Perspektiven des IPMs in den untersuchten deutschen und amerikanischen Unternehmungen	192