

Abbildungsverzeichnis

Einleitung	1
1. Theoretische Grundlagen	7
1.1 Definition zentraler Begriffe	7
1.1.1 Personalentwicklung	8
1.1.2 Qualifikation, Qualifizierung und Schlüsselqualifikationen	10
1.1.3 Innovation, Innovationsmerkmale und Innovationsarten	15
1.1.4 Innovationsfähigkeit, Innovationsmanagement und Innovationsprozesse	18
1.1.5 Innovationsbezogene Personalentwicklung	21
1.2 Handlungstheoretische Wirtschaftssoziologie	22
1.2.1 Grundzüge der Handlungstheorie	23
1.2.2 Handlung, Handlungsablauf und Handlungsmodelle	27
1.2.3 Grundlagen handlungstheoretischer Wirtschaftssoziologie	31
1) Paradigma der Neuen Wirtschaftssoziologie	32
2) Wirtschaftliches Handeln	34
3) Gegenstand handlungstheoretischer Wirtschaftssoziologie	36

1.3 Handlungsbezogene Analysekategorien	37
1.3.1 Annahme subjektiv zweckrationalen Handelns	39
1.3.2 Erläuterung einzelner Analysekategorien	42
1) Handelnde Subjekte	42
2) Zielorientierung	42
3) Handlungssituation und Situationsdefinition	44
4) Handlungsmittel und Mittelwahl	46
5) Handlungsrealisierung und Handlungsfolgen	46
1.4 Zusammenfassende Darstellung zentraler Untersuchungskategorien	47
Konzeption innovationsbezogener Personalentwicklung	49
2.1 Handelnde Subjekte: Verantwortliche und Adressierte	52
2.1.1 Typisierung der Handlungssubjekte	53
1) Verantwortliche innovationsbezogener Personalentwicklung	54
2) Innovationsbeauftragte	58
3) Innovationsbetroffene	61
2.1.2 Bedeutung innovationsbezogener Schlüsselpositionen	62
2.2 Zielorientierung	63
2.2.1 Unternehmensbezogene Ziele und Zielhierarchien	64
2.2.2 Angestelltenbezogene Ziele und Zielhierarchien	67
2.2.3 Zielrelationen und Zielvereinbarung	73
2.2.4 Motivierung und Anreize	75
2.2.5 Forderungen der sozialen und wirtschaftlichen Umwelt	78

2.3 Situationsbedingungen und informatorische Grundlagen	79
2.3.1 Umweltbezogene Situationsbedingungen und Informationen	81
2.3.2 Unternehmensbezogene Situationsbedingungen und Informationen	84
1) Strategische Personalentwicklungskonzeption	86
2) Innovationsbezogene Qualifikationsanforderungen	88
3) Unternehmenskultur (Unternehmensstruktur)	100
4) Organisationsentwicklung	119
2.3.3 Personenbezogene Situationsbedingungen und Informationen	126
2.3.4 Innovationsbezogener Qualifikationsbedarf	129
2.4 Innovationsbezogene Personalentwicklungsmassnahmen	133
2.4.1 Personalentwicklungsmassnahmen zur Förderung innovationsbezogener Qualifikationen	135
1) Bildungsbezogene Personalentwicklungsmassnahmen	135
2) Stellenbezogene Personalentwicklungsmassnahmen	143
3) Bereichsbezogene Personalentwicklungsmassnahmen	146
4) Flankierende Personalentwicklungsmassnahmen	149
2.4.2 Innovationsbezogene Neuausrichtung des Angebots an Personalentwicklungsmassnahmen	151
2.4.3 Kombination von Personalentwicklungsmassnahmen	152
2.4.4 Wahl der Personalentwicklungsmassnahmen	153
2.4.5 Proaktiver und reaktiver Einsatz von Personalentwicklungsmassnahmen im Innovationsverlauf	154
2.5 Realisierung und Folgen	157
2.5.1 Probleme des Lerntransfers	158
2.5.2 Folgen innovationsbezogener Personalentwicklung	159

3. Fallstudie bei der Swissair AG	162
3.1 Konzeption der empirischen Untersuchung	162
3.1.1 Zielsetzungen und Wahl der Forschungsform	163
3.1.2 Auswahl des Fallbeispiels	164
3.1.3 Forschungsleitende Fragestellungen	165
3.1.4 Ablauf der Fallstudie und Datenerhebungstechniken	166
3.1.5 Auswertungsverfahren und Gültigkeit der Ergebnisse	169
3.2 Untersuchte Innovation und innovationsbezogene Qualifikationen	171
3.2.1 Die Reorganisation der Swissair AG (1987-1989)	171
3.2.2 Reorganisationsbezogene Qualifikationsanforderungen	178
1) Innovatorische Qualifikationen	178
2) Reorganisationsbedingte Qualifikationen	179
3) Lebensphasen von Qualifikationen	181
3.3 Ergebnisse zur innovationsbezogenen Personalentwicklung	182
3.3.1 Neuausrichtung der Personalentwicklung aufgrund der Reorganisation	183
1) Neue Konzeption und Organisation der Personalentwicklung	183
2) Optimale Organisation innovationsbezogener Personalentwicklung	187
3) Neuausrichtung des Angebots an Personalentwicklungsmassnahmen	188
4) Bedeutende Aspekte bei der innovationsbezogenen Ausrichtung eines Personalentwicklungsangebots	199

3.3.2	Verantwortliche und Adressierte reorganisations- bezogener Personalentwicklung	201
	1) Betroffene der Reorganisation und ihre Eigenverantwortung	201
	2) Innovationsbeauftragte und die Bedeutung ihrer Wahl	202
	3) Personalentwicklungsverantwortliche und die Bedeutung ihrer Qualifikation	204
	4) Notwendigkeit der Ermittlung von Schlüsselpositionen	205
	5) Das Team als Adressat der Qualifikationsentwicklung	205
	6) Notwendigkeit der Information über veränderte Situationsbedingungen der Personalentwicklung	206
3.3.3	Zielorientierung und Motivation zur reorganisationsbezogenen Personalentwicklung	207
	1) Unternehmerische Ziele	207
	2) Motivation zur reorganisationsbezogenen Personal- entwicklung	208
	3) Ziele der Mitarbeitenden	208
	4) Zielkonflikte und deren Regelung	209
3.3.4	Ermittlung innovationsbezogener Qualifikations- anforderungen und des Qualifikationsbedarfs	210
	1) Ermittlung reorganisationsbezogener Qualifikations- anforderungen	211
	2) Notwendigkeit, über innovationsbedingte Qualifikations- anforderungen zu informieren	215
	3) Bestimmung des Qualifikationsbedarfs	216
3.3.5	Realisierte Personalentwicklungsmassnahmen und deren Folgen	217
	1) Personalentwicklungsmassnahmen für verschiedene Innovationsbeteiligte	217
	2) Beurteilung der Durchführungszeitpunkte	219
	3) Notwendigkeit der Kombination verschiedener Personalentwicklungsmassnahmen	220
	4) Probleme des Lerntransfers	223
	5) Erfolg realisierter Personalentwicklungsmassnahmen	224
	6) Folgen realisierter Personalentwicklungsmassnahmen	228
3.3.6	Unternehmenskultur und reorganisationsbezogene Personalentwicklung	233

3.3.7	Prozesscharakter reorganisationsbezogener Personalentwicklung	236
3.3.8	Enge Wechselbeziehung zwischen Personalentwicklung und Reorganisation	238

3.4	Zusammenfassung wichtiger Erkenntnisse	239
------------	---	-----

Zusammenfassende Thesen und Schlussbemerkungen	245
---	-----

Anhang	255
---------------	-----

Anhang 1:	Das Unternehmen Swissair AG	255
Anhang 2:	Kennzeichnung befragter Personen	257
Anhang 3:	Interviewleitfaden	259
Anhang 4:	Gesichtete Dokumente	261
Anhang 5:	Personalentwicklungskonzept der Swissair AG	265
Anhang 6:	Das neue Laufbahnmodell der Informatik und Organisation (Systemplanung)	269
Anhang 7:	Ergänzung der Swissair-Führungsphilosophie von 1982	270

Literaturverzeichnis	272
-----------------------------	-----