

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	12
1 Einleitung	15
1.1 Ausgangssituation	15
1.2 Stand der Literatur.....	16
1.3 Problemstellung.....	20
1.4 Ziel und Aufbau der Arbeit.....	22
2 Konzeptionelle und theoretische Grundlagen	22
2.1 Internationales Personalmanagement: Eine Abgrenzung	22
2.1.1 Begriff des (internationalen) Personalmanagements	22
2.1.2 Rahmenbedingungen des internationalen Personalmanagements	24
2.1.3 Aufgabenbereiche des (internationalen) Personalmanagements	31
2.2 Personaltheorie.....	33
2.2.1 Begriff und Überblick personaltheoretischer Forschung.....	33
2.2.2 Personalökonomik.....	36
2.2.2.1 Theoretische Grundlagen der Personalökonomik.....	36
2.2.2.2 Verhaltens- und Kontextannahmen der Personalökonomik	39
2.2.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte der Personalökonomik	43
2.2.2.4 Die zentrale Bedeutung der Transaktionskosten in der Personalökonomik	45
2.2.3 Verhaltenswissenschaftliche Personalwirtschaft	47
2.2.3.1 Begriffliche Grundlagen und Ursprünge der Verhaltens- wissenschaften	47
2.2.3.2 Verhaltens- und Kontextannahmen der Verhaltens- wissenschaften	50
2.2.3.3 Theoriespektrum verhaltenswissenschaftlicher Forschung	52
2.2.3.4 Die zentrale Bedeutung des Individuums in der verhaltenswissenschaftlichen Personalwirtschaft.....	53
2.3 Personaltheoretische Forschung: Ein Spiegelbild der Lehrmeinungen in der Betriebswirtschaftslehre.....	54

3 Überlegungen zu einer theoriegeleiteten Gestaltung des (internationalen) Personalmanagements	57
3.1 (In-)Kommensurabilität von verhaltenswissenschaftlicher Personalwirtschaft und Personalökonomik	57
3.1.1 Grundlagen der (In-)Kommensurabilitätsdiskussion	57
3.1.2 Überlegungen zur (In-)Kommensurabilität personalökonomischer und verhaltenswissenschaftlicher Forschung	59
3.1.3 Kombination und Integration als Möglichkeiten der Theorieverknüpfung	63
3.2 Internationales Personalmanagement und Personaltheorie: Ein Analysekonzept	65
4 Auswahl und Beurteilung von Personal im internationalen Unternehmen	68
4.1 Begriff(e), Anlässe und Besonderheiten	68
4.2 Personalökonomische Betrachtung	72
4.2.1 Theoretische Begründung der Notwendigkeit von Auswahl und Beurteilung	72
4.2.2 Gestaltungsansätze internationaler Auswahl und Beurteilung	74
4.2.2.1 Betrachtung der Leistungserstellungs- und Transaktionskosten	74
4.2.2.2 Wege der Personalbeschaffung	79
4.2.2.3 Kontextgestaltung für eine „Selbstselektion“	81
4.2.2.4 Signaling	83
4.2.3 Kritische Würdigung	87
4.3 Verhaltenswissenschaftliche Betrachtung	88
4.3.1 Theoretische und konzeptionelle Grundlagen	88
4.3.2 Gestaltungsansätze internationaler Auswahl und Beurteilung	90
4.3.2.1 Theoretische Überlegungen zu Informationserfassung und -verarbeitung	90
4.3.2.2 Eigenschaftstheoretische Überlegungen	93
4.3.3 Individualisierte internationale Auswahl und Beurteilung	97
4.3.4 Kritische Würdigung	100
4.4 Gestaltungsdefizit der betrachteten Theorierichtungen	101

5	Mitarbeiterqualifizierung im internationalen Unternehmen	103
5.1	Begriff, Adressaten und Inhalte	103
5.2	Personalökonomische Betrachtung	107
5.2.1	Humankapitaltheorie als zentraler theoretischer Ansatz	107
5.2.2	Allgemeines und spezifisches Humankapital als Qualifizierungs- resultate	109
5.2.3	Gestaltungsansätze internationaler Mitarbeiterqualifizierung	111
5.2.3.1	Betrachtung der Leistungserstellungs- und Transaktionskosten	111
5.2.3.2	Ausbildung im internationalen Unternehmen	115
5.2.3.3	Kostenübernahme und Kandidaten(selbst)selektion bei internationaler Qualifizierung	117
5.2.3.3.1	Allgemeine Qualifizierung	117
5.2.3.3.2	Spezifische Qualifizierung	119
5.2.3.4	Das besondere Problem der Vorbereitung auf den Auslandseinsatz	121
5.2.4	Kritische Würdigung	122
5.3	Verhaltenswissenschaftliche Betrachtung	125
5.3.1	Phasen der Qualifizierung	125
5.3.2	Lerntheoretische Grundlagen	126
5.3.3	Gestaltungsansätze internationaler Mitarbeiterqualifizierung	130
5.3.3.1	Lernen durch Übung	130
5.3.3.2	Lernen durch Lernverstärker	131
5.3.3.3	Lernen durch Beobachtung	132
5.3.4	Individualisierte internationale Qualifizierung	134
5.3.5	Kritische Würdigung	136
5.4	Mitarbeiterqualifizierung als Beispiel der Theoriekombination	138
6	Anreizgestaltung im internationalen Unternehmen	141
6.1	Notwendigkeit, Begriff und Rahmenbedingungen	141
6.2	Personalökonomische Betrachtung	145
6.2.1	Prinzipal-Agenten-Theorie als zentraler theoretischer Ausgangspunkt	145

6.2.2	Gestaltungsansätze für internationale Anreizsysteme	147
6.2.2.1	Betrachtung der Leistungserstellungs- und Transaktionskosten	147
6.2.2.2	Relative Leistung als Bemessungsgrundlage.....	151
6.2.2.3	Anreizentlohnung auf der Grundlage individueller Leistung.	153
6.2.2.4	Senioritätsentlohnung auf der Grundlage internationaler..... Erfahrung	155
6.2.2.5	Effizienzlohn als Maßstab für die Entgelthöhe	157
6.2.3	Kritische Würdigung.....	159
6.3	Verhaltenswissenschaftliche Betrachtung.....	161
6.3.1	Theoretische Grundlagen	161
6.3.2	Gestaltungsansätze für internationale Anreizsysteme	165
6.3.2.1	Bedürfnisbezogene Anreizgestaltung	165
6.3.2.2	Erwartungsbezogene Anreizgestaltung.....	168
6.3.2.3	Gerechtigkeitsbezogene Anreizgestaltung.....	171
6.3.3	Individualisierte internationale Anreizgestaltung.....	175
6.3.4	Kritische Würdigung.....	178
6.4	Anreizgestaltung als Beispiel der Theorieintegration.....	179
7	Personaltheorie und internationales Personalmanagement.....	183
7.1	Personalökonomik und internationales Personalmanagement.....	183
7.2	Verhaltenswissenschaftliche Personalwirtschaft und internationales Personalmanagement.....	185
7.3	Standardisierung vs. Differenzierung des internationalen Personalmanagements	187
8	Statt einer Zusammenfassung: Status quo der und Konsequenzen für die Personalwirtschaftslehre	189
	Literaturverzeichnis.....	195

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1: Ausgangssituation, Stand der Literatur und Problemstellung der Arbeit	20
Abb. 2.1: Internationalisierungsmodelle.....	30
Abb. 2.2: Aufgabenfelder des Personalmanagements	33
Abb. 2.3: Zwei-Ebenen-Modell von Transaktionen im Beschäftigungsverhältnis ..	46
Abb. 3.1: Konzeption theoretischer Forschung im internationalen Personalmanagement	68
Abb. 4.1: Modellabhängige Ausprägung der Transaktionscharakteristika bei Auswahl und Beurteilung.....	79
Abb. 4.2: Theoretische Betrachtung der (internationalen) Personalauswahl und -beurteilung	102
Abb. 5.1: Komponenten internationaler Mitarbeiterqualifizierung.....	107
Abb. 5.2: Allgemeines und spezifisches Humankapital als Ergebnis internationaler Mitarbeiterqualifizierung.....	111
Abb. 5.3: Modellabhängige Ausprägung der Transaktionscharakteristika bei der Qualifizierung	114
Abb. 5.4: Qualifizierungsphasen.....	125
Abb. 5.5: Teilprozesse sozial-kognitiven Lernens.....	128
Abb. 5.6: Theoretische Betrachtung der internationalen Qualifizierung.....	138
Abb. 6.1: Modellabhängige Ausprägung der Transaktionscharakteristika bei der Anreizgestaltung	151
Abb. 6.2: Grundmodell der Senioritätentlohnung	156
Abb. 6.3: Einfaches Motivationsmodell	163
Abb. 6.4: Prozesstheorie der Motivation nach Vroom	163
Abb. 6.5: Output-Input-Relation und motiviertes Verhalten.....	164
Abb. 6.6: Verhaltenswissenschaftlich ausgerichtete Anreizgestaltung	165
Abb. 6.7: Theoretische Betrachtung der (internationalen) Anreizgestaltung.....	179