

Inhalt

Einleitung	17
1 Arbeitskraft und Subjektivität im gesellschaftlichen und betrieblichen Wandel	27
1.1 Restrukturierung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und qualifikatorischer Wandel.....	27
1.2 Intensivierung betrieblicher Wissens- und Arbeitskraftnutzung: Aufwertung von Subjektivität?.....	36
1.2.1 Wissensbasierte und informatisierte Arbeit zwischen Formalisierung, Subjektgebundenheit und Kontrolle.....	36
1.2.2 Flexibilisierung der Personal- und Arbeitszeitpolitik und des Arbeitseinsatzes.....	46
1.2.3 Arbeit und Subjektivität: „alte“ und „neue“ Spannungsverhältnisse.....	52
1.2.3.1 Arbeitskraft und Subjektivität zwischen Normativität, Funktionalität und „neuer“ Steuerung.....	53
1.2.3.2 Ideologische Subjektivierung: Gegenwärtige Technologien der Führung und Aktivierung des Selbst.....	63
1.3 Erwerbsorientierungen im Umbruch: Vom verberuflichten Arbeitnehmer zum flexiblen Arbeitskraftunternehmer?.....	73
1.4 Zwischenfazit.....	80
2 Bildungs- und Personalarbeit im Kontext von Human Resource Management	83
2.1 Konzeptionelle Einflüsse und historische Vorläufer des Human Resource Managements.....	86
2.1.1 Vom Scientific Management zur Human Relations-Bewegung.....	86
2.1.2 Humankapitaltheorie.....	88
2.1.3 Resource-Based View.....	90

2.1.4	Entwicklungsphasen der Personalarbeit.....	92
2.2	Wissenschaftliche Ansätze des Human Resource Managements...	95
2.2.1	Der Harvard-Ansatz.....	95
2.2.2	Der Michigan-Ansatz.....	96
2.2.3	Harvard- und Michigan-Ansatz im Vergleich.....	97
2.2.4	Der „evolutionary approach to Human Resource-Management“...	98
2.3	Perspektiven und Rationalitäten des Managements von Personal und Arbeitsvermögen.....	102
2.3.1	Ressourcenorientierung.....	103
2.3.1.1	Zur Lokalisierung des „Goldes in den Köpfen“: Identifizierung und Selektion von human resources.....	104
2.3.1.2	Aktivierung von Arbeitsvermögen, Steuerung von Subjektentwicklung: Human Resource Development.....	106
2.3.1.3	Auf der Suche nach einem neuen „psychomoralischen“ Kontrakt: Retention Management.....	109
2.3.2	Strategieorientierung: Personalmanagement als geschäftspolitischer Akteur.....	114
2.3.3	Prozessorientierung.....	117
2.3.4	Gestaltungsmuster industrieller Beziehungen.....	118
2.4	Personal- und Bildungsarbeit unter Veränderungsdruck.....	121
2.4.1	Klassische Aufgabenfelder und Funktionen betrieblicher Personalentwicklung und Weiterbildung.....	122
2.4.2	Wandlungstendenzen betrieblicher Personal- und Weiterbildungsarbeit.....	130
2.4.2.1	Von der Weiterbildung zur Kompetenzentwicklung.....	130
2.4.2.2	Erfahrung statt Belehrung? Arbeitsprozessbezogenes und reflexives Lernen.....	138
2.4.2.3	Neue Rollen für Personalentwickler, betriebliche Weiterbildner und Führungskräfte.....	144
2.4.2.4	Personal- und Bildungsarbeit zwischen pädagogischer Professionalität und ökonomischer Legitimation.....	148
2.4.2.5	Alte und neue Segmentationslinien: Zielgruppen betrieblicher Weiterbildung und Personalentwicklung.....	159
2.5	Zwischenfazit.....	166

3	Fallstudie: Human Resource-Management, Projektarbeit und Karrierepolitik.....	169
3.1	Anlage der Untersuchung und methodisches Vorgehen.....	170
3.1.1	Experteninterviews.....	173
3.1.2	Problemzentrierte Interviews.....	181
3.1.3	Gruppendiskussion.....	184
3.2	Human Resource-Management im global agierenden industriellen Mischkonzern.....	187
3.2.1	Restrukturierung und Rollenwandel des Personalmanagements: Vom zentralistischen Administrator zum prozessorientierten Dienstleister.....	188
3.2.2	Handlungsebenen des Human Resource-Managements.....	193
3.2.2.1	Human Resource-Management auf der Ebene strategischer Unternehmensführung.....	193
3.2.2.2	Karriere- und Kompetenzentwicklung als Knotenpunkte strategischer und operativer Personalarbeit.....	195
3.2.2.3	Operatives Human Resource-Management im Kontext globaler Projektleiharbeit.....	211
3.3	„Karrierepolitik“ als reflexiver Modus berufsbiografischer Gestaltung.....	226
3.3.1	Konzept der Karrierepolitik.....	226
3.3.2	Methode der Rekonstruktion „subjektiver Karrierepolitiken“.....	232
3.4	Karrierepolitiken im Kontext von Flexibilisierung und Subjektivierung.....	238
3.4.1	Human Resource-Management und Karriere aus Mitarbeitersicht: Eine typenübergreifende Perspektive.....	238
3.4.1.1	Attraktivität betrieblicher Karrierewege.....	238
3.4.1.2	Praxis der jährlichen Mitarbeitergespräche.....	240
3.4.1.3	Der Mitarbeiter als „Unternehmer seiner Selbst“.....	244
3.4.2	Typen der Karrierepolitik.....	248
3.4.2.1	Typus „situativ-adaptive Karrierepolitik“.....	248
3.4.2.2	Typus „Krisenbewältigung“.....	257
3.4.2.3	Typus „Strategische Karrierepolitik“.....	262
3.5	Rekonstruktion normativer Vorstellungen und Verantwortungskonzepte beruflicher Entwicklung.....	271
3.5.1	Rekonstruktion Gruppendiskussion I: Mitarbeiter im Projektmanagement.....	272
3.5.1.1	Subjektive Definitionen einer gelungenen Berufslaufbahn.....	273

3.5.1.2	Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen beruflicher Entwicklung	276
3.5.2	Rekonstruktion Gruppendiskussion II: Technische Inbetriebsetzer	280
3.5.2.1	Subjektive Definitionen einer gelungenen Berufslaufbahn.....	280
3.5.2.2	Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen beruflicher Entwicklung	283
3.5.3	Zusammenfassender Vergleich.....	288
4	Fazit und Ausblick	291
5	Literaturverzeichnis	303
6	Anhang	333