

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort.....	V
Vorwort.....	VII
Inhaltsverzeichnis.....	IX
Tabellenverzeichnis.....	XIV
Abbildungsverzeichnis.....	XVI
Verzeichnis der Anhänge.....	XVIII
1 Einleitung.....	1
2 Der Zusammenhang zwischen Humanressourcen und dem Unternehmenserfolg.....	5
2.1 Der Ressourcenansatz als theoretischer Bezugsrahmen.....	5
2.1.1 Überblick und Entstehungshintergrund.....	5
2.1.1.1 Der Marktorientierte Ansatz.....	6
2.1.1.2 Entwicklung des Ressourcenorientierten Ansatzes.....	9
2.1.2 Grundlagen des Resource-based View.....	10
2.1.2.1 Ressourcenbegriff / Ressourcendefinition.....	10
2.1.2.2 Notwendige Ressourcencharakteristika.....	13
2.1.2.3 Hinreichende Ressourcencharakteristika.....	14
2.1.3 Prüfung von Humanressourcen als strategische Ressource.....	17
2.2 Überprüfung des Erfolgsbeitrages des Personalmanagements.....	20
2.2.1 Studien der Wachstumsphase.....	22
2.2.2 Aktuellere Studien der Konsolidierungsphase.....	25
2.3 Kurzzusammenfassung und Ableitungen für den Fortgang der Arbeit.....	29
3 Das Kompetenzmanagement als Teil des Personalmanagements.....	31
3.1 Definition, Funktionen und Aufgaben des Personalmanagements.....	31
3.1.1 Vom betrieblichen Personalwesen zum Personalmanagement....	31
3.1.2 Zielgruppen des Personalmanagements.....	33
3.1.2.1 Definition und Abgrenzung des Begriffs Mitarbeiter.....	33
3.1.2.2 Definition des Begriffs Führungskraft.....	34
3.1.3 Funktionsbereiche und Aufgaben des Personalmanagements.....	35
3.1.4 Determinanten des Personalmanagements.....	38
3.1.4.1 Externe Determinanten.....	39
3.1.4.2 Interne Determinanten.....	44

3.2	Das Kompetenzmanagement: Begrifflichkeiten, Abgrenzung und Modelle.....	47
3.2.1	Kompetenz: Begriff, Konstrukt und Abgrenzung.....	47
3.2.2	Individuelle Handlungskompetenz	51
3.2.3	Vom theoretischen Konstrukt zum Kompetenzmodell.....	54
3.2.4	Entwicklung der Kompetenzklassen.....	55
3.2.5	Theoretische und praktische Kompetenzmodelle	58
3.3	Zwischenfazit	67
4	Untersuchungsgegenstand landwirtschaftlicher Warenhandel	68
4.1	Der Landhandel: Aufgaben, Produkte, Struktur und Besonderheiten ..	69
4.1.1	Aufgaben und Produktportfolio des Landhandels	70
4.1.2	Platz in der Wertschöpfungskette	71
4.1.3	Struktur des Landhandels in Deutschland	73
4.1.4	Der demographische Wandel im Landhandel und die Nachwuchsförderung	76
4.1.5	Besonderheiten des landwirtschaftlichen Warenhandels und Abgrenzung	77
4.2	Veränderte externe Einflüsse auf den Landhandel.....	80
4.2.1	Politisch-rechtliche Faktoren	81
4.2.1.1	Politische Faktoren.....	81
4.2.1.2	Rechtliche Faktoren	82
4.2.2	Ökonomisch-technologische Faktoren.....	83
4.2.2.1	Der globale Einfluss auf den Landhandel.....	83
4.2.2.2	Niveau der Preise und Volatilität der Märkte	86
4.2.2.3	Neue Produkte und neue Bezugs- und Absatzmärkte.....	99
4.2.2.4	Einfluss der Informations- und Kommunikations- systeme.....	101
4.2.3	Dynamik in der Wertschöpfungskette	102
4.2.3.1	Strukturelle Dynamik in landwirtschaftlichen Betrieben.....	102
4.2.3.2	Veränderungen innerhalb der Wertschöpfungskette.....	106
4.3	Veränderte interne Faktoren des Landhandels	110
4.3.1	Konzentrationsprozesse im Landhandel	111

4.3.2	Strategische Veränderung durch Kooperation, Integration und Diversifikation.....	116
4.3.3	Organisationale Aufstellung des Landhandels	120
4.3.3.1	Organisationsstrukturen in den Unternehmen	120
4.3.3.2	Prozessuale Zusammenarbeit im Landhandel.....	121
4.3.4	Besondere Herausforderungen für den genossenschaftlichen Landhandel.....	122
4.4	Zusammenfassung und Ableitungen für die empirische Untersuchung.....	125
5	Entwicklung des Untersuchungsmodells zum Kompetenzmanagement im Landhandel.....	128
5.1	Zielsetzung der empirischen Untersuchung	128
5.2	Qualitative und quantitative Untersuchungsmethoden	128
5.3	Ableitungen für das Forschungsdesign dieser Arbeit	132
6	Qualitative Voruntersuchung: Anpassung des Kompetenzmodells auf den Landhandel.....	134
6.1	Problemanalyse und Ziele der qualitativen Voruntersuchung	135
6.2	Auswahl und Beschreibung der Interviewpartner.....	136
6.3	Gesprächsleitfadenkonstruktion und Interviewdurchführung.....	140
6.4	Güte, Dokumentation und Grundlagen der Auswertung der Experteninterviews	143
6.5	Auswertung der Experteninterviews	147
6.5.1	Ergebnisse zu den personalen Kompetenzen.....	148
6.5.2	Ergebnisse zu den selbstdispositiven Kompetenzen.....	149
6.5.3	Ergebnisse zu den Führungskompetenzen	150
6.5.4	Ergebnisse zu den sozial-kommunikativen Kompetenzen	151
6.5.5	Ergebnisse zu den fachlich-methodischen Kompetenzen.....	153
6.5.6	Zusätzliche landhandelsspezifische Kompetenzen.....	157
6.5.7	Allgemeine Diskussionsbeiträge der Experten	160
6.6	Hypothesenüberprüfung und Zusammenfassung der Voruntersuchung.....	160
7	Quantitative Hauptuntersuchung – Befragung des Landhandels.....	162
7.1	Untersuchungsdesign.....	162
7.1.1	Das Erhebungsinstrument – Auswahl und Gestaltung	162

7.1.1.1	Die Form des Interviews	163
7.1.1.2	Skalierung im Fragebogen	163
7.1.1.3	Gestaltung des Fragebogens.....	166
7.1.1.4	Form der Datenerhebung und Rücklauf der Fragebögen.....	168
7.1.2	Anforderung an die Stichprobe und Beschreibung der Stichprobe.....	169
7.2	Methodik der empirischen Untersuchung	174
7.2.1	Mittelwertverfahren zur Aufstellung von Rangfolgen.....	176
7.2.1.1	Arithmetisches Mittel.....	177
7.2.1.2	Median.....	177
7.2.2	Überprüfung von Unterschieden zwischen Stichproben	178
7.2.2.1	Methoden zur Prüfung auf Unterschiede	178
7.2.2.2	Voraussetzungen zur Verwendung der Methoden.....	180
7.2.2.3	Wilcoxon-Test für zwei abhängige Stichproben.....	181
7.2.2.4	Mann-Whitney U-Test für zwei unabhängige Stichproben.....	183
7.3	Ergebnisse der quantitativen Hauptuntersuchung	185
7.3.1	Das Kompetenzmodell des Landhandels in Gegenwart und Zukunft.....	185
7.3.2	Stichprobenergebnisse und Hypothesenableitungen	190
7.3.2.1	Ergebnisse der personalen Kompetenzen	192
7.3.2.2	Ergebnisse der selbstdispositiven Kompetenzen	195
7.3.2.3	Ergebnisse der Führungskompetenzen	197
7.3.2.4	Ergebnisse der sozial-kommunikativen Kompetenzen	200
7.3.2.5	Ergebnisse der fachlich-methodischen Kompetenzen	202
7.3.2.6	Ergebnisse zum Gesamtmodell	210
7.3.2.7	Gesamtübersicht über die abgeleiteten Hypothesen	211
7.4	Abschließende Beurteilung der Befragung	213
8	Qualitative Verifizierungsuntersuchung – Fokusgruppeninterviews	215
8.1	Problemanalyse und Ziel der qualitativen Verifizierungsuntersuchung.....	216
8.2	Gruppenbildung für die Interviews	217
8.3	Gesprächsleitfaden und Interviewdurchführung	217

8.4	Güte, Dokumentation und Grundlagen der Auswertung.....	219
8.5	Auswertung der Fokusgruppeninterviews.....	219
8.5.1	Ergebnisse zu den personalen Kompetenzen.....	219
8.5.2	Ergebnisse zu den selbstdispositiven Kompetenzen.....	221
8.5.3	Ergebnisse zu den Führungskompetenzen	223
8.5.4	Ergebnisse zu den sozial-kommunikativen Kompetenzen	226
8.5.5	Ergebnisse zu den fachlich-methodischen Kompetenzen.....	227
8.5.6	Ergebnisse zum Gesamtmodell.....	232
8.6	Abschließende Beurteilung der Fokusgruppeninterviews	233
9	Implikationen der Ergebnisse und abschließendes Fazit	235
9.1	Theoretische Implikationen.....	235
9.2	Praktische Implikationen	237
9.2.1	Anwendung in der Praxis.....	237
9.2.2	Voraussetzungen für die Anwendung in der Praxis.....	241
9.3	Grenzen der Studie	242
9.4	Abschließendes Fazit.....	243
10	Zusammenfassung.....	247
Anhang	251
Literaturverzeichnis	353