

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	13
---------------------	----

Erstes Kapitel

Problemstellung: die Lernfähigkeit der Ministerialbürokratie unter dem Gesichtspunkt der Einführung eines Personalsteuerungssystems	15
---	----

Zweites Kapitel

Das Modell eines Personalsteuerungssystems und seine möglichen Folgewirkungen für Entscheidungsprozesse im Personalbereich	33
--	----

A. Methodisch-theoretischer Ausgangspunkt des Modells: die strukturell-funktionale Sichtweise	34
B. Modellvorstellungen und Funktionen von Personalentscheidungen	42
I. Das Bedürfnis nach Zielerreichung und die Auswahlfunktion	42
II. Das Bedürfnis nach Integration und die Anreizfunktion	46
C. Organisatorische Voraussetzungen zur Realisierung der Auswahlfunktion	49
I. Career-staffing statt program-staffing	50
II. Merkmale des Personalsteuerungssystems	53
1. Instrumente für Personalentscheidungen	53
2. Funktionsgruppen und Verwendungsreihen	56

D. Motivationale Voraussetzungen zur Realisierung der Anreizfunktion	59
I. Anreizwirkung und Aufstiegsstreben	60
II. Stabilisierung des Aufstiegsstrebens	63
III. Abstimmung von Anreiz- und Auswahlfunktion	66
E. Mögliche Folgewirkungen einer Implementierung des Personalsteuerungssystems	68
I. Organisatorische Neuerungen für das Beurteilungswesen und ihre Folgen	69
II. Das Instrumentarium der Personalsteuerung und seine Folgewirkungen	73
1. Die Formalisierung von Handlungen	74
2. Der »Systemcharakter« des Instrumentariums	77
III. Zusammenfassung	82
F. Realisierungschancen einer Implementierung des Personalsteuerungssystems: die strukturell-funktionale Sichtweise	83

Drittes Kapitel

Entwicklung eines konflikttheoretischen Bezugsrahmens zur Analyse der Entscheidungssituation im Personalbereich

91

A. Einige Grundzüge der »allgemeinen« konflikttheoretischen Sichtweise	93
B. Zur Anwendung der »allgemeinen« konflikttheoretischen Sichtweise auf die Ministerialbürokratie: Konflikt und Organisation	98
I. Induktive Programmstrukturen und Zielkonflikte	98
II. Ministerialbürokratie als »politisches« System	102
C. Zur Formulierung und Begründung der Untersuchungshypothese: Konflikt und Beförderung	107

D. Zur Verbindung von konflikt- und entscheidungstheoretischer Sichtweise: das Konzept der »Definition der Situation«	114
E. Zum methodischen Vorgehen: Dimensionen der Entscheidungssituation und Auswertungsverfahren	120

Viertes Kapitel

Zur Empirie der Entscheidungssituation im Personalsbereich 125

A. Definition der Situation unter dem Aspekt der Arbeitsteilung	129
I. Erwerb der Rollenbefähigung	132
1. Externe oder interne berufliche Sozialisation	133
2. Rotation zwischen den Rollen und ihre Folgen	136
II. Erwarten von Erwartungen	141
1. Formalisierung und Handlungsspielraum	142
2. Informationen über Rollenerwartungen	145
3. Ungewißheit gegenüber Erwartungen und ihre Folgen	154
III. Rollenkonflikte	157
1. Häufigkeit von Rollenkonflikten	158
2. Inhalte und Muster konfligierender Erwartungen	163
3. Folgen des Rollenkonflikts	168
B. Definition der Situation unter dem Aspekt der Information und Kommunikation	171
I. Information	173
1. Produktion von Alternativen	174
2. Muster der Suchaktivität	177
3. Bewertung wechselseitig gesandter Informationen	181
II. Kommunikation	186
1. Interne Kontaktnetze bei Fachabteilungen	186
2. Dezentrale oder zentrale Außenkontakte zwischen Fach- und Zentralabteilungen	190
3. Koordination bzw. wechselseitige Abstimmung von Handlungen	194

C. Definition der Situation unter dem Aspekt normativer Orientierungen	199
I. Zielvorgaben durch die Leitung	201
1. Zieldiskussionen	202
2. Politische Richtlinien	205
3. Engagement der Leitung	209
II. Zufriedenstellen von Bezugsgruppen	213
1. Interne Bezugsgruppen	214
2. Externe Bezugsgruppen	220
III. Zwecksetzungen bei Fach- und Zentralabteilungen	224
D. Definition der Situation unter dem Aspekt der Macht- und Einflußverteilung	231
I. Zur gegenwärtigen Verteilung der Macht bei Personalentscheidungen	235
1. Einfluß auf das Ergebnis von Personalentscheidungen	236
2. Anpassungsmechanismen zwischen F- und Z-Abteilungen	239
3. Grundlagen der Einflußnahme bei F-Bediensteten	243
II. Konflikte bei Personalentscheidungen	245
1. Wahrnehmung von Konflikten	246
2. Folgen konflikthafter Situationen	250
3. Mögliche Konfliktpartner	251
III. Zur Möglichkeit der Neuverteilung des Einflusses auf Personalentscheidungen	254
1. Gewünschte Einflußverteilungen sowie ihre Bedingungen	257
2. Begründungen für gewünschte Einflußverteilungen	262
3. Mögliche Kosten einer Einführung des Personalsteuerungssystems	265
a) Aktive und passive Rollendefinitionen	265
b) Folgewirkungen passiver Rollendefinitionen	268

Fünftes Kapitel

Zusammenfassung und Folgerungen	275
---------------------------------	-----

Anhang: Fragebögen	281
Kurzfassung in deutscher, englischer, französischer und russischer Sprache	303
Literaturverzeichnis	315
Namenverzeichnis	327
Sachverzeichnis	331