

INHALT

1. Kapitel: Die Hauptergebnisse unserer Untersuchung und ihr Stellenwert in der Bildungsplanung	1
1.1 Die Hauptergebnisse	1
1.2 Der Stellenwert unserer Untersuchung und ihrer Ergebnisse in der Bildungsplanung	4
1.2.1 Der Gegenstand der Bildungsplanung	4
1.2.2 Die Stellung unserer Untersuchung zur Ungleichheit der Bildungschancen	6
1.2.3 Unsere Untersuchung als ein Beitrag zu einem dezisionistischen Planungsmodell	10
1.2.4 Das Wertesystem unserer Untersuchung	14
1.2.5 Die Stellung unserer Untersuchung zu den Ausbildungsinhalten	16
2. Kapitel: Die bisherigen Versuche, den ökonomischen Bedarf an Ausgebildeten zu bestimmen	21
2.1 Der Begriff des „Human Capital“	21
Exkurs über Definitionen	23
2.2 Ausbildung und Einkommen	25
2.2.1 Wirtschaftlichkeitsrechnung	25
2.2.2 Die Operationalisierung der Rechengrößen	27
2.2.3 Die Brauchbarkeit der Untersuchungen für die staatliche Bildungsplanung	32
2.3 Der Einfluß der Ausbildung auf das wirtschaftliche Wachstum	35
2.3.1 Die neoklassischen Varianten	35
Exkurs über das Operationalisieren von Begriffen	40
2.3.2 Die Varianten mit limitationalen Produktionsfunktionen	47
2.4 Die Gültigkeit von Makromodellen	49
2.5 Der Manpower-Ansatz	54
2.5.1 Allgemeine Kennzeichnung der Modelle	54
2.5.2 Das Tinbergen-Modell	56
Exkurs über den Begriff der Tautologie	57
2.5.3 Das Bombach-Modell	61
2.5.4 Zum Optimierungsproblem im Manpower-Ansatz und zur Operationalisierung der Begriffe „Ausbildung“ und „Beruf“	67

3. Kapitel: Anforderungen an ein Gesamtmodell des ökonomischen Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften	70
3.1 Überblick über die Anforderungen	70
3.2 Anforderungen an die Konsumfunktion	71
3.3 Anforderungen an die Produktionsfunktion des Bildungswesens	77
3.4 Anforderungen an die Produktionsfunktionen der Wirtschaft und der staatlichen Verwaltung	78
3.5 Eingrenzung des Gegenstandes dieser Arbeit	79
4. Kapitel: Konstruktion eines Erhebungsinstrumentes zur Erfassung der Leistungsansprüche an Führungskräfte der Wirtschaft	81
4.1 Arbeitsaufgaben und Arbeitskräftebedarf	81
4.2 Die Abgrenzung der einzelnen Arbeitsakte	82
4.3 Die Mehrdimensionalität der Anforderungen	88
4.3.1 Das Problem und ein Beobachtungsprotokoll als Demonstrationsobjekt	88
4.3.2 Der Inhalt der Arbeitsakte	93
4.3.3 Die Stellung des Arbeitsaktes im innerbetrieblichen Entscheidungsprozeß	96
4.3.4 Der Beitrag des Arbeitsaktes zur Realisierung betrieblicher Ziele	98
4.3.5 Die Klassifikation der Kontaktpartner	103
4.3.6 Der Ort der Tätigkeit	106
4.3.7 Initiative und betroffene Wertgröße	107
4.3.8 Subjektive Wertung des Arbeitsaktes	108
4.4 Der Anteil der einzelnen Dimensionen am Arbeitsakt	109
4.5 Der Übergang von der Fremdbeobachtung zur Selbstbeobachtung	113
5. Kapitel: Das Problem der optimalen Leistungsansprüche und ihrer Entwicklung im Zeitablauf	120
5.1 Notwendigkeit und Unmöglichkeit ihrer Optimierung. Vorschlag eines Ausweges	120
5.2 Die Technik der Mehrebenenanalyse	121
5.3 Firmenmerkmale und individuelle Leistungsansprüche	123
5.4 Individual- sowie Relationsmerkmale und Leistungsansprüche	128
5.5 Der Wandel der Leistungsansprüche in der Zeit	130
5.6 Formalisierung der postulierten Beziehungen und Wahl der Untersuchungsmethode	136
6. Kapitel: Die Bestimmung des Inhalts der berufsvorbereitenden Ausbildung von wirtschaftlichen Führungskräften	140
6.1 Stichprobe und Operationalisierung des Begriffs „wirtschaftliche Führungskraft“	140

6.2	Die typische Häufigkeitsverteilung der inhaltlichen Leistungsanforderungen an wirtschaftliche Führungskräfte und ihre Bedeutung für die Bildungsplanung	144
6.3	Auswahl der zu untersuchenden Faktoren	154
6.4	Die inhaltlichen Leistungsanforderungen an kaufmännische Führungskräfte	156
6.5	Von den inhaltlichen Leistungsanforderungen zum Inhalt der Ausbildung	164
7. Kapitel: Die Bestimmung des Niveaus der berufsvorbereitenden Ausbildung von wirtschaftlichen Führungskräften 167		
7.1	Der Begriff „Niveau der Ausbildung“ und die Schwierigkeiten, dieses festzusetzen. Vorschlag eines Ausweges	167
7.2	Indikatoren des intellektuellen Anspruchsniveaus der Arbeit und ihre typischen Häufigkeitsverteilungen	171
7.3	Die formalen Leistungsansprüche an kaufmännische Führungskräfte	176
7.4	Vom Niveau der Arbeitsansprüche zum Niveau der Ausbildung . .	186
8. Kapitel: Die Bestimmung der Zahl der Auszubildenden 188		
8.1	Die prinzipiellen Schwierigkeiten dieser Aufgabe	188
8.2	Vorschlag eines Ausweges: Annahmen über die Entwicklung der Personalstruktur	191
8.3	Demonstration der vorgeschlagenen Methode an einem Beispiel . . .	193
Schlußbemerkung		199
Verzeichnis der zitierten Literatur		201