

Inhaltsverzeichnis

Teil I:

Einleitung	13
1. Problemstellung.....	13
2. Untersuchungsleitende Fragestellungen und Zielsetzung der Arbeit	17
3. Eine erste Abgrenzung des Untersuchungsbereichs.....	22
4. Gang der Untersuchung.....	26

Teil II:

Wissenschaftstheoretische, begrifflich-terminologische und konzeptionelle Grundlagen	29
1. Theoretische Vorüberlegungen und gewählter Forschungsansatz	29
1.1 Kennzeichnung und Rechtfertigung eigener Forschungsprioritäten vor dem Hintergrund eines divergenten Wissenschaftsverständnisses.....	29
1.2 Wissenschaftsdisziplinäre Orientierungen und Theorie-Praxis-Verständnis	42
1.3 Explizierung und Begründung von Wertprämissen und Basisannahmen	48
2. Begriffliche Präzisierung des Gegenstandsbereichs „Management Development“ im Kontext des strategischen Wandels.....	52
2.1 Begrifflich-terminologische Ausgangsbasis und definitorische Erfordernisse.....	52
2.2 Definition und Begriffsexplikation	55
2.3 Abgrenzung zu verwandten Begriffen	64
3. Strategisches Management Development als Gestaltungsaufgabe in Organisationen	68
3.1 Konzeptionelle Grundfragen: Konkretisierung des Untersuchungsobjektes und seiner grundlegenden Bezüge auf der Basis des Systemansatzes	68
3.2 Funktionen von Management Development	72
3.3 Prozessuale und strukturelle Aspekte des Management Development.....	78
3.4 Determinanten des Systemverhaltens	80
3.5 Zwischenfazit und Vorschau: Anknüpfungspunkte einer perspektivischen Neuorientierung im Management Development ...	82

Teil III:	
Strategischer Wandel: Begriffliche Klärungen, theoretische Grundlagen und Bedeutung strategischen Lernens	
1. Strategischer Wandel als zentrale Perspektive des Management Development	87
2. Begriff und Merkmale des Strategischen Wandels	90
2.1 Zu den Begriffen „Strategie“ und „strategisch“	90
2.2 Evolution des strategischen Managements: Von der Finanzplanung zu Ansätzen des strategischen Wandels	98
2.3 Strategischer Wandel: Begriffsexplikation und -präzision	103
3. Erklärungsansätze des strategischen Wandels	115
3.1 Kontingenzansätze	116
3.2 Institutionalistische Ansätze	119
3.3 Lebenszyklusansätze	125
3.4 „Organization Ecology“	126
3.5 „Resource Dependence“-Perspektive	129
3.6 Dialektische Prozeßtheorien	130
3.7 Teleologische Ansätze	131
3.8 Ökonomische Ansätze zur Analyse und Erklärung strategischen Wandels	135
3.9 Fazit: Restriktionen des zielgerichteten strategischen Wandels	143
4. Konturen eines Managements des strategischen Wandels	145
4.1 Intentionalität und Funktionalität des geplanten strategischen Wandels	145
4.2 Strategische Flexibilität	153
4.3 „Strategy Content“-Forschung und „Strategy-Manager-Fit“	156
4.4 „Strategy Process“-Forschung	160
4.4.1 Rationanalytische Ansätze	163
4.4.2 Inkrementale Ansätze	173
4.4.3 Mikropolitische Ansätze	180
4.4.4 „Managerial Cognitions“ und interpretative Ansätze	186
4.4.5 „New Leadership“-Ansätze und strategischer Wandel	195
4.5 Zwischenfazit: Theoretischer Pluralismus und Integrationstendenzen im strategischen Management	207
4.6 Institutionale Aspekte des strategischen Wandels: Intraorganisationale Involvierung in strategische Prozesse	211
5. Die „Resource-/Capability“-Perspektive strategischen Wandels	225
5.1 „Why Do Firms Differ?“ als zentrale Fragestellung in der strategischen Managementforschung	225
5.2 Grundannahmen und Grundbegriffe	227

5.3	Determinanten der Ressourcen und „Capabilities“ für die Erzielung dauerhafter komparativer Wettbewerbsvorteile	234
5.4	Zum Problem der Wandlungsnotwendigkeit und -fähigkeit von Ressourcen und „Capabilities“	242
5.5	Humanressourcen und dauerhafte strategische Wettbewerbsvorteile	247
5.6	Die Rolle der „Capabilities“ der Führungskräfte bei der Erzielung dauerhafter strategischer Wettbewerbsvorteile	255
5.7	Zentrale Kategorien von „Management Capabilities“	268
	(a) Verhalten von Führungskräften und strategischer Unternehmenserfolg	269
	(b) „Der kompetente Manager“	275
	(c) Kollektive Wissensbasen, Kognitionen und Verhaltensmuster... ..	292
5.8	Die Rolle des Management Development zur Erzielung strategischer Wettbewerbsvorteile	300
6.	Lernen in und von Organisationen	316
6.1	Lernen als notwendige Voraussetzung strategischen Wandels: Einige begriffliche und theoretische Überlegungen.....	316
6.2	Zur Frage der Lernebenen in Organisationen: Führungskräfte als „Lernagenten“	329
6.3	Lernen als soziales Phänomen	337
6.4	Zur Qualität von Lern- und Problemlösungsprozessen für strategischen Wandel	344
7.	Voraussetzungen strategischen Lernens.....	356
7.1	Zur Problematik von Erfahrungslernen im Hinblick auf strategische Erfolgswirksamkeit	356
7.2	Ziele und Inhalte strategischen Lernens.....	365
7.3	Institutionelle und kontextuale Voraussetzungen strategischen Lernens: Die lernende Organisation	381

Teil IV:

Leitideen und theoretische Fundierung einer strategischen

Ausdifferenzierung des Management Development.....	391
1. Theoriegeleitete Identifikation von konzeptionellen Leitideen.....	391
1.1 Ausgangslage, Fragestellungen und Bedeutung von Leitideen	391
1.2 Grundlegende Orientierung einer strategischen Ausdifferenzierung des Management Development.....	396
1.3 Erörterung ausgewählter Leitideen	403
1.3.1 Vorbemerkungen	403
1.3.2 Von der einseitigen Instruktionperspektive zur Lernperspektive	405

1.3.3	Management Development auf der Grundlage tätiger Auseinandersetzung mit der komplexen Umwelt.....	409
1.3.4	Kooperation: Lernen und Problemlösen in der Gruppe.....	414
1.3.5	Kommunikationsförderung und kommunikatives Lernen.....	418
1.3.6	Selbststeuerung von Lernen und Entwicklung.....	428
1.3.7	Langfristiger Zeithorizont und kontinuierliche Prozesse.....	434
1.3.8	Zur Frage der Verantwortlichkeit und der Evaluation.....	437
2.	Zwischenresümee und Vorschau: Erläuterungen zur theoretischen Fundierung der identifizierten Leitideen.....	453
3.	Lerntheoretische Grundlagen.....	457
3.1	Begrifflich-konzeptionelle Vorüberlegungen.....	457
3.2	Behavioristische Lerntheorien.....	461
3.3	Kognitive Lerntheorien.....	464
3.4	Soziale Lerntheorien.....	472
3.5	Subjektwissenschaftlicher Ansatz.....	476
3.6	Der handlungstheoretische Zugang zum Lernprozeß.....	478
3.7	Integrative Lerntheorie.....	484
3.8	Lernvoraussetzungen.....	487
3.8.1	Zur Komplexität von Lernbedingungen.....	487
3.8.2	Externale Lernbedingungen: Lernumwelten und Basisprozesse des Lernens.....	490
3.8.3	Zentrale interne Lernbedingungen.....	497
3.8.4	Lernprinzipien.....	503
3.9	Ergebnis: Lernforschung und Management Development.....	507
4.	Erwachsenenpädagogische Ansätze zur Gestaltung von Management Development.....	511
4.1	Begriffliche und konzeptionell-theoretische Grundlagen.....	511
4.2	Andragogischer Ansatz der Personalentwicklung.....	515
4.3	Konstruktivistische Ansätze.....	518
4.4	Das Konzept der Schlüsselqualifizierung.....	523
5.	Der betriebswirtschaftliche Ansatz zu einer „instrumentellen Theorie“ der Personalentwicklung.....	534
6.	Gesamtwürdigung der theoretischen Ansätze und Forschungsergebnisse im Hinblick auf ihr Erkenntnispotential zur Gestaltung des strategischen Management Development.....	543
Teil V:		
Strategisches Management des Management Development.....		553
1.	Zur Rolle von grundlegenden Rahmenkonzeptionen zur strategischen Ausdifferenzierung des Management Development.....	553

2. Strategisch-funktionale Charakteristik und Ausprägung des Management Development	558
3. Integration und Koordination als Kernprobleme strategischer Steuerung des Management Development	567
4. Allgemeine Anforderungen an strategische Rahmenkonzeptionen des Management Development	574
5. Strategisches Management Development als strukturelles System	581
6. Strategisches Management Development als geplanter Transformationsprozeß.....	585
7. Aktionsfelder strategischer Management-Development-Strategien.....	599
8. Ausgewählte Methoden des strategischen Management Development.....	612
8.1 Vorbemerkungen	612
8.2 Problemlösungs-Teams und Strategie-Workshops	613
8.3 Simulationen strategischen Managements	622
8.4 „Cognitive Apprenticeship“	626
8.5 Gelenktes Erfahrungslernen.....	627
8.6 Zum Zusammenhang von strategischem Management und organisationalem Karrieremanagement	633
8.7 Lern- und Entwicklungspartnerschaften	636
9. Restriktionen des intentionalen strategischen Management Development	640
Teil VI:	
Resümee	651
1. Zusammenfassende Diskussion der wichtigsten Ergebnisse	651
2. Implikationen für die weitere Forschung und für die Managementpraxis	661
Literaturverzeichnis	665