Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	11
Danksagung.....	13
1. Problemstellung und Vorgehensweise.....	15
2. Theoretische Grundlagen: Ein betriebswirtschaftliches Soll-Konzept für die Personalentwicklung.....	21
2.1. Einführung.....	21
2.1.1. Definition der Personalentwicklung und Aufbau des zweiten Teils.....	21
2.1.2. Ziele der Personalentwicklung.....	24
2.1.3. Zukunftsorientierung der Personalentwicklung.....	26
2.2. Kontext der Personalentwicklung.....	27
2.2.1. Überblick.....	27
2.2.2. Personalentwicklung als eine Teilfunktion der Personalwirtschaft.....	29
2.2.3. Personalentwicklung als eine Teilfunktion der Unternehmensführung.....	30
2.2.4. Unternehmungsexterne Einflußfaktoren der Personalentwicklung.....	34
2.3. Planung der Personalentwicklung.....	37
2.3.1. Ablauf der Personalentwicklungsplanung.....	37
2.3.2. Ermittlung des Entwicklungsbedarfs.....	40
2.3.2.1. Definition des Entwicklungsbedarfs und Ansätze zu dessen Ermittlung.....	40
2.3.2.2. Vorgehensweise der analytischen Bedarfsermittlung.....	42
2.3.2.3. Grenzen der analytischen Bedarfsermittlung.....	48
2.3.3. Rationale Kriterien für die Auswahl von Entwicklungsadressaten.....	49
2.3.4. Rationale Kriterien für die Auswahl von Entwicklungsmaßnahmen.....	52
2.3.5. Kontrolle des Entwicklungserfolgs.....	57
2.3.5.1. Begriff, Notwendigkeit, Funktionen und Gegenstände der Erfolgskontrolle.....	57
2.3.5.2. Erfolgskontrolle anhand der Kosten-Nutzen-Analyse und ihre Grenzen.....	61

2.3.5.3. Ansätze zur Erfolgskontrolle mit Hilfe von Ersatzkriterien	64
3. Soziokulturelle Besonderheiten des Personalmanagements in koreanischen Unternehmungen.....	69
3.1. Ziel und Aufbau des dritten Teils	69
3.2. Soziokulturelle Rahmenbedingungen des koreanischen Personalmanagements.....	71
3.2.1. Überblick.....	71
3.2.2. Leitbild der familienartigen Unternehmensführung	73
3.2.3. Leitbild der Allgemeinbildung im öffentlichen Bildungssystem.....	78
3.3. Soziokulturelle Besonderheiten im Prozeß des koreanischen Personalmanagements.....	83
3.3.1. Überblick.....	83
3.3.2. Rekrutierung von Berufsanfängern nach formalem Bildungsniveau	84
3.3.3. Aufgabenzuweisung und Stellenwechsel gemäß Personalkapazität	88
3.3.4. Personalbeförderung nach Senioritäts- und Leistungsprinzip	90
3.3.5. Lebenslange Beschäftigung als Beschäftigungsideal	93
4. Praxis der Personalentwicklung in koreanischen Unternehmungen und deren Probleme.....	97
4.1. Ziel und Aufbau des vierten Teils	97
4.2. Praxis der Personalentwicklung in koreanischen Unternehmungen am Beispiel des Weiterbildungsmanagements bei der Hyundai Motor Company	98
4.2.1. Einführung	98
4.2.1.1. Methodik und Gegenstand der empirischen Untersuchung.....	98
4.2.1.2. Allgemeine Daten über die Unternehmung.....	102
4.2.2. Grundlegende Aspekte der Weiterbildung bei der Hyundai Motor Company	103
4.2.2.1. Ziele der Weiterbildung.....	103
4.2.2.2. Struktur des Weiterbildungsprogramms	104
4.2.3. Prozeß des Weiterbildungsmanagements bei der Hyundai Motor Company	111
4.2.3.1. Überblick	111
4.2.3.2. Bestimmung von Zielgruppen und deren Weiterbildungsbedarf.....	112
4.2.3.3. Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen	116

4.2.3.4.	Auswahl von Weiterbildungsadressaten	120
4.2.3.5.	Kontrolle des Weiterbildungserfolgs	124
4.3.	Probleme des Weiterbildungsmanagements bei der Hyundai Motor Company und deren Ursachen.....	127
4.3.1.	Überblick.....	127
4.3.2.	Summarisch-subjektive Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs	128
4.3.3.	Fehlende Effizienzorientierung bei der Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen	131
4.3.4.	Gleichbehandlungsprinzip bei der Auswahl von Weiterbildungsadressaten.....	134
4.3.5.	Rechtfertigungsfunktion der Kontrolle des Weiterbildungserfolgs.....	137
4.3.6.	Zusammenfassung	140
5.	Ein betriebswirtschaftliches Personalentwicklungskonzept für koreanische Unternehmungen.....	143
5.1.	Ziel und Aufbau des fünften Teils	143
5.2.	Bausteine des koreanischen Personalentwicklungskonzepts	145
5.2.1.	Betriebswirtschaftliche Orientierung der Personalentwicklung.....	145
5.2.2.	Stellengruppen und Personalkategorien: Angepaßte Informationsgrundlage für das koreanische Personalmanagement	147
5.2.2.1.	Definition der Stellengruppen und Personalkategorien und Notwendigkeit der Anpassung	147
5.2.2.2.	Methodische Vorgehensweise zur Bildung von Stellengruppen und Personalkategorien.....	149
5.2.2.3.	Funktionen der Stellengruppen und Personalkategorien im Personalmanagement	157
5.2.3.	Personalentwicklungsplanung auf der Basis der Stellengruppen und Personalkategorien	159
5.2.3.1.	Überblick	159
5.2.3.2.	Ermittlung des individuellen Entwicklungsbedarfs mit Hilfe von Anforderungs- und Fähigkeitsvektoren.....	161
5.2.3.3.	Indirekte Auswahl von Entwicklungsadressaten durch die Verteilung von Entwicklungsressourcen	162
5.2.3.4.	Individuelle Auswahl von Entwicklungsmaßnahmen nach dem Cafeteria-Prinzip	166

5.2.3.5. Kontrolle des Entwicklungserfolgs im Tätigkeits- und Lernfeld	167
5.3. Erwartete Nutzen und offene Probleme des vorliegenden Konzepts.....	168
6. Zusammenfassung.....	173
Anhang 1: Interview-Leitfaden für die empirische Untersuchung.....	179
Anhang 2: Zusatzfragen für die empirische Untersuchung.....	189
Literaturverzeichnis.....	193

Abbildungsverzeichnis

Abb.1.1.:	Aufbau der vorliegenden Arbeit.....	18
Abb.2.1.:	Aufbau des zweiten Teils.....	24
Abb.2.2.:	Zeitlicher Vorlauf der Personalentwicklung	26
Abb.2.3.:	Personalentwicklung und funktionale Teilbereiche der Un- ternehmungsführung im Unternehmungsumfeld.....	28
Abb.2.4.:	Ablauf der Personalentwicklungsplanung.....	38
Abb.2.5.:	Analytische Vorgehensweise der Deckungslückenermitt- lung.....	44
Abb.2.6.:	Phasenmodell der Erfolgskontrolle	59
Abb.3.1.:	Modell für die Erklärung der soziokulturellen Besonderhei- ten des koreanischen Personalmanagements	70
Abb.3.2.:	Ausländische Angriffe auf die koreanische Halbinsel	75
Abb.3.3.:	Das öffentliche Schulsystem in Korea.....	79
Abb.3.4.:	Statistik über die Oberschüler- und Studentenzahlen in Ko- rea	80
Abb.3.5.:	Zusammensetzung der Aufstiegspunkte.....	92
Abb.3.6.:	Dualstruktur der Status- und Funktionshierarchie	92
Abb.4.1.:	Weiterbildungsaufwand je Mitarbeitergruppe bei der Hyun- dai Motor Company im Jahr 1990	101
Abb.4.2.:	Gegenstand der empirischen Untersuchung	101
Abb.4.3.:	Weiterbildungsziele der Hyundai Motor Company	104
Abb.4.4.:	Struktur des Weiterbildungsprogramms der Hyundai Motor Company	105
Abb.4.5.:	Weiterbildungsorganisationen der Hyundai Motor Company	108
Abb.4.6.:	Ablaufmuster des Weiterbildungsmanagements bei der Hyundai Motor Company	111
Abb.4.7.:	Personalinformationssystem der Hyundai Motor Company ..	121
Abb.4.8.:	Kriterien für die Auswahl von Weiterbildungsadressaten	124
Abb.4.9.:	Ergebnisse der Teilnehmerbefragung für das Weiterbil- dungsprogramm "Transactional Analysis"	126
Abb.4.10.:	Probleme der Weiterbildungspraxis bei der Hyundai Motor Company und deren Ursachen.....	142
Abb.5.1.:	Beispiel für die Stellengruppenbildung	154
Abb.5.2.:	Struktur des Anforderungsvektors.....	155
Abb.6.1.:	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	176