

Gabriele Rother

Personalentwicklung und Strategisches Management

Eine systemtheoretische Analyse

GABLER

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	XV
1 Strategisch orientierte Personalentwicklung im Spannungsfeld zwischen Individuum und Organisation.....	1
1.1 Ziel der Arbeit.....	1
1.2 Erkenntnistheoretische Ausgangsposition.....	5
1.3 Gang der Analyse.....	12
2 Systemtheoretische Grundlagen zur Analyse der Anschlußfähigkeit von Personalentwicklung an das Strategische Management.....	15
2.1 Soziale und psychische Systeme.....	16
2.2 Entwicklungsschritte zu einer Theorie sozialer Systeme.....	18
2.2.1 Das Modell mechanischer Systeme.....	19
2.2.2 Das Modell natürlicher Systeme.....	21
2.2.3 Das Modell sozialer Systeme.....	22
2.2.4 Zusammenfassende Darstellung der Systemmodelle.....	23
2.3 Systemeigenschaften sozialer und psychischer Systeme.....	25
2.3.1 Komplexität.....	25
2.3.2 Kontingenz.....	26
2.3.3 Selbstreferenz.....	28
2.3.4 Emergenz.....	33
2.4 Steuerung sozialer Systeme.....	35
2.4.1 Implikationen für das Strategische Management.....	37
2.4.2 Implikationen für die Personalentwicklung.....	40

3	Strategisches Management als Bezugsrahmen der Personalentwicklung.....	45
3.1	Begriff.....	45
3.2	Prozeßorientierte Perspektive.....	48
3.2.1	Der Prozeß und die Träger im 'klassischen' Strategieprozeß.....	48
3.2.2	Kritik und Reformulierung des 'klassischen' Strategieprozesses.....	54
3.2.2.1	Kritik am 'klassischen' Strategieprozeß.....	54
3.2.2.2	Reformulierung des 'klassischen' Strategieprozesses.....	57
3.3	Inhaltsorientierte Perspektive.....	70
3.4	Management in Abhängigkeit von der zugrundeliegenden Systembeschreibung.....	75
4	Lerntheorien als theoretische Basis einer strategisch orientierten Personalentwicklung.....	80
4.1	Individuelle Lerntheorien.....	82
4.1.1	Behavioristische Lerntheorien.....	83
4.1.2	Kognitive Lerntheorien.....	87
4.1.2.1	Produktionssystemmodelle.....	88
4.1.2.2	Schematamodelle.....	89
4.1.2.3	Ansatz der mentalen Modelle.....	91
4.1.3	Systemische Reflexion der individuellen Lerntheorien.....	92
4.2	Soziale Lerntheorie.....	96
4.3	Organisationale Lerntheorien.....	99
4.3.1	Theoretische Ansätze organisationalen Lernens.....	100
4.3.1.1	Lerntyp 1: Single-loop learning.....	102
4.3.1.2	Lerntyp 2: Double-loop learning.....	102
4.3.1.3	Lerntyp 3: Deutero learning.....	105
4.3.2	Lerntypen in Abhängigkeit vom Systemmodell.....	106
4.3.3	Systemische Reflexion der organisationalen Lerntheorien.....	110

5	Personalentwicklung im Kontext des integrativen Strategischen Managements.....	114
5.1	Personalentwicklung in der Literatur.....	116
5.2	Anschlußfähigkeit der Personalentwicklung.....	120
5.3	Systemreferenzen einer systemischen Personalentwicklung für ein integratives Strategisches Management.....	127
5.3.1	Funktion der Personalentwicklung für die Unternehmung.....	129
5.3.1.1	Veränderungsprozesse von Individuen und Organisationen.....	133
5.3.1.1.1	Förderung von Strukturveränderungen.....	135
5.3.1.1.2	Abbau von Strukturrigidität.....	137
5.3.1.1.3	Reflexivität als Voraussetzung kontrollierter Strukturveränderung.....	140
5.3.1.2	Verhältnis individueller und organisationaler Veränderungsprozesse.....	142
5.3.2	Leistung der Personalentwicklung für ein integratives Strategisches Management.....	149
5.3.2.1	Adressaten des Lernprozesses.....	150
5.3.2.1.1	Individuen als Adressaten der Personalentwicklung.....	151
5.3.2.1.2	Subsysteme der Organisation als Adressaten der Personalentwicklung.....	155
5.3.2.1.3	Organisationen als Adressaten der Personalentwicklung.....	159
5.3.2.2	Anforderungen zur Erfüllung der strategischen Aufgaben.....	164
5.3.2.2.1	Anforderungen auf der Individualebene.....	168
5.3.2.2.2	Anforderungen auf der suborganisationalen Ebene.....	172
5.3.2.2.3	Anforderungen auf der organisationalen Ebene.....	174
5.3.2.3	Leitlinien der strategischen Maßnahmenplanung.....	179
5.3.2.3.1	Inhaltliche Leitlinien der strategischen Maßnahmenplanung.....	180
5.3.2.3.2	Methodische Leitlinien der strategischen Maßnahmenplanung.....	187

5.3.3 Reflexion der Personalentwicklung.....	194
5.3.3.1 Selbstverständnis der Personalentwicklung.....	195
5.3.3.2 Organisatorisch-institutionelle Aspekte der Personalentwicklung.....	202
5.3.3.2.1 Organisatorisch-institutionelle Aspekte der Personalentwicklung im Binnen- verhältnis des Unternehmens.....	203
5.3.3.2.2 Organisatorisch-institutionelle Aspekte der Personalentwicklung im System/Um- weltverhältnis des Unternehmens.....	206
6 Ausblick.....	212
6.1 Theoretische Anschlußfähigkeit.....	213
6.2 Praktische Anschlußfähigkeit.....	214
6.2.1 Funktion der strategisch orientierten Personalentwick- lung in bezug auf das Unternehmen als Gesamtsystem.....	216
6.2.2 Leistung der Personalentwicklung für das Strategische Management.....	217
6.2.3 Reflexion der strategisch orientierten Personalentwicklung.....	219
Literaturverzeichnis.....	221