

9-4
245

Gerd Peter Das IBM-System

Zur Lage der abhängig Arbeitenden in den
achtziger Jahren:
Disziplinierung durch Programmierung?



Europäische Verlagsanstalt

Inhalt

IBM ABKÜRZUNGEN	9
EINLEITUNG	11
1 DIE ZUKUNFT VORAUSSEHEN UND PLANEN	13
2 DIE BEDEUTUNG DER IBM FÜR EINE UNTERSUCHUNG ZUKÜNFTIGER ENTWICKLUNGEN IM KAPITALISMUS	20
2.1 Wissenschaftlich-technische Revolution und Multinationale Konzerne	20
2.2 Der Computer, wichtigstes Arbeitsmittel der wissenschaftlich-technischen Revolution	29
2.3 Die Herausbildung der IBM zum Multinationalen Computermonopol	35
3 DIE IBM ALS SYSTEM	46
3.1 Das kapitalistische Unternehmen als kybernetisches System	46
3.2 Die IBM Corporation	57
3.2.1 Die Organisation des Gesamtunternehmens	57
3.2.2 Die IBM Deutschland	64
3.3 Die Funktionalstruktur der IBM Deutschland	67
3.3.1 Allgemeine Gliederungsgesichtspunkte	67
3.3.2 Verwaltung als Stabsaufgabe	68
3.3.3 Forschung	71

3.3.4	Produktion	73
3.3.5	Geschäftszweige Textverarbeitung und Datenverarbeitung	75
3.3.6	Geschäftszweig Zubehör	78
3.3.7	Technischer Außendienst	79
3.4	Die Sozialstruktur der IBM Deutschland	79
.		
4	DIE BEZIEHUNGEN ZUM UMSYSTEM	83
4.1	Absatzmarkt und Public Relations	83
4.2	Beschaffungsmarkt	88
4.3	Standortwahl	89
4.4	Personalmarkt	94
5	DAS PLANUNGSSYSTEM DER IBM	96
5.1	Aufgaben und Grundziele der Planung	96
5.2	Planungsperioden und Planungsablauf	98
5.3	Planungsmethoden	102
5.4	Die Funktion der Controller im Planungssystem	104
5.5	Das Informations- und Kommunikationssystem	107
6	DAS PERSONALSYSTEM DER IBM DEUTSCHLAND	119
6.1	Personalplanung	119
6.2	Gehaltsermittlung	124
6.2.1	Einheitliche Gehaltsfindung durch Überwindung des Taylorismus	124
6.2.2	Die Analytische Arbeitsbewertung	130
6.2.3	Leistungsbeurteilung	134
6.2.4	Gehaltsfindung	140
6.3	Das Beratungs- und Förderungsgespräch	142
6.4	Karriereplanung	146
6.4.1	Schulung	146
6.4.2	Auswahl und Schulung der Führungskräfte	151
6.4.3	Einrichten von Spezialistenlaufbahnen	155

7	DIE INTEGRATION DER MITARBEITER IN DAS PERSONALSYSTEM	158
7.1	Der subjektive Faktor	158
7.2	Die Lehre vom Management by Motivation	161
7.2.1	McGregor: Theorie X und Theorie Y	161
7.2.2	Maslow: die Bedürfnispyramide	164
7.2.3	Herzberg: Motivatoren und Hygienemaßnahmen	166
7.2.4	Likert: Führungsstile	169
7.2.5	Lewin: Führungsstil und Gruppendynamik	171
7.3	Das Personalführungssystem der IBM Deutschland	175
7.3.1	Die IBM-Führungsprinzipien	175
7.3.2	Personalpolitik im Zeichen des Management by Motivation	178
7.3.2.1	Besitzstandsgarantie und Sozialleistungen	178
7.3.2.2	Das Verbesserungsvorschlagswesen	182
7.3.2.3	Gleitende Arbeitszeit	184
7.3.2.4	Offene Tür, Offen Gesagt, Meinungsumfragen	185
7.3.3	Personalführung: Motivation zur »Konzeptions-Konkurrenz«	188
8	DER GRAD DER INTEGRATION DER IBM-MITARBEITER IN DAS UNTERNEHMEN	195
9	BETRIEBSRATS- UND GEWERKSCHAFTSARBEIT IM IBM-SYSTEM	204
10	ZUSAMMENFASSUNG	214
	TABELLEN	220
	VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER	242
	ALLGEMEINE FÜHRUNGSANWEISUNG DER IBM DEUTSCHLAND	244