

Anna-Katharina Glahn

Auswirkungen kultureller Unterschiede auf die Personalentwicklung multinationaler Unternehmen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2009 Diplom.de
ISBN: 9783836641517

Auswirkungen kultureller Unterschiede auf die Personalentwicklung multinationaler Unternehmen

Anna-Katharina Glahn

Auswirkungen kultureller Unterschiede auf die Personalentwicklung multinationaler Unternehmen

Anna-Katharina Glahn

Auswirkungen kultureller Unterschiede auf die Personalentwicklung multinationaler Unternehmen

ISBN: 978-3-8366-4151-7

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2010

Zugl. Fachhochschule Koblenz, Koblenz, Deutschland, MA-Thesis / Master, 2009

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2010

Vorbemerkung

Die vorliegende Master-Arbeit habe ich in der Zeit von Oktober 2008 bis Januar 2009 im Fachbereich Betriebswirtschaft der Fachhochschule Koblenz unter der Betreuung von Herrn Prof. Dr. Reinemann im Fach Human Resource Management anfertigen können.

Sie bedeutet den Abschluss meines 5-jährigen Studiums der Betriebswirtschaft, so dass mir bei der Themenwahl ein Bezug zum bevorstehenden Berufseinstieg von größter Bedeutung war. Ideengebend für Titel und Umsetzung waren demnach das besondere berufliche sowie persönliche Interesse an der Personalentwicklung im internationalen Kontext, welches mir schon seit Beginn des Studiums als Antrieb diente. In der daraus entwickelten Frage nach den Auswirkungen kultureller Unterschiede auf die Personalentwicklung multinationaler Unternehmen sollten neben theoretischen insbesondere auch praxisorientierte Aspekte zu Strategien und operativer Umsetzung Berücksichtigung finden.

Durch persönliche Gespräche und Telefoninterviews mit Experten aus dem Bereich Human Resources ist es gelungen einen sehr konkreten, wenn auch nicht allgemein gültigen, Eindruck aus der betrieblichen Praxis der Personalentwicklung in multinationalen Unternehmen zu gewinnen. Eben diese exemplarischen Erkenntnisse mit den theoretischen Grundlagen der Personalentwicklung und der Kulturforschung verknüpfen zu können wurde dabei als besondere Herausforderung gesehen.

Aufgrund des herausragenden Stellenwerts, den Personalentwicklung heute und in Zukunft für multinationale Unternehmen einnehmen wird, erscheint es von großem Interesse, die Ergebnisse dieser Arbeit auch auf statistischem Wege zu überprüfen und zu erweitern. Hierbei bedürfen dann insbesondere auch ethische und unternehmenskulturelle Aspekte einer genaueren Betrachtung.

Inhaltsverzeichnis

DARSTELLUNGSVERZEICHNIS **VI**

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS **VII**

TEIL 1 EINFÜHRUNG **1**

1.1 „WAS BLEIBT, IST DIE VERÄNDERUNG ...	1
1.2 PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG	2
1.3 AUFBAU UND METHODIK	4

TEIL 2 GLOBALE STRUKTUREN, GLOBALE KULTUREN? **7**

2.1 ÜBERBLICK	7
2.2 MULTINATIONALE UNTERNEHMEN: DEFINITION UND BEDEUTUNG	8
2.3 ARBEITSKULTUR: VON WERTEN UND VERHALTENSWEISEN	10
2.3.1 ARBEITSKULTURELLE ASPEKTE IM VERGLEICH	11
2.3.2 BESONDERHEITEN DER KULTURPROFILE	17
2.4 BILDUNGSSYSTEME: BASIS DER PERSONALENTWICKLUNG	20
2.4.1 BILDUNGSSYSTEME IM VERGLEICH	20
2.4.2 BESONDERHEITEN DER BILDUNGSSYSTEME	26
2.5 ZUSAMMENFASSUNG	31

TEIL 3 DIE KULTUR DER PERSONALENTWICKLUNG **32**

3.1 ÜBERBLICK	32
3.2 PERSONALENTWICKLUNG: EINE EINFÜHRUNG	33
3.2.1 ROLLE UND STELLENWERT DER PERSONALENTWICKLUNG	34
3.2.2 AKTEURE DER PERSONALENTWICKLUNG	35
3.3 PERSONALENTWICKLUNG IM GEOGRAFISCHEN VERGLEICH	37
3.3.1 GEOGRAFISCHE TENDENZEN DER PERSONALENTWICKLUNG	37
3.3.2 BEISPIELE ZUM PRAKTISCHEN EINSATZ VON PE-INSTRUMENTEN	41
3.4 ZUSAMMENFASSUNG	44

<u>TEIL 4 PRAXIS IN MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN</u>	<u>45</u>
4.1 ÜBERBLICK	45
4.2 ZIELE UND STRATEGIEN MULTINATIONALER UNTERNEHMEN	46
4.3 STRATEGIEN UND KONZEPTE DER PERSONALENTWICKLUNG	50
4.3.1 BEISPIELE AUS DER PRAXIS	54
4.3.2 WESENTLICHE ERKENNTNISSE UND HINTERGRÜNDE	59
4.3.3 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	64
4.4 EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT	67
4.4.1 UMGANG MIT DER FINANZ- UND WIRTSCHAFTSKRISE	67
4.4.2 ENTWICKLUNGSTENDENZEN DER PERSONALENTWICKLUNG	68
4.5 ZUSAMMENFASSUNG	71
<u>TEIL 5 SCHLUSSBETRACHTUNG</u>	<u>72</u>
<u>DANKSAGUNG</u>	<u>73</u>
<u>ANHANG</u>	<u>75</u>
<u>LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>80</u>

Darstellungsverzeichnis

Darst. 1: Zukunftsorientierung	12
Darst. 2: Leistungsorientierung	13
Darst. 3: Zielvorgaben und Planung	14
Darst. 4: Motivationsstruktur	15
Darst. 5: Machtdistanz und Führungsstil	16
Darst. 6: Kommunikation	17
Darst. 7: Vergleich der Bildungssysteme Teil 1	22
Darst. 8: Vergleich der Bildungssysteme Teil 2	23
Darst. 9: Vergleich der Bildungssysteme Teil 3	24
Darst. 10: Vergleich der Bildungssysteme Teil 4	25
Darst. 11: Einsatz und Einsatzhäufigkeit ausgewählter PE-Instrumente in den Vergleichsregionen.....	42
Darst. 12: Strategische Orientierung internationaler Unternehmen	48
Darst. 13: Strategien der Personalentwicklung	51
Darst. 14: Praxisbeispiele der Personalentwicklung in MNU Teil 1	55
Darst. 15: Praxisbeispiele der Personalentwicklung in MNU Teil 2	56

Abkürzungsverzeichnis

ACT	American College Testing Program
BA	Berufsakademie
EFS	Europäischer Sozialfonds
FH	Fachhochschule
HR	Human Resources
MA	Mitarbeiter
MNU	Multinationale(s) Unternehmen
PE	Personalentwicklung
SAT	Scholastic Aptitude Test
Sek I	Sekundarstufe I
Sek II	Sekundarstufe II