

Kompetenzmanagement als Grundlage strategischer Wettbewerbsvorteile

von

Jürgen M. Mühlbacher

HOCHSCHULE
LIECHTENSTEIN

Bibliothek

Ende

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| 1. Einleitung | 9 |
| 1.1. Forschungsfragen | 11 |
| 1.2. Aufbau | 13 |
| 2. Bourdieus Gesellschaftstheorie | 15 |
| 2.1. Soziales Feld und sozialer Raum | 17 |
| 2.1.1. Die Struktur des sozialen Raums | 19 |
| 2.1.2. Das Feld der Macht-die „legale Herrschaft“ | 23 |
| 2.1.3. Interaktion innerhalb und zwischen sozialen Feldern | 24 |
| 2.2. Unterschiedliche Kapitalsorten | 28 |
| 2.2.1. Kapital und Habitus | 32 |
| 2.2.2. Kapitaleinsatz als Kompetenz | 35 |
| 2.2.3. Das Kapital des Managements | 36 |
| 2.3. Reproduktion des sozialen Feldes | 39 |
| 2.3.1. Der Einfluss des Schulsystems | 41 |
| 2.3.2. Bildung und familiäre Herkunft | 44 |
| 2.3.3. Titel und Stelle | 46 |
| 2.3.4. Bildung und Arbeitsmarkt | 48 |
| 2.4. Interventionstechniken: Allegorie und Analogie | 49 |
| 2.4.1. Der Austausch von Geschenken | 50 |
| 2.4.2. Intervention über die Sprache | 53 |
| 2.4.2.1. Gruppen und ihre Sprecher | 56 |
| 2.4.2.2. Sprachliche Reinterpretation und sozialer Wandel | 59 |
| 2.5. Reproduktion und Entwicklung des sozialen Feldes „Management“ | 64 |
| 3. Kompetenz | 70 |
| 3.1. Der historische Kompetenzbegriff | 70 |
| 3.2. Der aktuelle Kompetenzbegriff | 72 |
| 3.2.1. Begriffsabgrenzung | 72 |
| 3.2.2. Begriffshierarchie: Eignung, Qualifikation, Kompetenz | 77 |
| 3.3. Kompetenzklassen | 79 |
| 3.4. Übersicht aktueller Kompetenzmodelle | 85 |
| 3.4.1. „The Competent Manager“ nach Boyatzis (1982) | 85 |
| 3.4.2. Zum Begriff der Kernkompetenzen nach Prahalad und Hamel (1990) sowie Leonard-Barton (1992) | 96 |
| 3.4.3. Die Assessment Center-Bewegung | 100 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 3.4.3.1. | Kompetenzmodelle und deren Entwicklung im Überblick..... | 101 |
| 3.4.3.2. | Kritische Bewertung von Kompetenzlisten nach Woodruffe (1993) und Mansfield (1996)... | 108 |
| 3.4.3.3. | Das Kompetenzmodell von Henderson, Anderson und Rick (1995)..... | 112 |
| 3.4.4. | Kompetenzwandel nach Bartlett und Goshal (1997). | 114 |
| 3.4.5. | Kompetenz und Unternehmensstrategie nach McCall (1998)..... | 118 |
| 3.4.6. | Der Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004).... | 125 |
| 3.4.7. | Fazit zum Status quo..... | 128 |
| 3.5. | Ableitung des Kategorienschemas..... | 129 |
| 3.5.1. | Selbstdispositive Kompetenzen..... | 131 |
| 3.5.2. | Fachlich-methodische Kompetenzen..... | 134 |
| 3.5.3. | Sozial-kommunikative Kompetenzen..... | 141 |
| 3.5.4. | Führungskompetenzen..... | 144 |
| 3.5.5. | Personale Kompetenzen..... | 146 |
| 3.6. | Fazit..... | 148 |
| 4. | Wissensbasiertes Kompetenzmanagement | 150 |
| 4.1. | Theories of the Firm..... | 150 |
| 4.1.1. | Von der „Resource-based“ zur „Knowledge-based“ Theory of the Firm..... | 152 |
| 4.1.2. | Die „Competence-based Perspective of the Firm“..... | 156 |
| 4.1.2.1. | „The Compet'ency Scope“ nach Green (1999).... | 157 |
| 4.1.2.2. | Kompetenz- und Karrieremanagement..... | 159 |
| 4.1.2.3. | Kompetenz und komparativer Wettbewerbsvorteil..... | 161 |
| 4.2. | Der Anpassungsbedarf im Human Resource Management... | 166 |
| 4.3. | Wissen und Kompetenz..... | 174 |
| 4.4. | Der Prozess des Kompetenzmanagements nach Probst et al. (2000)..... | 175 |
| 4.4.1. | Wissensmanagement als Basis..... | 176 |
| 4.4.2. | Kompetenzmanagement..... | 184 |
| 4.4.2.1. | Individuelle Managementkompetenz..... | 185 |
| 4.4.2.2. | Organisationale Kompetenz..... | 192 |
| 4.4.2.3. | Interorganisationale Kompetenz..... | 200 |
| 5. | Qualitative Pilotstudie und quantitative Internetumfrage | 207 |
| • 5.1. | Methodik und Ergebnisse der qualitativen Pilotstudie.....~ | 208 |
| 5.2. | Methodik und Stichprobe der Internetumfrage..... | 216 |

| | |
|---|------------|
| 6. Analyse und Interpretation..... | 221 |
| 6.1. Deskription der Ist-Situation..... | 221 |
| •6.2. Vergleich der Kompetenzklassen..... | 228 |
| 6.3. Individuelles Kompetenzmanagement und Unternehmensstrategie..... | 239 |
| 6.3.1. Porters Rollenaufteilung zwischen Top- und Mittelmanagement..... | 240 |
| 6.3.1.1. Modellbildung nach Porter..... | 241 |
| 6.3.1.2. Empirischer Test der Rollendifferenzierung nach Porter..... | 243 |
| 6.3.1.3. Interpretation der empirischen Ergebnisse des Modelltests nach Porter..... | 247 |
| 6.3.2. „Competing on the Edge“ nach Brown und Eisenhardt..... | 248 |
| 6.3.2.1. Modellbildung nach Brown und Eisenhardt | 250 |
| 6.3.2.2. Empirischer Test des „Competing on the Edge“-Modells..... | 253 |
| 6.3.2.3. Interpretation der empirischen Ergebnisse des Modelltests nach Brown und Eisenhardt.... | 256 |
| 6.3.3. Das integrative Wachstumsmodell von Krogh und Cusumano..... | 256 |
| 6.3.3.1. Modellierung des strategischen Wachstums- modells von Krogh und Cusumano..... | 258 |
| 6.3.3.2. Empirischer Test des strategischen Wachs- tumsmodells nach Krogh und Cusumano. | 260 |
| 6.3.3.3. Interpretation der empirischen Ergebnisse des Modelltests nach Krogh und Cusumano. . . . | 263 |
| 6.3.4. Fazit zum Test der unterschiedlichen Strategiemodelle... Analyse der Differenzen zwischen Top- und Mittel- management und Ableitung des spezifischen Weiterbildungsbedarfs..... | 266 |
| Die Perspektive des Human Resource Managements..... | 275 |
| jgplusio..... | 279 |
| R ü c k..... | 286 |
| nang,A: Fragebogen der Interneterhebung | 289 |
| <i>msm</i> B: Übersicht aller Mittelwerte und Srdardabweichungen (SD)..... | 292 |
| teiiawrverzeichnis..... | 296 |
| ällMorrverzeichnis..... | 315 |