

Katrin Prach
Personalentwicklung und netzbasierte Strategien
Untersuchung der Einstellung von Unternehmen zu netzbasierten
Personalentwicklungsinstrumenten

Einleitung

Das Internet hat in den letzten 10 Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und ist in alle Bereiche der Gesellschaft vorgedrungen. Privatpersonen nutzen das Medium, um Bankgeschäfte abzuwickeln, Urlaubsreisen zu buchen oder e-mails zu versenden; Tageszeitungen und Zeitschriften publizieren online-Versionen im Internet. Auch große politische Parteien sowie der Bundestag und Bundesregierung sind im Internet vertreten.

Seit einigen Jahren ist das neue Medium auch für Wirtschaftsunternehmen von Interesse. Die technischen Möglichkeiten und Vorteile des Internets lassen sich auf lokaler Ebene in firmeninternen Netzwerken (Intranet) nutzen, über die beispielsweise virtuelle Arbeitsgruppen aus verschiedenen Unternehmensteilen zusammengeführt werden. Auf den unternehmenseigenen Internetseiten wird Werbung platziert, Bestellservice und Beratung angeboten oder es werden Stellenanzeigen veröffentlicht.

In jüngster Zeit wird auch die Möglichkeit, die Netztechnologie für die Personalentwicklung zu nutzen, diskutiert und erprobt, vor allem die internetgestützte Vermittlung von Lehrstoff (e-learning). Daneben ist eine Vielzahl von weiteren Einsatzmöglichkeiten denkbar, so zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen oder Feedback über das Internet. Derartige Instrumente werden auf dem Markt bereits angeboten und es stellt sich die Frage, ob Unternehmen daran interessiert sind und ob sie sich deren Einsatz vorstellen können.

In dieser Arbeit soll die Einstellung von Unternehmen zu netzbasierten Instrumenten in der Personalentwicklung untersucht werden. Die Einstellungsforschung ist eines der bedeutendsten Gebiete der Sozialpsychologie. Einstellungen beeinflussen Wahrnehmung, Denken, und Verhalten; Menschen erfragen regelmäßig Informationen über Einstellungen von anderen und sie äußern sich selbst über ihre Einstellungen. Das nächste Kapitel (2) wird sich daher ausführlich mit Einstellungen beschäftigen. Es werden u.a. eine mögliche Einteilung von psychologischen Einstellungsmodellen und einige bedeutende Verfahren der Einstellungsmessung vorgestellt, bevor die dieser Arbeit zugrundeliegende Einstellungstheorie von Fishbein und Ajzen näher erläutert wird.

Kapitel 3 befasst sich mit dem Internet, dessen Entwicklung in den 60er Jahren in den USA begann und bis heute andauert. Von besonderer Bedeutung für das Internet war die Entwicklung des World Wide Web, das die Bedienbarkeit der im Internet angebotenen Dienste wesentlich vereinfachte. Nicht zuletzt deshalb breitet sich das Internet seit Anfang der 90er Jahre explosionsartig aus und wird inzwischen in allen Bereichen der Gesellschaft genutzt. Auch in der Psychologie hat das Medium Bedeutung erlangt, es ist sowohl Gegenstand als auch Hilfsmittel der Forschung geworden.

Die Personalentwicklung ist ein bedeutender Bereich sowohl in der Arbeits- und Organisationspsychologie als auch in der Betriebswirtschaftslehre. Gegenstand der Personalentwicklung sind Qualifikationen, die zur Bewältigung beruflicher und auch alltäglicher Situationen dienen. Im Mittelpunkt steht dabei die Gesamtpersönlichkeit des Menschen in einer Organisation. Nachdem auf Ziele und Anlässe für Personalentwicklungsmaßnahmen eingegangen wurde, soll anhand von zwei Beispielen die

Möglichkeit des Interneteneinsatzes in der Personalentwicklung verdeutlicht werden. Den Schluss des Kapitels 4 bilden Ausführungen zu Methoden und Strategien der Personalentwicklung.

Die weiteren Kapitel beschäftigen sich mit der Untersuchung zur Einstellung von Unternehmen zu netzbasierten Personalentwicklungsinstrumenten. Kapitel 5 stellt die Fragestellung vor, in Kapitel 6 wird die Methodik erläutert und in den letzten drei Kapiteln werden die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt, diskutiert und zusammengefasst.