

Zusammenspiel von National- und Professionskultur im internationalen Transfer des Performance Managements

Eine Fallstudie zur Rezeption in europäischen Tochtergesellschaften auf Basis der ‚multiple cultures perspective‘ und unter besonderer Berücksichtigung der Mitarbeiterperspektive

Dr. Juliane Neumann

Fach: Interkulturelle Kommunikation

Erstbetreuer:

Professor Dr. Christoph Barmeyer,
Lehrstuhl für Interkulturelle Kommunikation

Forschungsfrage:

Um Wettbewerbsvorteile zu sichern, transferieren MNUs Managementpraktiken häufig international. In der Vergangenheit sind internationale Transferprozesse jedoch oftmals gescheitert oder nur konfliktreich umgesetzt worden, da kulturelle Merkmale nicht berücksichtigt worden sind. Insbesondere HR-Praktiken wie das Performance Management sind durch ihren nationalen Kontext geprägt und weisen z. T. elementare Differenzen zu anderen Ländern auf.

Bisher hat sich die Forschung primär auf die Perspektive des Managements konzentriert. Diese Arbeit widmet sich bewusst der Mitarbeiterperspektive und geht der Frage nach, welche kontextuellen Faktoren die Rezeption von Mitarbeitern beeinflussen und einen erfolgreichen Transfer ggf. hemmen können.

Methodik:

- Vorstudie mit HR-Praktikern deutscher MNUs
- Qualitative Case Study mit einer deutschen MNU und Tochtergesellschaften in Italien, Polen, Schweden und der deutschsprachigen Schweiz

Ergebnis:

In der vorliegenden Arbeit wird ein umfassendes Transfermodell entwickelt, das disziplinübergreifend alle bekannten Einflussfaktoren sowie die Rezeptionsmuster selbst skizziert. Das Modell wird durch eine empirische Case Study reflektiert und erweitert. Durch das Modell werden das komplexe Wechselspiel möglicher Einflussfaktoren, z.B. National- und Professionskultur, auf die Rezeption sowie Umsetzungsmuster deutlich veranschaulicht.