

## Inhaltsverzeichnis

Geleitwort .....	VII
Abbildungsverzeichnis .....	XV
Abkürzungsverzeichnis .....	XIX
<b>1. EINLEITUNG: ZUR ENTWICKLUNG UND FESTIGUNG VON BERUFS-</b> <b>BILDERN IN DER BESCHAFFUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.....	1
1.2 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit.....	4
<b>2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN: PERSONALENTWICKLUNG IM</b> <b>BESCHAFFUNGSMARKETING .....</b>	<b>7</b>
2.1 Untersuchungsgegenstand Beschaffungsmarketing .....	7
2.11 Beschaffung: Bedeutung und Verständnis.....	7
2.111 Bedeutungswandel des Funktionsbereichs Beschaffung .....	7
2.112 Begriffliches Verständnis der Beschaffungsfunktion.....	8
2.12 Beschaffungsmarketing - ein konzeptioneller Lösungsansatz .....	15
2.13 Aufgabenkomplexe des Beschaffungsmarketing im Überblick .....	17
<b>2.2 Das Konzept der Personalentwicklung .....</b>	<b>18</b>
2.21 Erkenntnisobjekt Arbeitswissenschaften.....	18
2.22 Bereiche des betrieblichen Personalmanagements.....	26
2.23 Zur Begründung der Fokussierung auf den Funktionsbereich Personalentwicklung .....	33
2.231 Problemfeld: Diffuses Verständnis der ‚Profession Beschaffer‘ .....	33
2.231.1 Ansatzpunkte zur Charakterisierung der Diffusität .....	33
2.231.2 Berufsbilder – Anwendbarkeit eines etablierten Begriffsverständnisses in der Beschaffung .....	38
2.232 Das Konzept der Personalentwicklung: Ein gangbarer Weg .....	43
2.233 Theoriebezug in der Personalentwicklung.....	46
2.233.1 Paradigmen des Entwicklungsbegriffes .....	46
2.233.2 Systematisierung theoretischer Ansätze der Personalentwicklung .....	53
<b>2.3 Konsequenzen für das Forschungsdesign.....</b>	<b>60</b>
2.31 Wissenschaftstheoretische Vorüberlegungen.....	61
2.32 Die Grundidee der explorativen Studie .....	66

2.321 Das Theorie-Praxis Problem in Forschungsprojekten .....	66
2.322 Zum explorativen Forschungsdesign .....	67
2.33 Übertragung auf das vorliegende Forschungsproblem .....	71
2.331 Forschungsrahmen .....	71
2.332 Erklärungsrahmen .....	73
2.333 Entscheidungsrahmen .....	74

### **3. ZUR ERHEBUNG EINER QUALITATIVEN PERSONALBEDARFS- PROGNOSE IN DER BESCHAFFUNG..... 79**

<b>3.1 Entwicklungsphase.....</b>	<b>79</b>
3.11 Ein Prozeßmodell der Personalentwicklung .....	80
3.111 Beschreibung der Personalentwicklungsziele .....	81
3.112 Ermittlung des Entwicklungsbedarfs .....	82
3.113 Wahl der Entwicklungsmaßnahmen .....	84
3.114 Personalentwicklungs-Evaluation .....	86
3.12 Zum Erhebungsrahmen .....	94
3.121 Mögliche Aufgabenfelder in der Beschaffung .....	94
3.121.1 Zur Problematik der Generierung eines umfassenden Aufgabenverständnisses in der Beschaffung .....	94
3.121.11 Ausgangspunkt: uneinheitliches Aufgabenverständnis .....	94
3.121.12 Zur Notwendigkeit der Aufgabenklassifikation in der Beschaffung .....	98
3.121.2 Darstellung relevanter Aufgabenfelder in der .....	105
3.121.21 Situationsanalyse .....	105
3.121.22 Bedarfsanalyse .....	108
3.121.23 Marktanalyse .....	111
3.121.24 Lieferantanalyse .....	113
3.121.25 Lieferantenverhandlung .....	116
3.121.26 Beschaffungsabwicklung .....	118
3.121.27 Beschaffungsmarktforschung .....	121
3.121.28 Beschaffungskontrolle .....	124
3.122 Zur Person des Beschaffers .....	127
3.122.1 Zum Aufbau von Handlungskompetenz bei Beschaffungsmitarbeitern .....	128
3.122.11 Der Weg zum Kompetenzbegriff .....	128
3.122.12 Handlungskompetenz – ein mögliches Begriffsverständnis .....	133
3.122.2 Zum Aufbau von Fachkompetenz .....	139
3.122.21 Definitive Eingrenzung des Begriffs Fachkompetenz .....	139
3.122.22 Beschreibungselemente fachlicher Kompetenz .....	140
3.122.3 Zum Aufbau von Methodenkompetenz .....	148
3.122.31 Definitive Eingrenzung des Begriffs Methodenkompetenz .....	148
3.122.32 Beschreibungselemente der Methodenkompetenz .....	150

3.122.321 Prozeßbezogene Methodenfelder .....	151
3.122.322 Strukturbezogene Methodenfelder .....	157
3.122.323 Personenbezogene Methodenfelder.....	159
3.122.4 Zum Aufbau von Sozialkompetenz.....	163
3.122.41 Definitische Eingrenzung des Begriffs Sozialkompetenz.....	163
3.122.42 Beschreibungselemente sozialer Kompetenz .....	166
3.122.421 Interaktionsfähigkeit.....	167
3.122.422 Teamfähigkeit .....	168
3.122.423 Normenidentisches Verhalten.....	172
3.122.5 Zum Aufbau von Selbstkompetenz .....	174
3.122.51 Definitische Eingrenzung des Begriffs Selbstkompetenz.....	174
3.122.52 Beschreibungselemente der Selbstkompetenz .....	177
3.122.521 Persönlichkeitsmerkmale.....	177
3.122.522 Kognitiv-konzeptionelle Merkmale .....	181
3.122.523 Entwicklungskompetenz .....	183
3.123 Der situative Handlungsrahmen in der Beschaffung .....	185
3.123.1 Ein Systematisierungsversuch möglicher Einflußbereiche auf das personalpolitische Handeln in der Beschaffung .....	186
3.123.2 Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Bereiche des situativen Handlungs- rahmens in der Beschaffung .....	188
3.123.21 Unternehmensexterne Einflußfaktoren .....	188
3.123.22 Unternehmensinterne Einflußfaktoren .....	192
3.13 Zur Erhebungsmethodik.....	196
3.131 Zur Konkretisierung des Entwicklungsbedarfs in der Beschaffung.....	196
3.131.1 Zur Notwendigkeit einer Personalbedarfsprognose in der Beschaffung .....	197
3.131.2 Ein methodischer Überblick.....	202
3.132 Zur Erhebung einer qualitativen Personalbedarfsprognose in der Beschaffung:	
Die Delphi-Befragung .....	209
3.132.1 Begriffsbestimmung: Was ist eine Delphi-Befragung? .....	210
3.132.2 Das klassische Delphi-Design.....	211
3.132.3 Typen von Delphi-Befragungen: Zur Ermittlung von Expertenurteilen .....	212
3.132.4 Ausgewählte Gestaltungsaspekte .....	215
3.132.41 Auswahl und Rekrutierung der Experten .....	215
3.132.42 Die Zahl der Befragungsrunden .....	219
3.132.43 Die Gestaltung des Feedbacks.....	220
3.132.5 Zur kritischen Beurteilung der Methode .....	222
3.133 Zusammenführung der bisherigen Ergebnisse: Zum Aufbau des Fragebogens .....	224
3.133.1 Zur inhaltlichen Gestaltung des Fragebogens.....	224
3.133.2 Zur Problematisierung der Skalenkonstruktion.....	228

<b>3.2 Erprobungsphase - Die Pilotstudie .....</b>	<b>230</b>
3.21 Funktion und Inhalt des Pretests .....	231
3.22 Ein adäquates Pretest-Verfahren.....	233
<b>3.3 Anwendungsphase – Durchführung der Delphi-Studie.....</b>	<b>237</b>
3.31 Auswahl und Rekrutierung des Expertenkomitees sowie Festlegung der Rundenzahl .....	238
3.32 Erste Befragungsrunde .....	244
3.33 Zweite Befragungsrunde.....	247
<b>4. ERKLÄRUNGSRAHMEN: DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE DER DELPHI-BEFragung.....</b>	<b>251</b>
<b>4.1 Einige allgemeine Vorüberlegungen .....</b>	<b>251</b>
<b>4.2 Zur Darstellung der erhobenen Berufsbilder in der Beschaffung .....</b>	<b>255</b>
4.21 Zum Aufgabenverständnis der Berufsbilder.....	255
4.211 Zum Aufgabenverständnis des Bedarfsmanagers.....	256
4.212 Zum Aufgabenverständnis des Lieferantenmanagers .....	260
4.213 Zum Aufgabenverständnis des Prozeßmanagers .....	264
4.214 Konklusion: Erweiterung des Berufsbildverständnisses in der Beschaffung .....	267
4.22 Zum Kompetenzverständnis der Berufsbilder .....	269
4.221 Zur Bedeutung von Fachkompetenz.....	269
4.221.1 Der notwendige Erfahrungshintergrund in den Berufsbildern.....	269
4.221.2 Bedeutung disziplinären/interdisziplinären Wissens in den einzelnen Berufsbildern .....	270
4.221.3 Zur Internationalen Ausrichtung der einzelnen Berufsbilder.....	272
4.221.4 Computerkenntnisse und ihre Bedeutsamkeit in den einzelnen Berufsbildern.....	273
4.222 Zur Bedeutung von Methodenkompetenz.....	275
4.222.1 Relevanz prozeßbezogener Methodenfelder in den einzelnen Berufsbildern .....	275
4.222.2 Relevanz strukturbezogener Methodenfelder in den einzelnen Berufsbildern .....	278
4.222.3 Relevanz personenbezogener Methodenfelder in den einzelnen Berufsbildern .....	279
4.223 Zur Bedeutung von Sozialkompetenz.....	280
4.223.1 Zur Bedeutung von Interaktionsfähigkeit in den einzelnen Berufsbildern.....	281
4.223.2 Zur Bedeutung von Teamfähigkeit in den einzelnen Berufsbildern .....	282
4.223.3 Zur Bedeutung von normenidentischem Verhalten in den einzelnen Berufsbildern .....	284
4.224 Zur Bedeutung von Selbstkompetenz.....	285
4.224.1 Zur Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen in den einzelnen Berufsbildern.....	285
4.224.2 Zur Bedeutung kognitiv-konzeptioneller Merkmalen in den einzelnen Berufsbildern .....	288
4.224.3 Zur Bedeutung von Entwicklungskompetenz in den einzelnen Berufsbildern .....	289

4.23 Zusammenfassende Darstellung der empirisch erhobenen Berufsbilder .....	291
4.24 Gestaltungsvorschlag: Zum Berufsbild des Informationsmanagers .....	296
<b>4.3 Die Bedeutung des situativen Handlungsrahmens für die Wahrnehmung beschaffungs- politischer Aufgaben .....</b>	<b>299</b>
<b>5. ZUM ENTSCHEIDUNGSRAHMEN: AUFBAU EINES PRAXEOLOGISCHEN MODELLS ZUR FESTIGUNG VON BERUFSBILDERN IM FUNKTIONS- BEREICH BESCHAFFUNG .....</b>	<b>309</b>
<b>5.1 Die Grundidee: Das Lernfeld-Konzept .....</b>	<b>311</b>
<b>5.2 Strategische Personalentwicklung – ein strukturierter Maßnahmenpool.....</b>	<b>314</b>
5.21 Personalentwicklung und Organisationsentwicklung .....	314
5.22 Zur Darstellung eines Personalentwicklungsmaßnahmen-Portfolios.....	317
5.221 Ein Pool möglicher Personalentwicklungsmaßnahmen in der Beschaffung .....	319
5.221.1 Kurzbeschreibung möglicher Personalentwicklungsmaßnahmen .....	321
5.221.2 Darstellung ausgewählter Personalentwicklungsmaßnahmen und ihre Nutz- barkeit im Beschaffungshandeln .....	327
5.222 Eine mögliche Systematisierung von Personalentwicklungsmaßnahmen .....	335
5.23 Die zukünftige Relevanz von Personalentwicklungsmaßnahmen in der Beschaffung – Ergebnisse der Delphi-Studie .....	342
<b>5.3 Erhobene Lernsituationen zum Aufbau von Handlungskompetenz im Funktionsbereich Beschaffung .....</b>	<b>349</b>
5.31 Lernfeld 1: Entwicklung von Bewertungsmaßstäben .....	350
5.32 Lernfeld 2: Wahrnehmung der internen Koordinationsfunktion.....	352
5.33 Lernfeld 3: Management bestehender Lieferantenbeziehungen.....	356
<b>5.4 Trends in der Beschaffung: Pointierung zukünftig relevanter Kompetenzteilbereiche .....</b>	<b>360</b>
<b>6. ZUSAMMENFASSUNG UND FORSCHUNGSDESIDERATA .....</b>	<b>368</b>
<b>6.1 Wissenschaftliche Befunde der vorliegenden explorativen Studie.....</b>	<b>369</b>
<b>6.2 Weiterführende Forschungsdesiderata .....</b>	<b>374</b>

Literaturverzeichnis .....	379
Anhang .....	429
Abbildung 1: Synopse möglicher Beschaffungsbegriffe namhafter Vertreter des Fachgebietes.....	429
Abbildung 2: Fragebogen zum Delphi-Design – 1. Runde.....	432
Abbildung 3: Fragebogen zum Delphi-Design – 2. Runde.....	444