Sug-In Chang*

Der Transfer von HRM-Praktiken von deutschen multinationalen Unternehmen auf ihre Tochtergesellschaften in Korea**

Der Country-of-origin-Effekt ist ein Forschungsansatz des internationalen Personalmanagements, der eine institutionelle Basis hat. Die Leistungsfähigkeit dieses theoretischen Konzepts wird am Beispiel der HRM-Politik deutscher multinationaler Unternehmen illustriert. Deutsche Unternehmen, die aus einem nationalen Business-System stammen, in dem sie sozial und institutionell tief eingebettet sind, tendieren dazu, eher spezialisiert und weniger vertikal integriert zu sein als z.B. US-amerikanische Unternehmen, die weniger stark eingebettet sind. Nationale Unterschiede zwischen Korea und Deutschland in der Unternehmenskultur, in der Ausbildung und in den gesetzlichen und sozialen Institutionen verhindern, dass deutsche Praktiken ins Ausland übertragen und mit Erfolg eingesetzt werden können. Da die Best Practices in den dominierenden Ländern innerhalb der sozialen Institutionen und der industriellen Beziehungen des jeweiligen Landes entwickelt werden, verursacht die Übertragung solcher Best Practices ein Anwendungs-Anpassungs-Dilemma. Es stellt sich die Frage, welche HRM-Politik die deutschen Tochtergesellschaften in Korea betreiben. Die vorliegende empirische Untersuchung konzentriert sich auf die Beantwortung der obigen Fragestellungen im HRM-Bereich.

The Transfer of HRM Practices by German Multinational Enterprises to Korea

The paper is intended as an investigation of the Country-of-origin effect in international personnel management which adopts an institutional approach. The fruitfulness of this theoretical concept is illustrated by drawing on research into the personnel policies of German multinational enterprises. The German enterprises which come from a national business system in which they are embedded socially and institutionally tend to be rather specialized and less vertically integrated than American enterprises. National differences between Korea and Germany in the enterprise culture prevent that German practices can be transferred abroad and can be used successfully. While HRM best practices from the dominating countries are developed within the social institutions and the industrial relations of the respective country, the transfer of such best practices causes an "application-adjustment" dilemma. The question that arises in this context is, which HRM practices do subsidiaries of German companies apply in Korea? The following empirical investigation concentrates on the answers to these questions within the area of HRM.

Key words: **German Multinational Enterprises, Human Resource Management Practices, Korean Chaebols, Business System, Country-of-origin effect**

---

* Prof. Dr. Sug-In Chang, The Catholic University of Korea, Department of Business Administration, 43-1 Yeogok 2-Dong, Wonmi-Ku, Bucheon City, 420-743 Gyeongi-Do, Korea. E-Mail: schang@catholic.ac.kr.

** Artikel eingegangen: 24.8.2005
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 25.7.2006.

ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de