

Geleitwort

Die Bedeutung der Humanressourcen für den Unternehmenserfolg und für die Entwicklung von Volkswirtschaften ist bekannt. Insbesondere den Führungs- und Fachkräften wird hier regelmäßig eine zentrale Rolle als Innovatoren, Strategen, Koordinatoren etc. zugeschrieben. In schier umgekehrtem Verhältnis dazu steht jedoch die Intensität der wissenschaftlichen Analyse des Personalmanagements von Führungs- und Fachkräften. Die Arbeiten in der Personalwirtschaftslehre hierzu sind überwiegend instrumentenorientiert und behandeln das Segment der Führungs- und Fachkräfte unsystematisch und recht selektiv. Der Arbeitsmarkt wird als bloßes Datum für die personalpolitischen Entscheidungen behandelt. Die Arbeitsmarkttheorie dagegen bleibt regelmäßig zu sehr im allgemeinen und ist primär an anderen, speziellen Fragestellungen interessiert.

Ziel der Arbeit ist es, angesichts dieser auffallenden Diskrepanz zwischen praktischer Bedeutung und wissenschaftlicher Diskussion, einen Beitrag zur theoretischen und praktischen Fundierung des Personalmanagements von Führungs- und Fachkräften zu leisten. Dafür wird zunächst das theoretische und empirische Wissen in der personalwirtschaftlichen und arbeitsmarkttheoretischen Literatur systematisch aufgearbeitet. Eine vergleichbare Analyse existiert im Schrifttum bislang nicht und lässt die angesprochenen Defizite sehr plastisch werden.

Vor diesem Hintergrund entwickelt nun Herr Achenbach schrittweise eine Theorie des Personalmanagements für Führungs- und Fachkräfte. Unter Personalmanagement wird dabei die systematische, plangeleitete Gestaltung der Aktivitäten von Unternehmen am Arbeitsmarkt verstanden. Ziel der Analyse ist es, die Bewirtschaftung der Ressource Führungs- und Fachkräfte als Personalgewinnungs-, Entwicklungs- und Erhaltungsproblem auf einem speziellen externen, internen oder betriebsnahen Arbeitsmarkt zu erklären. Zur Erklärung dient hier nicht nur die Arbeitsmarkttheorie, sondern ergänzend insbesondere auch neoinstitutionalistische Ansätze sowie die Strategielehre und Organisationstheorie.

Dabei wendet sich die Untersuchung konsequenterweise der Analyse der Interdependenz von Unternehmensstrategie, Gütermarkt und Arbeitsmarkt zu. Dies erfordert zunächst Informationen über die Güter- und Arbeitsmärkte. Während die betriebswirtschaftliche Strategielehre für die Analyse der Gütermärkte seit langem ein entsprechendes Instrumentarium entwickelt hat, fehlt es bislang an Vorschlägen in der Literatur für eine entsprechende Analyse der Arbeitsmärkte. Dieser Fragestellung bzw. Problematik widmet

sich Herr Achenbach mit einem Vorschlag zum strategischen Personalmanagement für Führungs- und Fachkräfte. Nach einleitenden Überlegungen zur Methodik wird der Prozess des strategischen Personalmanagements im Einzelnen entfaltet.

Die Arbeit von Herrn Achenbach hat ein vernachlässigtes Gebiet im Schnittpunkt von Personalwirtschaftslehre und Arbeitsmarkttheorie, das Personalmanagement von Führungs- und Fachkräften, aufgegriffen. Die „Werthaltigkeit“ dieser Arbeit ergibt sich nicht nur aus der theoretischen Integrationsleistung personalwirtschaftlicher, arbeitsmarkttheoretischer und unternehmensstrategischer Argumente und Konzepte, sondern auch aus ihrem Nutzen für das Personalmanagement in der Praxis.

Ich wünsche dieser Studie weite Verbreitung und Anerkennung.

Elmar Gerum