

... dass sich Internes Unternehmertum als optimale Verbindung von unternehmerischen Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten einerseits sowie der Sicherheit und den Ressourcen eines (Groß-)Unternehmens andererseits herausstellen könnte. Kann diese Hypothese bestätigt werden, dann können Unternehmen Strategien und Instrumente entwickeln, um ihre Attraktivität für High-Potentials zu steigern und somit ihr High-Potential-Recruiting erfolgreicher zu betreiben.

Erik Spickschen greift mit der Rekrutierung von High-Potentials eine sehr aktuelle und interessante Problemstellung der Personalbeschaffung auf. In einem zielführenden, wissenschaftlichen Diskurs konzipiert er aus einzelnen, in Theorie und Praxis bekannten Methoden und Ansätzen mit einer unternehmensindividuellen High-Potential-Definition einen eigenständigen Ansatz. Auf der Grundlage dieses Ansatzes entwickelt er ein Modell, um das Bewerbungs- und Arbeitgeberwahlverhalten von Absolventen mittels Operationalisierung einer empirischen Untersuchung zugänglich zu machen.

Aus der Analyse theoretischer und empirischer Erkenntnisse leitet der Verfasser die Kernthese ab, dass für die erfolgreiche Rekrutierung von High-Potentials die Chance zur Entfaltung von Internem Unternehmertum eine wesentliche Voraussetzung ist. Die

Untersuchungsergebnisse unterstreichen die Relevanz des Motivators 'Erfüllung im Job' und stützen die Gestaltungsempfehlung, dass Unternehmen die Voraussetzungen für die Entwicklung von Internem Unternehmertum schaffen sollen, um High-Potentials erfolgreich zu rekrutieren.

Durch Ausrichtung seiner Untersuchung auf individuumsbezogenes Handeln füllt er eine in der Forschung zum Internen Unternehmertum bestehende Lücke und fundiert praktische Gestaltungsempfehlungen aus einer personenorientierten Perspektive.

Klaus Bellmann