

tige Bezüge zur verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungs- und Organisationstheo-

rie wie auch der Revisionsliteratur hergestellt. Insgesamt wird der resource-based view, dessen Fokus die Generierung von Wettbewerbsvorteilen ist, um begleitende Maßnahmen erweitert, die gegen die Erosion von wettbewerbsrelevanten Fähigkeiten schützen sollen. Der Verfasser behauptet und begründet so eine Gegenposition zu der Literatur, die Risiko als exogene Größe mit technischen Mitteln (wie Kennzahlen etc.) zu behandeln versucht und schlägt eine Betrachtung vor, die mehr die typischen Besonderheiten und sozialen Tatbestände des Personals in den Mittelpunkt stellt. Dazu gehören insbesondere die soziale Komplexität von Handlungen und die kausale Ambiguität von Ergebnissen. Diese werden eingehend auf mehreren Ebenen (Gegenwart - Zukunft, Potentialebene - Realisationsebene) analysiert. Der Verfasser verweilt aber nicht im Abstrakten, sondern macht konkrete Vorschläge zur Operationalisierung, ja sogar zur Instrumententwicklung seiner Überlegungen.

Herr Führung kommt auf der Grundlage umfassender Literaturkenntnisse und einer erarbeiteten wissenschaftstheoretischen Position zu klaren Urteilen und konstruktiven Vorschlägen zum Risikomanagement (von Personal). Die entwickelte theoretische Position zum ressourcenorientierten Ansatz wäre auch für andere Teilfragen des Risikomanagements geeignet. Die Arbeit ist insofern empirisch, als sie die in der Praxis vorfindbaren Verfahren, die so etwas wie geronnene praktische Handlungen darstellen, analysiert („dekonstruiert“) sowie deren Genesis, deren Interessenbezug und deren implizite theoretische Annahmen herausfindet.

Man kann sich natürlich fragen, ob angesichts des bisher relativ schwach ausgeprägten Interesses der Praktiker und sehr schlichter Instrumente der Praxis eine Bereitschaft besteht, die Gedankengänge und Vorschläge von Herrn Führung zum Risikomanagement des (Schlüssel-)Personals nachzuvollziehen und die (zusätzlichen) Beurteilungsvorgänge vorzunehmen. Immerhin kann man nicht behaupten, es seien keine praxisbezogenen Vorschläge gemacht worden. Es ist jedoch zu wünschen, dass erfolgreiche Führungskräfte, die mehr oder weniger intuitiv eine Einschätzung vornehmen, wo sie auf jeden Fall Fluktuation vermeiden müssen, bzw. auf wen es im Unternehmen ankommt, in der Arbeit von Herrn Führung gute Gründe für ihr Tun an die Hand bekommen und Anstöße finden, systematischer die Problemlage zu analysieren und fortzuführen.

Prof. Dr. Hartmut Wächter