

Vorwort

Wir leben in Zeiten eines nachhaltigen Wandels in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Mit Schlagworten wie etwa Globalisierung, demographischer Wandel, lebenslanges Lernen oder Subsidiarität wird versucht, generelle Entwicklungstendenzen und Handlungsherausforderungen zu umschreiben. Die damit einhergehende Arbeitswelt von morgen skizziert das Projekt „Zukunftsradar 2030“ (vgl. Stock/Kolz 2005) mit den Headlines: kleine Stammbesellschaften, Phasen für Bürger- und Bildungsarbeit, Lebensarbeitszeitkonten sind Standard, ziel- und erfolgsorientierte Entlohnung, Dominanz der Telearbeit, Dominanz überfachlicher Kompetenzen, Investition in die Leistungspotentiale der Arbeitnehmer, neue Karriere- und Jobmodelle, Wettbewerb um begehrte Fachkräfte. Angesichts dieser Herausforderungen stellt sich schnell die Frage: Wer muss die Initiative ergreifen, um adäquate Lösungen zu erarbeiten und welche Maßnahmen sind schon heute anzustoßen? Die Antwort scheint einfach: Es ist doch die Aufgabe jedes Unternehmens und insbesondere jedes Unternehmers, jedes Entscheiders und jeder Führungskraft, die Zukunft des Unternehmens pro aktiv in die Hand zu nehmen. Unternehmen können langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn sie sich an die veränderten Bedingungen anpassen und diese aktiv mitgestalten. Die Frage ist: Welche Kompetenzfelder sollen Unternehmen künftig entwickeln und erhalten? Es ist zu klären, welche Produkte oder Dienstleistungen zukünftig nicht mehr nachgefragt und somit vom Markt verschwinden werden. Außerdem ist offen, in welche Handlungsfelder Unternehmen zusätzlich investieren sollten. Wir wissen, wie im Zeitalter der Informationstechnologie Mitarbeiter, Standorte und letztlich die ganze Welt technisch untereinander zu vernetzen sind, aber die Frage, welche psychosozialen Kompetenzen zukünftig im Wirtschaftsleben notwendig sind, um die Menschen miteinander in Beziehung zu bringen und wie diese (überfachlichen) Kompetenzen zu entwickeln sind, ist noch nicht beantwortet.

Für die praktische Personalwirtschaft sind ausgehend von diesen einleitenden Überlegungen unter anderem zwei Fragen von zentraler Bedeutung:

1. Gibt es ein geeignetes Analyseraster, das das Nachdenken über personalwirtschaftlich bedeutsame Handlungsfelder angesichts dessen unterstützt?
2. Ist das Analyseraster auch geeignet, adäquate Handlungsoptionen gegeneinander abzuwägen?

Im Mittelpunkt dieses Buches steht der Performance Improvement Ansatz, der diesen Ansprüchen an ein praxisorientiertes personalwirtschaftliches Managementkonzept gerecht wird. Seine Kernfragen lauten:

- Wie kann die Leistung von Mitarbeitern im Spannungsfeld von Organisation, Arbeitsprozessen und arbeitsplatzbezogenen Aufgaben gezielt langfristig verbessert werden?
- Mit welchen Verfahren, „Tools“ und Techniken kann der komplexe Leistungszusammenhang in Unternehmen analysiert und Maßnahmen zur Verbesserung geplant und durchgeführt werden?

Wichtig dabei ist: Das Leistungsvermögen von Mitarbeitern und damit von Organisationen ist eine Resultante aus den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter einerseits und dem Arbeitsumfeld andererseits. Damit bietet der Ansatz einen gezielten Blick für diejenigen Stellen, an denen personalwirtschaftliche Interventionen das Leistungsvermögen von Organisationen wirklich voranbringen.

Mit diesem personalwirtschaftlichen Lehr- und Lernbuch knüpfen wir in der 2. Auflage zum einen an den Rückmeldungen an, die wir zur ersten Auflage des Buches erhalten haben. Zum anderen beziehen wir die Auswirkungen auf das Lehrgebiet Personalmanagement/Personalwirtschaft mit ein, die aus dem sog. „Bologna-Prozess“ (konsekutive Bachelor-/Master-Studienkonzepte) erwachsen. Der einführende und praxis(handlungs-)orientierende Charakter qualifiziert das vorliegende Buch damit insbesondere für die personalwirtschaftliche Ausbildung in betriebswirtschaftlichen Bachelor-Studiengängen. Es ist zudem geeignet, Quereinsteigern im Fach einen komprimierten Überblick über relevante Handlungsfelder der Personalwirtschaft zu geben. Schließlich ist es auch geeignet als Grundlagen-Literatur in berufsbegleitenden „General-Management“ MBA-Programmen für das Modul „Human-Ressource-Management“.

Ein derartiges Buch entsteht nicht ohne hilfreiche Unterstützung. Wir möchten uns bei all denen bedanken, die uns im Laufe des Entstehungsprozesses des Buches mit Rat und Tat zur Seite standen. Zuerst bei den Mitautoren der 1. Auflage: Prof. Dr. Karl Wagner und Ulrich Noack. In alphabetischer Reihenfolge im Weiteren bei: Ingrid Bügler, Werner Büning, Rüdiger Funk, Eva Herrmann, Prof. Dr. Albert Martin, Prof. Dr. Johann Nagengast, Andreas Peteranderl, Prof. Dr. Henning Schulze, Marianne Seitzl, Nicola Stettmaier, Prof. Dr. Rainer Waldmann, Klaus Wittkuhn und beim Gabler Verlag vertreten durch Walburga Himmel und Jutta Hauser-Fahr. Des Weiteren gilt Dank der Fakultät Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Deggendorf. Wir freuen uns auch diesmal wieder über Rückmeldungen: thomas.bartscher@fh-deggendorf.de

In diesem Jahr wurde der Begründer des ersten Personal-Lehrstuhls im deutschsprachigen Raum (Universität Mannheim) 100 Jahre alt: Prof. Dr. Dres. h.c. August Marx (geb. 08.07.1906, gest. 27.03.1990). Ihm ist dieses Buch in persönlicher Verbundenheit gewidmet.

Deggendorf, Juni 2006

Thomas Bartscher / Anne Huber