

Geleitwort

Ausgangspunkt der vorliegenden Dissertation von Doreen Schwarz ist der demografische Wandel. Bereits seit einigen Jahren werden die Konsequenzen immer wieder diskutiert und notwendige Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen für Politik und Wirtschaft angemahnt. Gerade der Rückgang sowie die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials lassen bei vielen Firmen die Alarmglocken klingeln. Doch ob und in welcher Form sich Nachwuchsprobleme und Überalterung tatsächlich für die eigene Firma als problematisch erweisen werden, ist aufgrund mangelnder Analysemethoden nicht immer klar erkennbar. Während in der aktuellen Literatur hauptsächlich Beispiele zur Personalentwicklung (z.B. life long learning) sowie zum Wissenstransfer, zur Personalbindung und zum Gesundheitsmanagement vorgeschlagen werden, fehlen konkrete Analysemethoden für eine dem Wandel angepasste und vor allem vorausschauende Personalplanung.

Um Unternehmen eine verbesserte, langfristige Personalplanung zu ermöglichen, hat Frau Schwarz im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit bei mir am Lehrstuhl einen neuen Ansatz entwickelt. Sie hat es geschafft, neben einer dynamischen Personal- und Altersstrukturprognose das Erfahrungswissen und die Qualifikation mit in die Analyse aufzunehmen und zu operationalisieren. Ganz besonders interessant ist dabei die Berücksichtigung des Erfahrungswissens. Gerade bei unternehmensspezifischem Erfahrungswissen ist die Frage des Transfers und damit die rechtzeitige Rekrutierung neuer Mitarbeiter von großer Bedeutung, da nur im Zeitverlauf dieses Wissen aufgebaut werden kann. Hier sind zudem unterstützende Maßnahmen wie Mentoring oder eine umfassende Einarbeitungsphase notwendig.

Die Arbeit von Frau Schwarz ist als sehr innovativ und zukunftsweisend einzuschätzen. Besonders gelungen ist die breite und fundierte theoretische Herleitung und Zusammenführung verschiedener Ansätze zu einem Simulationsmodell. Die Einbettung der von Frau Schwarz entwickelten „Cottbuser Formel“ zeigt anhand des Planungshorizontes deutlich die Zukunftsorientierung des Ansatzes. Somit können nicht nur ex post die Veränderungen bewertet, sondern die Effekte zukünftiger Veränderungen („Was-passiert-wenn“-Betrachtungen) antizipiert werden. Das ist von großem Wert für Entscheidungsträger und unterstützt die Qualität der unternehmerischen Entscheidungsfindung. Die Bewertung und Überprüfung des Modells wird anhand eines Beispielunternehmens vorgenommen. Hierbei wird deutlich, was Unternehmen konkret aus der Analyse für die eigene Personalplanung lernen können.

Die vorliegende Arbeit wurde von der Fakultät Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus als Dissertation angenommen. Die Arbeit gibt wichtige Impulse für die Diskussion zum angepassten Umgang mit dem demografischen Wandel auf Unternehmensebene und unterstreicht in besonderem Maße die interdisziplinäre, theoretisch fundierte und zugleich innovative Ausrichtung der Forschungsaktivitäten an meinem Lehrstuhl. In diesem Sinne wünsche ich allen Leserinnen und Lesern viel Spaß sowie eine positive Aufnahme in Wissenschaft und Wirtschaft.

Prof. Dr. Christiane Hipp