

Geleitwort

Seit der öffentlichen "Ermahnung" durch traditionelle Betriebswirte mit industrie- und produktionswirtschaftlichem Hintergrund, hat die "Theorie der personalen Arbeit im Wirtschaftsbetrieb" - zumindest zum Teil - neue Wege eingeschlagen. Es bildeten sich neben dem bereits bestehenden starken sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Ast, in dem betriebssoziologische und arbeitspsychologische Theorieansätze hervorgebracht und unter der nicht ganz treffenden Bezeichnung "Personalwirtschaftslehre" vermarktet wurden und werden, ein bzw. mehrere Konzepte heraus, die sich einer akzentuiert ökonomischen Sichtweise verschrieben. Zu diesen gehört auch die am Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Unternehmenskommunikation in Hagen betriebene und weiterentwickelte Personalwirtschaftslehre, die sich als eine eng fokussierte funktionale Betriebswirtschaftslehre versteht und die in der Bildungsbetriebslehre ihre spezielle "Schwester" sieht.

Die Autorin dieser wissenschaftlichen Arbeit fühlt sich dieser Sichtweise verpflichtet und unternimmt es in mindestens zweierlei Hinsicht, aktuelle Topoi der gegenwärtigen Personaltheoriediskussion auf ihre Eignung als Theoreme einer Personalwirtschaftslehre i. e. S. zu überprüfen. Diese beiden von ihr hierfür ausgewählten komplexen Themenbereiche werden üblicherweise als "Personalentwicklung" einerseits, "Personalmarketing" andererseits bezeichnet. Mit diesen beiden Bezeichnungen wird sowohl in der theoretischen Reflexion als auch in der betrieblichen Praxis mit unterschiedlichen Intentionen und mit je unterschiedlichem Begriffsverständnis hantiert. In der Mehrzahl

~~der Fälle verwendet man die Bezeichnung "Personal" substantivisch, um Kurzzeich-~~

nung von speziellen Gruppen von Individuen, in anderen Fällen jedoch adjektivisch, wie beispielsweise im Falle des Konstrukts "Personalcomputer". Die Begriffsverwendung ist im Hinblick auf die Beurteilung von Sachverhalten auf ihren betriebswirtschaftlichen Charakter keineswegs bedeutungslos.

Die Autorin steht zunächst vor der Frage, inwieweit es sich bei "personalwirtschaftlichem" Handeln im üblichen Sinne überhaupt um ökonomisches Agieren handelt bzw. handeln kann, ja handeln darf. Sie führt konsequenterweise Personalwirtschaft auf den Begriff des Wirtschaftens im Allgemeinen und auf betriebswirtschaftliches Handeln im Besonderen zurück. Die Autorin entscheidet sich zur Beantwortung der grundsätzlichen Frage für die Übernahme des Personalvermögenskonzeptes des Lehrstuhles, das ihr

das Verfolgen eines strikt personalwirtschaftlichen Erkenntnisinteresses ermöglicht. Auf dieser Basis formuliert sie konzeptionelle Bedingungen für die Anwendung von Marketingstrategien zur Personalentwicklung im Hinblick auf die Bildung und Sicherung des betrieblichen Personalvermögens.

Die Autorin will mit ihrer wissenschaftlichen Literaturarbeit einen Beitrag zu einer betriebswirtschaftlichen Fundierung des Erfahrungsobjektes "personale Arbeit", also des Einsatzes des individuellen Personalvermögens zur Erreichung der Unternehmensziele, leisten.

Sie sieht ihre primäre Aufgabe darin, die in Theorie und Praxis mit vielerlei und oft unterschiedlichen Bedeutungen verwendeten Bezeichnungen der hier relevanten Grundbegriffe zu sammeln, zu sichten und zu strukturieren. Die Autorin verfolgt aber auch den Ansatz einer operationalen betriebswirtschaftlichen Theorie als eines Erklärungsgebäudes, das letztlich in praktisches Handeln mit dem Ziel der optimalen Gestaltung und Steuerung von Wirtschaftsbetrieben bzw. Unternehmen umgesetzt werden kann. Sie erkennt in diesem Zusammenhang Ursachen für den auch heute noch monierten Mangel einer theoretischen Fundierung personalwirtschaftlicher Analysen. Das Problem besteht nicht in einem Mangel an theoretischen Fundamenten schlechthin, sondern darin, daß man sich nicht auf ein ökonomisch akzentuiertes Erklärungsmodell einigen kann und/oder will. Sie selbst sieht die Lösung dieses Problems in der Übernahme des Konzeptes des Personalvermögens als der Summe der Produkte aus Qualifikationen und Motivationen eines Individuums.

Mit Hilfe des Personalvermögensbegriffes gelingt ihr eine schlüssige Darstellung der Personalentwicklung im Hinblick auf die Bildung von betrieblichem bzw. institutionellem Personalvermögen, das letztlich den entsprechenden Produktionsfaktor der betrieblichen Leistungserstellung darstellt. Da nunmehr logisch konsistent und auch anthropologisch legitimierbar die Grundlagen geschaffen worden sind, auf denen auf betriebsinternen Märkten Güter zwischen souveränen Individuen getauscht werden können, fällt es nicht schwer, Konzepte und Instrumente des Marketing auf die spezielle Situation der Personalvermögensbildung durch (individuelle) Personalentwicklung zu übertragen.

Die vorliegende Arbeit ist ein wichtiger Beitrag zur Darstellung der Theorie der personalen Arbeit in Wirtschaftsbetrieben als einer betriebswirtschaftlichen Teildisziplin. Sie macht deutlich, daß es neben anderen methodischen Ansätzen durchaus möglich und legitimierbar ist, Personalwirtschaftslehre als eine (institutionen)ökonomische Disziplin, die im deutschen Sprachraum eben "Betriebswirtschaftslehre" genannt wird, zu betreiben.

Univ.-Prof. Dr. Dr. Gerhard E. Ortner

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre,
insbesondere Personalwirtschaft und
Unternehmenskommunikation an der
FernUniversität in Hagen