

Vorwort

„Arbeitsmarkt 2015“ steht als Synonym für „Zukunft der Personalarbeit“. Sicherlich wird sich das Spannungsfeld zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung weiter erhöhen. Hinzu kommt eine zunehmende internationale Orientierung, und dies wiederum im Spannungsfeld von Personalmanagement und Personalführung. Insofern ergeben sich vielfältige strategische Aktionsfelder und praktische Anforderungen. Dabei sind sich die Autoren des Sammelbandes weitgehend einig, dass sich das professionelle Personalmanagement selbstbewusst mit den Konzepten des Wertsteigerungsmanagements auseinandersetzen muss. Diese „Emanzipation“ vom Finanzressort bedeutet primär eine kritische Einstellung zur lange gelebten Rationalität wertorientierter Managementkonzepte, aber keineswegs eine Abkehr vom unternehmerischen Personalmanagement. Das Gegenteil sollte der Fall sein.

„Employability“ wird angesichts des bevorstehenden demografischen Wandels zu einer konzeptionellen Schlüsselgröße und ist dann mehr als nur ein Modebegriff. Insofern wird auch die Work-Life-Balance zu einem strategisch wichtigen Element der Personalpolitik, das nicht nur für Unternehmen, sondern z.B. auch für Universitäten gilt. „Wir werden in Zukunft nur Kinder haben, wenn wir Männern und Frauen sowohl Zeit für innovative Arbeit als auch Zeit für Kinder ermöglichen“, so Ursula von der Leyen¹.

„Arbeitsmarkt 2015“ betrifft konkret insbesondere die Personalauswahl und die Personalentwicklung. Hier ist der Einsatz moderner Instrumente weiter vorangeschritten. Aber auch die veränderten Studienabschlüsse zum „Bachelor“ und zum „Master“ beeinflussen wiederum die strategischen und die personalpolitischen Überlegungen in diesem Bereich. Vieles steht hier sicherlich erst am Anfang.

Entscheidend ist aber auch, „was am Ende“ heraus kommt. Insofern steckt noch viel Innovationspotential in modernen Arbeitszeit- und Vergütungskonzepten, aber auch in ihrer Integration. Dabei gibt es interessante Überlegungen nicht nur für tariflich eingeordnete Arbeitnehmer, sondern auch für Manager, Gesellschafter und Shareholder.

¹ Ursula von der Leyen in einem Interview im „Tagesspiegel“ vom 13.07.2008

Insgesamt wird deutlich, dass den Innovationen im Personalbereich eine vielfältige Bedeutung für die Unternehmensführung zukommt. Die Mitglieder des Arbeitskreises „Personalmanagement“ der Schmalenbach-Gesellschaft stimmen darin überein, dass es sich sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus praktischer Sicht auf jeden Fall lohnt, diese General-Management-Perspektive weiter zu verfolgen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine interessante Lektüre.

Wir bedanken uns bei jedem Autor für seinen interessanten Beitrag sowie bei Frau Britta Göhrisch-Radmacher und Frau Ute Wrasmann vom Gabler-Verlag für die unkomplizierte Betreuung und für die professionelle Zusammenarbeit.

Potsdam, im Juni 2010

Dieter Wagner & Susanne Herlt