

Kurzfassung:

"Die Rolle des Personalmanagements bei der Unternehmensentwicklung"

Die vorgelegte Arbeit setzt sich intensiv mit der Thematik organisatorischer Veränderungen auseinander, die in der Betriebswirtschaftslehre in den letzten Jahren steigende Beachtung fand und setzt den organisatorischen Wandel in engen Zusammenhang mit der Entwicklung des Humankapitals. Die Arbeit steht im Kontext einer disziplinübergreifenden Herangehensweise - unter Zuhilfenahme soziologischer, psychologischer und andragogischer Elemente. Sie richtet sich am Anspruch aus, Erkenntnisse aus Theorie und Praxis in dem Maße zu verbinden, wie es mit der Nutzung von Erfahrungen aus Einzelfallstudien in der industriellen Praxis und Dienstleistung möglich ist.

Die Arbeit beinhaltet

- eine umfangreiche Literaturrecherche und -bearbeitung, die jedoch aufgrund der enormen Vielfalt an Veröffentlichungen in diesem Themenspektrum nicht den Anspruch der Vollständigkeit erfüllen kann,
- eine instrumentelle Empfehlung, die in bezug auf die jeweilige Situation zu bewerten ist und
- ein praxisbezogenes Vorgehen, das sich an den Erfahrungen des organisationalen Lernens orientiert.

Der Arbeit zugrunde gelegt sind einige aktuelle Konzepte aus den betriebswirtschaftlichen Disziplinen Unternehmensführung und Personalmanagement. So setzt sich die Arbeit insbesondere mit der Werteorientierung auseinander, die sie bewußt von der einseitigen Betrachtung der Wertorientierung abhebt (Stakeholder-Value vs. Shareholder-Value).

Als weiterer Basisbaustein wird, ausgehend von den Nachteilen einer extrem arbeitsteiligen Organisation, die Center-Organisation mit einem gewandelten Verständnis der Schnittstellen favorisiert.

In engem Zusammenhang mit center- bzw. wabenorganisatorischen Ansätzen stehen neue organisatorische Ausprägungen des Personalwesens, insbesondere der personalwirtschaftlichen Disziplin Personalentwicklung.

Alle in der Arbeit diskutierten oder gar erwähnten Theorien, Konzepte oder Ansätze in dieser Zusammenfassung anzusprechen, würde den Rahmen sprengen. Die nachfolgenden Stichworte geben jedoch einen Gesamtüberblick: Leanproduction / Leanmanagement, Produktionsfaktor "Wissen", Handlungskompetenz, Kompromiß- vs. Konsensbildung, Effizienz und Effektivität, Ambiguitätsintoleranz, Wertschöpfungsketten und Wertschöpfungsstufen, Gruppenformen, Mikropolitik, Kultur, Leitbilder, Kernkompetenzen, Arbeitsfehler / Human-Factors, Null-Fehler-Strategie, Wertanalyse, Qualitätsmanagement, TQM, KVP, Arbeitszeitflexibilisierung, Dimensionen virtueller Organisation, Karriereplanung, Identifikation, Kostenfaktor 'Mensch' vs. Potentialfaktor, Werteorientiertes Personalmanagement, Qualitativer Controllinganspruch, Entwicklungsebenen in der PE, Entwicklung der PE, Center Personal, Führungstildiskussion, Entwicklung der Führungskonzepte, Veränderungszyklus, Modelle organisatorischer Veränderung, Dynamische Zielvereinbarung / Team-Ziele, Integriertes Ideenmanagement, Implementierungsprozeß, Entwicklung der Gestaltungskonzepte, Partizipatives Reengineering, Phasen des Wandels, Benchmarking

Das finale Kapitel der Arbeit beinhaltet die Selbst-Lern-Organisation, die es durch das in dieser Arbeit diskutierte Vorgehen zu erreichen gilt.