

---

*Wenn man einen Menschen richtig  
beurteilen will, so frage man sich immer:  
„Möchtest du den zum Vorgesetzten haben?“*

(Kurt Tucholsky, 1890–1935,  
deutscher Journalist und Schriftsteller)

## Vorwort

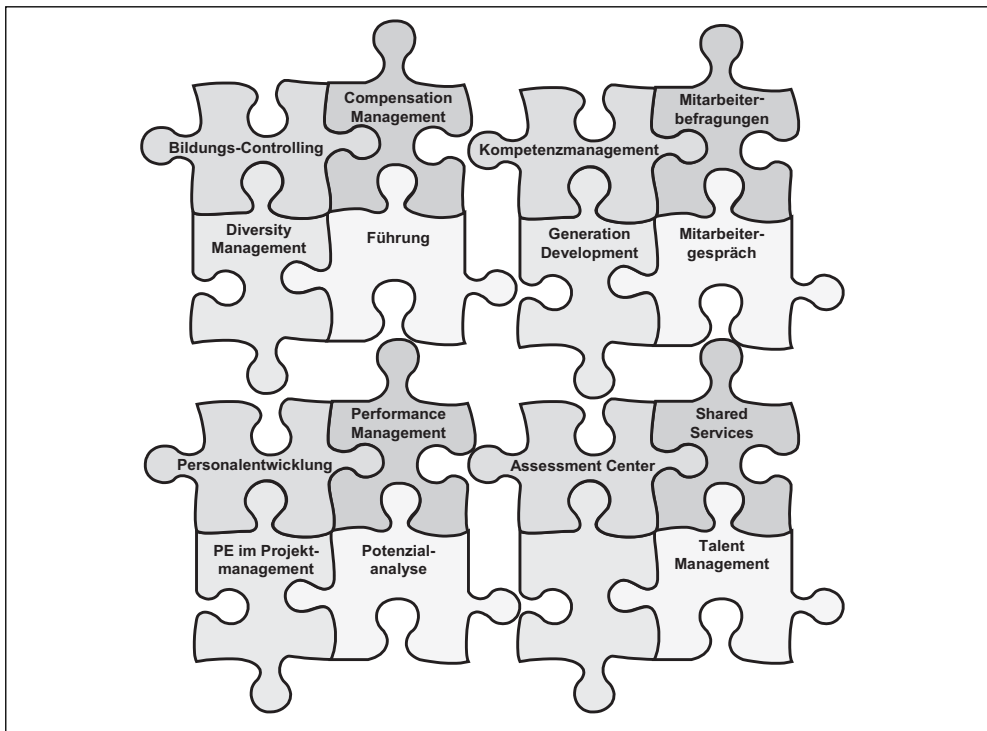
„High Performance“ kann ein Unternehmen nur dann erreichen, wenn es ihm gelingt, ein professionelles Human Resources Management zu etablieren, das sowohl Antworten auf die personalpolitischen Herausforderungen unserer Zeit als auch konkrete Aktionspläne zu deren Umsetzung liefert. Heterogene Arbeitsmärkte, demografischer Wandel und grundsätzliche Veränderungen in der Berufswelt determinieren derzeit die Rahmenbedingungen, in denen sich die Unternehmen bewegen, und führen dazu, dass die Steuerung des Humankapitals zu jenen Faktoren zählt, die die Erfolgswahrscheinlichkeit am stärksten beeinflussen. Aus diesem Grund steigt die Bedeutung der Personalfunktion im Unternehmen und sie entwickelt sich zunehmend vom Dienstleister, der ausschließlich administrative Human-Resources-Prozesse möglichst effizient abwickelt, zum aktiven Gestalter aller wertschöpfenden Human-Resources-Themen und somit zum Business Partner des Topmanagements.

Dies lässt sich auch an der Themenpalette erkennen, die derzeit die facheinschlägigen Publikationen sowie die Vorträge von Praktikern und Beratern bei Konferenzen und Fachmessen bestimmt. Erfolgversprechende Konzepte werden dabei gepriesen, neue Begriffe in die allgemeine Diskussion eingeführt – da kann manchem schon einmal „der Kopf schwirren“. Performance Management, Talent Management, Diversity Management etc. sind nur eine Auswahl an neuen Konzepten und Methoden, die den Entscheidungsträgern bei der Anwerbung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitern<sup>1</sup> behilflich sein sollen. Oft vermutet man dahinter theoretische Überlegungen, die nur in den seltensten Fällen der Personalpraxis entsprechen und die sich nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand realisieren lassen. Dieser – teilweise verkürzten – Sichtweise soll mit dem vorliegenden Handbuch begegnet werden, um so die Praxisrelevanz der einzelnen Themen und deren Nutzen für das Human Resources Management aufzuzeigen.

---

<sup>1</sup> Gemeint sind stets Personengruppen beiderlei Geschlechts. Zugunsten der Einfachheit und Lesbarkeit wird nur auf die männliche Form zurückgegriffen.

Ziel des vorliegenden Buches ist es, dem Leser einerseits die derzeit wichtigsten und aktuellsten Fragestellungen des Human Resources Managements prägnant sowie nachvollziehbar zu erläutern und andererseits praxiserprobte Ansätze für deren Realisierung an die Hand zu geben, die auf den Erfahrungen des Autors beruhen und die dem Anspruch eines „gelebten“ Human Resources Managements nachkommen. Damit kann sich jeder Interessierte auf die zukünftigen Anforderungen unserer Arbeitswelt vorbereiten bzw. einen „Blick hinter die Kulissen“ des modernen Human Resources Managements werfen. Zahlreiche Abbildungen veranschaulichen die jeweiligen Ausführungen, um den individuellen Nutzen des Lesers zu erhöhen. Die 15 Themenfelder sind alphabetisch geordnet und bieten so die Möglichkeit, während der täglichen Arbeitspraxis nachzuschlagen, noch nicht bekannte Begriffe nachzulesen und daraus Ideen für die eigene Personalarbeit zu entnehmen. Die einzelnen Kapitel sind in sich abgeschlossen, sodass das Buch nicht zwangsläufig von vorne nach hinten durchgearbeitet werden muss. Je nach Bedarf und Interesse kann jedes Kapitel bzw. Handlungsfeld allein betrachtet werden – nur vereinzelt wird auf ein anderes Kapitel verwiesen.



*Abb. 1: Ausgewählte Handlungsfelder eines modernen Personalmanagements*

Zur Zielgruppe zählen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter, die im Personalmanagement tätig sind und aktiv an der Gestaltung aller personalrelevanten Handlungsfelder mitwirken. Darüber hinaus finden facheinschlägige Trainer und Berater eine kompakte Zusammenfassung jener Themen, die für ihre Dienstleistungen von Bedeutung sind. Schlussendlich ist das Buch auch für all jene gedacht, die am Fachgebiet „Human Resources Management“ interessiert sind oder dieses studieren und die immer wieder mit personalwirtschaftlichen Konzepten und Begrifflichkeiten konfrontiert werden, jedoch noch nichts damit anzufangen wissen.

Human Resources Management betrifft jeden, der in Unternehmen oder Organisationen – egal in welcher Rolle, ob als Führungskraft oder Mitarbeiter – tätig ist. Insofern wirken die im vorliegenden Buch dargelegten Methoden sowohl auf das berufliche als auch auf das private Leben aller Beteiligten, was den hohen Stellenwert einer modernen und nachhaltigen Personalpolitik für die Zukunft noch unterstreicht.

Wien, im Dezember 2007

*Mag. Karl Lang*