

Vorwort

Mitarbeiter stellen in Unternehmen eine der wichtigsten Ressourcen dar. Es sind ihre Arbeitskraft, Erfahrung und Entscheidungen, die wesentlich für den Unternehmenserfolg verantwortlich sind. Die Bedeutung von Mitarbeitern wird auch durch den zunehmenden Stellenwert des Personalmanagements in Unternehmen hin zum strategischen Partner unterstrichen. Wie aber kann das strategische Personalmanagement vor dem Hintergrund des demographischen Wandels auch weiterhin zum Unternehmenserfolg beitragen? Dieser Frage geht die vorliegende Arbeit nach und erweitert das strategische Personalmanagement um den Aspekt des Mitarbeiteralters.

Kern des strategischen Personalmanagements ist die Beziehung zwischen Strategie, Personalmanagementsystemen und Leistung. Die theoretisch-konzeptionellen Grundlagen werden in einem ersten Schritt aufbereitet und ermöglichen die Ableitung empirischer Untersuchungsmodelle. Diese erweitern die genannte Beziehung um das Mitarbeiteralter, so dass als Untersuchungsgegenstand die Auswirkungen einer altersorientierten Strategie und altersorientierter Personalmanagementsysteme sowie externer Faktoren des Arbeitsmarkts auf die Leistung von Mitarbeitern im Zentrum der Betrachtung stehen. Dies geschieht sowohl auf individueller Ebene, die den Mitarbeiter in den Fokus der Untersuchung rückt, als auch auf organisationaler Ebene, welche das Unternehmen in den Mittelpunkt stellt. Durch diese breite Abdeckung können unterschiedliche Perspektiven aufgegriffen sowie unterschiedliche Ansätze integriert werden. Die Untersuchung zeigt, dass sich die Altersorientierung positiv auf die Leistung von Mitarbeitern auswirkt. Dabei lassen sich konkrete Empfehlungen für Unternehmen ableiten, wie sie diese umsetzen und die aufgezeigten Leistungssteigerungen realisieren können. Die objektiv gemessenen Leistungskennzahlen tragen hierbei zur Validierung der Erkenntnisse bei.

Die vorliegende Dissertationsschrift ist während meiner dreijährigen Anstellung am Fachgebiet Marketing und Personalmanagement an der TU Darmstadt entstanden. Ich konnte dabei immer auf die Unterstützung einer Vielzahl von Personen zählen. Zunächst ist an dieser Stelle Frau Prof. Stock-Homburg zu nennen. Ihr gilt mein besonderer Dank. Sie hat meine Dissertation betreut und stets sehr interessante Impulse gegeben. Auch für das in allen Belangen unserer Zusammenarbeit entgegenbrachte Vertrauen und die mir gewährten Freiräume in der Lehrstuhlarbeit möchte ich ihr danken.

Herr Prof. Bruder hat ebenfalls eine entscheidende Rolle übernommen. Ich danke ihm für seine sofortige Bereitschaft, das Zweitgutachten zu erstellen, und seine offene, herzliche Art.

Meine Kollegen standen immer mit Rat und Tat zur Seite. Ohne ihre Unterstützung, vom ersten Skizzieren einer Forschungsidee bis zum Feinschliff fertiger Studien, hätte ich diese Arbeit nicht in dieser Form schreiben können. Vielen Dank an jeden einzelnen!

Familie und Freunde waren immer eine emotionale Unterstützung. Vielen Dank, dass Ihr immer zugehört habt, wenn es um meine Forschung ging, und dass Ihr nach wie vor da seid.

Darmstadt, im März 2013

Florian Dorozalla

Strategisches Personalmanagement und
demografischer Wandel
Integration der Forschungsfelder und
Erfolgsauswirkungen altersorientierter Konzepte
Dorozalla, F.
2013, XIX, 180 S. 27 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-02474-1