

Vorwort der 2. Auflage

Die 1. Auflage hat erfreulich viele Reaktionen in Form von persönlichen Feedbacks, Rezensionen, Einladungen zu Präsentationen und einzelnen Beratungsmandaten bewirkt. Diese haben mich angeregt, meine Sicht und meine Argumente teils zu hinterfragen bzw. zu vertiefen und zu erweitern. Sie haben auch aufgezeigt, welche Elemente des postulierten HCM aus der Perspektive von interessierten Unternehmen besonders wertvoll sind. Die 1. Auflage war in wesentlichen Teilen eine konzeptionell in Ansätzen aufgearbeitete und verallgemeinerbare Fallbeschreibung des Human Capital Managements der Credit Suisse. In der 2. Auflage werden nicht nur die Literaturverweise aktualisiert und die Ausführungen mit zusätzlichen Beispielen ergänzt sondern auch in zentralen Teilen das theoretisch-wissenschaftliche Fundament des vorgeschlagenen Ansatzes verbreitert. Dies in erster Linie durch Einbezug von Management-Theorien wie die ‚Resource Based View (RBV)‘ eines Unternehmens, die ‚Principal-Agent-Theorie‘ oder verschiedene Arbeiten rund um Human Capital und ‚Knowledge-Management‘. Diese sind neu im Kapitel 1.7 erläutert, ihre Auswirkungen finden sich aber an verschiedenen Stellen in den darauffolgenden Kapiteln, z.B. in 8.2.4 zum Thema „Integration“. Insgesamt hat sich gezeigt, dass die im praktischen Aufbau eines HCM getroffenen, oft intuitiven Annahmen und Entscheidungen durch wissenschaftliche Konzepte und Theorien aus teils anderen Fachbereichen (Strategisches Management, Wirtschaftswissenschaften) bestätigt und untermauert werden konnten.

Die in Kapitel 3 vorgeschlagene HCM-Architektur hat sich in Diskussionen mit an einer Überarbeitung ihres HCM interessierten Firmen immer mehr als konzeptionelles ‚Herzstück‘ des vorgeschlagenen HCM-Ansatzes herausgestellt, das einen vielfältigen Nutzen generieren kann. Die Begründung für die in dieser Architektur gefällten Entscheidungen sind vertieft und die verschiedenen Nutzenaspekte ausführlicher erläutert worden, auch in späteren Kapiteln wie z.B. „Strategie und HCM“ (Kapitel 7).

Der praktische Teil des vorgestellten HCM, d.h. die Messgrössen und Prozesse (Kapitel 4 und 5) ist praktisch unverändert geblieben.

Dank laufender und breiterer Lektüre zum Thema HCM und Talent Management konnten die Literaturverweise in allen Kapiteln aktualisiert und ausgebaut werden.

Dem eingehenden Kenner der 1. Auflage empfehle ich eine Lektüre der teils neuen oder stark erweiterten Kapitel 1.7, 2.1, 3, 7, 8.2, 9.3, 9.6 und 9.7.

Ein grosses Dankeschön möchte ich hier Herrn Prof. Dr. Ch. Lebreuz von der HS Augsburg aussprechen. Er hat mir äusserst wertvolle Hinweise gegeben und viel Zeit in einen regen gedanklichen Austausch investiert.

Einmal mehr hat mich mein ehemaliger Arbeitskollege Andreas Melcher von der Credit Suisse tatkräftig unterstützt beim Gegenlesen neuer/überarbeiteter Abschnitte. Seine kritischen Feedbacks und praxisbezogenen Tipps haben meine teils ausufernden Erweiterungen in praktikable und nachvollziehbare Bahnen gelenkt. Herzlichen Dank!

Dem Gabler Verlag und seinen kompetenten Vertretern Frau Wagner und Frau Bernatz ein besonderer Dank erstens für die Möglichkeit und Herausforderung einer überarbeiteten/erweiterten neuen Auflage und zweitens für die geschätzte Lektorinnen-Arbeit.

Im Voraus vielen Dank für hoffentlich erneut viele Rückmeldungen und Anregungen, vielleicht in Richtung einer 3. Auflage ...

Zürich, August 2013

Raimund Birri

Vorwort

Verständnis und Akzeptanz der Aussagen eines Buches hängen nicht selten vom Wissen darüber ab, wie und wo es entstanden ist. Im Spektrum zwischen rein akademisch basierten Publikationen und unreflektierten Praxisberichten nimmt dieses Buch eine besondere Stellung ein. Die hier vorgestellten Konzepte und das praktische Erfahrungswissen sind in langjähriger, teils mühsamer Arbeit in einer größeren Organisation Schritt für Schritt entstanden. Ziel war dabei nicht eine Publikation, sondern eine optimale Lösung für das Unternehmen. Viele haben zu dieser Lösung beigetragen, allen voran die praktisch tätigen Führungskräfte auf allen Stufen, die für die vielfachen an sie gestellten Anforderungen effiziente, aber auch wirkungsvolle Prozesse und Instrumente der Personalführung suchten. Als Fachspezialisten im HR haben wir akademisches Wissen und Erfahrungen aus internationalem Austausch in Fachkreisen so aufbereitet und adaptiert, dass wir zu verlässlichen und kompetenten Partnern der Führungskräfte wurden. Dazu hat auch beigetragen, dass wir aus unterschiedlichen Fachbereichen (IT, Ergonomie, Kognitionspsychologie, Statistik, Personaldiagnostik/Assessment, Management, Personalentwicklung) teils langjährige praktische Erfahrung mitbrachten und zu von Praktikern akzeptierten Lösungen kombinieren konnten. Erst die von mir frei gewählte Distanz zum Erreichten hat die Lust auf eine vertiefte Reflexion und Diskussion der erarbeiteten und funktionierenden Lösung geweckt sowie Zeit und Ressourcen für die Aufbereitung zu einem allgemein verständlichen und breiter gültigen Lösungsansatz geschaffen. Diese Aufbereitung war spannend, hat via Lektüre der relevanten Literatur neue Einsichten und Zusammenhänge eröffnet und oft dazu geführt, dass intuitive, pragmatische und scheinbar unternehmensbezogene Entscheide und Lösungen erst im Nachhinein grundlegender erklärt, verstanden und strukturiert werden konnten. Dabei ist aber nicht auszuschließen, dass die konzeptionelle und theoretische Stringenz vereinzelt zu Gunsten einer verständlicheren Darstellung und Erklärung der Lösung leicht zurechtgebogen wurde. Dass der hier vorgestellte Ansatz von Human Capital Management durch eine Kombination erprobter und natürlich gewachsener unternehmerischer Praxis und allgemeiner Theorien/Konzepte entstanden ist, mag den Aufbau und die Schwerpunktsetzung des Buches bestimmt haben. Diese „Herkunft“ hat hoffentlich auch den Vorteil, dass die Aussagen sowohl für Personalfachleute wie auch für praktisch tätige Führungskräfte/Manager auf unterschiedlichen Stufen relevant, verständlich und überzeugend sind.

Zu den Inhalten dieses Buch haben folglich nicht nur der Autor und sein „innerer Kreis“ an Fachkollegen beigetragen, sondern indirekt auch unzählige engagierte und innovative Führungskräfte. Ihnen und der Organisation als Ganzes gebühren der größte Dank und eine bewundernde Wertschätzung.

Besonders gedankt sei Andreas Melcher und Silvan Winkler als neugierigen und gewissenhaften Fachspezialisten. Fruchtbare Diskussionen mit ihnen vor und während der Entstehung des Buches haben wesentlich zum Gelingen und zur Substanz des Buches beigetragen.

Gedankt sei auch den Personen, die erste Entwürfe und später dann überarbeitete Versionen gegengelesen und mir wertvolle Hinweise zur inhaltlichen und sprachlichen Ausgestaltung des Buches gegeben haben. Hervorheben möchte ich hier die erfahrenen Manager Jean-Paul Klauser und Urs Stahlberger sowie Christoph Bannwart als scharfsinnigen und konstruktiven Analytiker meiner sprachlichen Unzulänglichkeiten. Marc Bider hat als begnadeter visueller Gestalter meine Entwürfe für die Abbildungen veredelt.

Im Gabler Verlag habe ich mit Ulrike M. Vetter eine aufmunternde und effiziente Lektorin gefunden.

Danken möchte ich im Voraus für hoffentlich vielfache Rückmeldungen, Kritiken, Fragen, Anregungen usw. von Ihnen, liebe Leserinnen und Leser.

Zürich, Juni 2011

Raimund Birri

Human Capital Management

Ein praxiserprobter Ansatz für ein strategisches Talent
Management

Birri, R.

2014, XIV, 261 S., Softcover

ISBN: 978-3-8349-4574-7