

Geleitwort zur 4. Auflage

Wenn ein Buch zur betrieblichen Personalentwicklung in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) nun bereits in der 4. Auflage vorgelegt wird, muss dies schon Gründe haben. Beim näheren Hinsehen zeigt sich, dass die hier vorliegende Schrift das Teilergebnis einer Untersuchung über die „Entwicklung eines Konzeptes für innovationsorientierte Personalentwicklung und Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben“ darstellt und speziell vorhandene Personalentwicklungsmodelle großer Unternehmen auswertet.

Gerade in den Großunternehmen werden immer wieder neue personalpolitische Erkenntnisse gewonnen, neue Instrumente der Personalentwicklung geprüft, ausgewählt und ggf. eingeführt. Von dort gehen Anregungen für ein zeitgemäßes Personalmanagement aus – eine augenfällige Notwendigkeit gemessen an der großen Anzahl angestellter Arbeitnehmer.

Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft¹ zählen jedoch 99,7 Prozent aller Unternehmen zum Mittelstand, beschäftigen mehr als 70 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland, stellen 81,9 Prozent aller Ausbildungsplätze, erwirtschaften 43,2 Prozent aller steuerpflichtigen Umsätze, erreichen 48,8 Prozent der Bruttowertschöpfung aller Unternehmen und tätigen 46 Prozent aller Investitionen.

Die Gesamtwirtschaft wird also in hohem Maße durch die vielen kleinen und mittelständischen Betriebe geprägt, die dem Handwerk, der Dienstleistung, dem Handel und der Produktion entstammen. Und dort wird unmittelbar geführt, motiviert, kommuniziert, tagesaktuell ausgebildet und trainiert ...

¹ Institut der deutschen Wirtschaft (Hg.). (2002). Mittelstand von A bis Z. iw-Dossier 21. Köln: Deutscher Instituts-Verlag

Die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben wird insofern dauerhaft durch die gestaltende Personalentwicklung von Großunternehmen und Konzernen angeregt werden; doch das wirtschaftliche Wachstum wird gefördert (oder gebremst) durch die Art und Weise, wie Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben gestaltet wird. Eine innovationsfördernde Personenentwicklung ist gerade dort notwendig, weil sie in die Zukunft weist.

Es darf deshalb nicht verwundern, wenn ROLF TH. STIEFEL die Frage stellt, ob ein Klein- oder Mittelunternehmen von den Großen lernen oder eher eigene Wege gehen sollte. Beides kann richtig sein. Doch sollte der Personalverantwortliche im Klein- und Mittelbetrieb wissen, welche Personenentwicklungsinstrumente und Mitarbeiter-Zukunftsstrategien in Großunternehmen überhaupt existieren, welche Erfahrungen Großbetriebe machen, welche Methoden angewandt werden, welche wissenschaftlichen Begründungen zu der einen oder anderen Maßnahme führen und welche Erkenntnisse und Handlungsmuster gerade für kleine und mittlere Unternehmen genutzt werden können. Die hier zusammengetragenen Bewertungen und Empfehlungen sind ganz bewusst auf deren Situationen, Führungsstile und Arbeitsbedingungen zugeschnitten und in der Praxis direkt anwendbar.

Der Leser – ob Personalleiter, Personalentwickler, Berater oder Trainer in Klein- und Mittelunternehmen – findet in diesem Buch ein ausführliches Kompendium für eine innovatorientierte Führungskräfte- und Personalentwicklung, aus dem sich eine Fülle wertvoller Hinweise für ein strategisches Unternehmens- und Personalmanagement ziehen lassen.

Im Januar 2004

DR. WALTER ROSENBERGER
Berater und Verleger

Personalentwicklung KMU

Innovationen durch praxiserprobte Konzepte

Stiefel, R.T.

2015, XII, 243 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-07925-3