

Geleitwort

Eine neue Generation von Mitarbeitern ist im Anmarsch und hat durchaus auch andere Vorstellungen vom Berufsleben als ihre Vorgänger-Generationen. Aufgrund der demografischen Relevanz dieser „Generation Z“ im Arbeitsmarkt und ihres Zusammentreffens mit den übrigen „Generationen“ im Unternehmen (Babyboomer, X und Y) gilt es, rasch und fundiert herauszufinden, wie Unternehmen mit den beruflichen Vorstellungen dieser verschiedenen Generationen umgehen müssen und wo es zwingende Unterschiede gibt.

Auch wenn dem Thema der Generationenvielfalt heute verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt wird, gibt es kaum Studien, die generationenspezifische Charakteristika differenziert mit konkreten Personalmanagementaktivitäten wie Personalakquisition, Personalentlohnung oder Personaleinsatz in Verbindung bringen.

An dieser Stelle setzt die Arbeit von Isabelle Latz an. Die Verfasserin treibt den wissenschaftlichen Fortschritt voran, indem sie alle Schritte der Personalakquisition in Zusammenhang mit den entsprechenden Vorstellungen und Wünschen verschiedener Generationen bringt und umfassend analysiert: Dazu vergleicht Isabelle Latz mehr als 50 zentrale Studien zu diesem Thema und leitet generationsspezifische Konsequenzen für die Mitarbeiterakquisition ab.

Isabelle Latz schafft auf diese Weise einen wichtigen Baustein für die Forschungsbasis zur Generation Z – auch im Vergleich zu den anderen Generationen. Darüber hinaus liefert sie der Praxis wichtige Hinweise

für den Umgang mit den Vertretern der verschiedenen Generationen. Deshalb ist diese Arbeit nicht nur wichtig für den Forschungsschwerpunkt „Generation Z“ an meinem Lehrstuhl: Auch darüber hinaus verdient sie einen breiten Leserkreis.

Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz

Vorwort

Schon während der Berufsausbildung zur Bankkauffrau habe ich – durch mein Mitwirken bei Assessment-Centern – erste Erfahrungen im Bereich der Personalakquisition gesammelt. Daher war es mir eine Freude, mich nicht nur im Rahmen meiner Bachelorarbeit ebendieser Thematik anzunehmen, sondern auch meine Masterarbeit über den Prozess der Personalakquisition im Spiegelbild der vier Generationen zu schreiben. Die Arbeit darüber hinaus als Buch veröffentlichen zu dürfen, ist mir eine große Ehre.

Ich möchte allen danken, die mich bei der Erstellung der Masterarbeit durch aufmunternde Worte oder Ratschläge bestärkt haben. Ein ganz besonderer Dank gebührt meinen Eltern, die mich während des Studiums stets unterstützt und mir Mut zugesprochen haben. Ebenso möchte ich mich bei meinem Freund Jonas bedanken, der mir in stressigen Zeiten immer den Rücken freigehalten hat und mir zur Seite stand.

Ferner danke ich Herrn Universitätsprofessor Dr. Christian Scholz, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes, und meiner Betreuerin der Masterarbeit Frau Hanna Rouppo. Sie hatten bei Fragen immer ein offenes Ohr für mich und haben diese Veröffentlichung erst möglich gemacht.

Dank geht zudem an meine lieben Vorgesetzten und Kollegen der SAP SE in St. Ingbert. Ihre unkomplizierte Art und die freie Gestaltung meiner Arbeitszeiten erleichterte mir die Erstellung dieser Arbeit neben meiner Tätigkeit als Werkstudentin im Projektmanagement der SAP.

Auch bin ich über das wertvolle Feedback von Herrn Nino Keiber dankbar. Als Spezialist und Führungskraft im Bereich HR- und Talent-Management hat er mich schon während meiner Berufsausbildung auf den spannenden Job des Personalers aufmerksam gemacht.

St. Ingbert, Herbst 2015

Isabelle Latz

Personalakquisition im Spiegelbild der
Generationenvielfalt

Latz, I.

2016, XV, 180 S. 13 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-12322-2