

„Eine Vorliebe für die individuelle Ebene“

Dissertationen im Fach Personalwirtschaft beschäftigen sich seit Jahren schwerpunktmäßig mit Führungs- und Motivationsfragen. Wenig Aufmerksamkeit finden dagegen die Folgen der demografischen Entwicklung für die Betriebe, das Thema Personalplanung und etwas überraschend auch die kollektiven Arbeitsbeziehungen.

Seit fast 20 Jahren schenkt die Zeitschrift für Personalforschung (ZfP) Dissertationen im Fach Personalwirtschaft besondere Aufmerksamkeit. Anders als in den Jahren zuvor werden für den Zeitraum 2008 und 2009 jedoch nicht einige Arbeiten im Einzelnen vorgestellt. Vielmehr wurden die von den Lehrstühlen vorgelegten 53 Dissertationen aus dem deutschsprachigen Raum nach Merkmalen untersucht. Danach beträgt beispielsweise der Anteil der empirischen Arbeiten inzwischen 60 Prozent, die Hälfte der Dissertationen wird von Frauen verfasst. „Systematische Unterschiede zwischen den von Frauen und Männern gewählten Themen sind nicht zu erkennen“, sagt Professor Werner Nienhüser.

Resistent gegen Moden

Als Mitherausgeber der ZfP und Lehrstuhlinhaber für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (insbesondere Arbeit, Personal, Organisation) an der Universität Duisburg-Essen verfolgt Nienhüser seit Jahren das Dissertationsgeschehen. Von Ausnahmen abgesehen seien die Doktoranden erstaunlich resistent gegen Modewellen bei ihrer Auswahl personalwirtschaftlicher Fragestellungen, meint Nienhüser: „Führung, Motivation und Arbeitshaltung sind sehr häufig gewählte Themen.“ So haben sich in der jüngsten Zeit Doktorarbeiten beispielsweise mit den Folgen von Leistungsbeurteilungen, mit Vertrauen im psychologischen Arbeitsvertrag und Führungsfähigkeiten als Determinanten für Unternehmenserfolg beschäftigt.

Für die Wahl dieser und ähnlicher Themen gibt es nach Ansicht von Nienhüser einen guten Grund. In der Personalforschung gelte das „Transformationsproblem“ als die Herausforderung im Personalmanagement schlechthin. „Die Mitarbeiter zu motivieren, ihr Leistungspotenzial tatsächlich zu nutzen, ist in der Praxis immer ein Problem“, sagt Nienhüser. Selbst der Begriff des Talentmanagements, der in den letzten Jahren in der Fachöffentlichkeit regelrecht „hip“ geworden sei, werde in der Forschung schon seit Langem mit dieser Grundproblematik in Verbindung gebracht.

Fehlanzeige Personalplanung

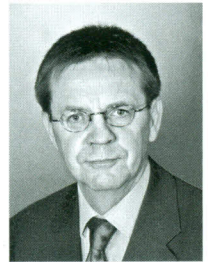
Die Analyse der Dissertationen zeigt, dass Themen wie Personalplanung und Entscheidungsunterstützung im Personalmanagement „relativ selten“ auftauchen. Doktorarbeiten, die sich auf bereits elaborierte Personalplanungsmethoden stützen könnten, benötigten umfassende Informationen, die in den Unternehmen aufgrund der kurzen Planungshorizonte häufig nicht verfügbar

sein, meint Nienhüser. Die seit Jahren hohe Dauerarbeitslosigkeit mache anders als noch Anfang der 70er-Jahre „Massenplanungen“ entbehrlich. Heute reduziere sich in den Unternehmen Planung auf kleinere Gruppen von Hochqualifizierten, formalisierte Verfahren seien dafür aber kaum geeignet, so Nienhüser.

Auch das Thema der demografischen Entwicklung und ihrer Folgen für die Betriebe steht bei den Doktoranden nicht allzu hoch im Kurs. „Es gibt in der Personalforschung eine Vorliebe für die individuelle Ebene“, sagt Nienhüser. Was die Vernachlässigung langfristiger Entwicklungen bei den Personalstrukturen angeht, haben Praxis und Forschung offenbar einiges gemeinsam. Ansonsten sind die Praxis des HR-Managements und die Forschung in der Personalwirtschaft eher unabhängige und durchaus durch Spannungen gekennzeichnete Systeme. „Die Diskurse müssen sogar entkoppelt sein“, sagt Nienhüser. Die Betriebe benötigten spezifische Lösungen im Personalmanagement, die personalwirtschaftliche Forschung suche hingegen allgemeine Antworten auf Fragen. „Die Praxis braucht außerdem Rechtfertigungen für ihr Handeln“, sagt Nienhüser. Das aber sei nicht die Aufgabe von Wissenschaft. Im Gegenteil, die müsse ideologiekritisch sein.

Sprachgebrauch im Management

Nienhüser selbst hat eine Doktorarbeit vergeben, die sich kritisch mit dem Sprachgebrauch von Managern bei Entlassungen beschäftigt. Das Interesse, sich mit ideologiekritischen Themen auseinanderzusetzen, sei unter den Doktoranden allerdings nicht sehr ausgeprägt, gesteht Nienhüser ein. Das trifft auch auf die Thematik Arbeitsbeziehungen zu. „Nur ausnahmsweise“ werde der Bereich erforscht, heißt es in der Untersuchung zu den Dissertationen. „Konflikte in den Unternehmen werden verschleiert“, ist Nienhüser überzeugt. Was kritische Studien zur Managementpraxis angehe, sei die Organisations- und Managementforschung im Vergleich zur personalwirtschaftlichen weiter vorangeschritten.



Kennt die Vorlieben junger Nachwuchswissenschaftler für bestimmte Themen: Professor Werner Nienhüser (Universität Duisburg-Essen).