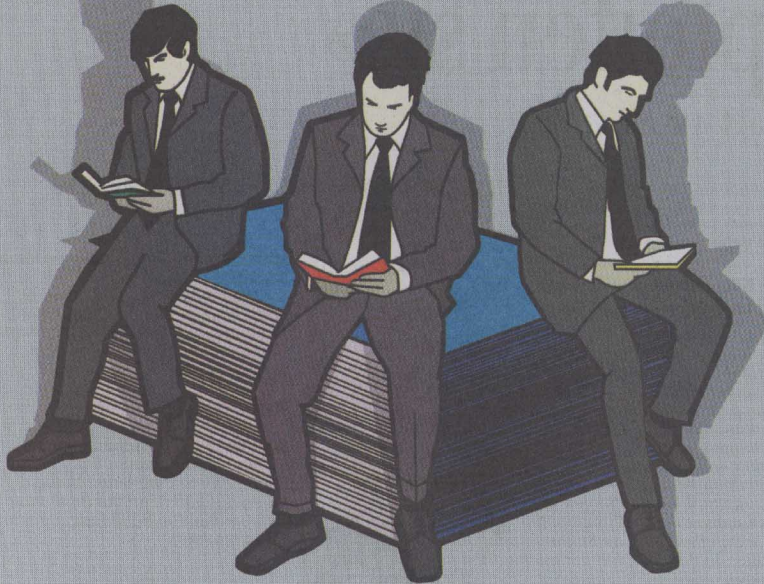


AUSLESE



Auf zu neuen Ufern im Personalwesen

HR-MANAGEMENT **Employability und Diversity: Die Personalverantwortlichen stehen vor neuen Herausforderungen.**

Peter Speck (Hg.):
«Employability».
Gabler, 2004.
69,40 Franken.

★★★★☆

Phillips, Schirmer:
«Return on
Investment in
der Personal-
entwicklung».
Springer, 2005.
85 Franken.

★★★★☆

Rolf Meier:
«Praxis
Weiterbildung».
Gabal, 2005.
129 Franken.

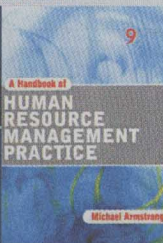
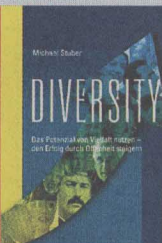
★★★★☆

Michael Stuber:
«Diversity».
Luchterhand,
2004.
78 Franken.

★★★★☆

M. Armstrong:
«A Handbook of
Human Resource
Management
Practice».
Kogan Page, 2004.
87 Franken.

★★★★☆



BÜCHER DIREKT BESTELLEN: Gratistelefonnummer 0800 880 840.
Oder leserangebot@ringier.ch (genaue Lieferadresse, Autor, Buchtitel und Verlag).
Preise inkl. MwSt., exklusive Versandkosten. Es werden nur deutschsprachige Bücher ausgeliefert.

Arbeitnehmer und Personalverantwortliche stehen heute vor einem Dilemma: Einerseits fehlt es überall an Top-Nachwuchskräften, andererseits gibt es immer mehr ältere Arbeitnehmer, die keinen geeigneten Job mehr finden. Neue Konzepte tun Not: Eines davon nennt sich «Employability». Peter Speck umschreibt es in seinem Buch «Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung» folgendermassen: «Kerngedanke der Employability ist ein neuer sozialer Kontrakt zwischen Unternehmen

werden, also exakt geplant und bedarfsgerecht zugeschnitten. Meier zeigt übersichtlich und leicht verständlich, worauf man bei der Planung besonders achten muss.

«Diversity» lautet der Titel des Buches von Michael Stuber, und «Vielfalt» ist dann auch der dritte neue Managementtrend im Personalbereich. Diversity bedeutet, dass die Verschiedenartigkeit von Mitarbeitern bewusst für das Unternehmen genutzt wird. Für internationale Unternehmen mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Ländern ist Diversity-Management geradezu überlebenswichtig, meint Stuber. Er ver-



Auf die Angestellten kommen rosige Zeiten zu: Heerscharen von HR-Experten beschäftigen sich mit ihnen.

und Mitarbeitern.» An die Stelle der Arbeitsplatzsicherheit treten also Massnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten. Das klingt zunächst paradox: Die Personalabteilung muss als «Performance-Coach» dafür sorgen, dass die eigenen Mitarbeiter auch in jedem anderen Unternehmen einsetzbar sind. Das mit Beispielen gespickte Buch liest sich flott, nicht zuletzt, weil auch kritische Stimmen zu Wort kommen, für die Employability nichts als alter Wein in neuen Schläuchen ist.

Von einem weiteren Trend im Personalbereich berichten Jack J. Phillips und Frank C. Schirmer in ihrem Buch. Es geht um den «Return on Investment in der Personalentwicklung». Die Messung der «Fortbildungsrendite» ist ein uralter Personaltraum, lässt sich aber auch mit den neuesten Instrumenten nicht definitiv berechnen. Die beiden Autoren schlagen einen fünfstufigen Evaluationsprozess für die Fortbildung vor, bei dem erst im fünften Schritt Kosten und monetärer Nutzen ins Verhältnis gesetzt werden.

Dem Traum von der Fortbildungsrendite scheint auch Rolf Meier nachzuhängen, denn sein Buch «Praxis Weiterbildung» rückt die Bereiche Controlling und Qualitätsmanagement in den Mittelpunkt der Personalentwicklung. Meier richtet sich vehement gegen Fortbildung, die allein nach dem Giesskannenprinzip verteilt wird. Damit die Erfolgskontrolle funktionieren kann, müssen Fortbildungsangebote nachfrageorientiert konzipiert

schweigt nicht, dass hier zu Lande eher eine Monokultur und ausgeprägtes Hierarchiedenken vorherrschen. Dennoch bringt Stuber viele positive Beispiele, die zeigen, dass Diversity eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Personal sein kann. Insgesamt ein ausführliches Buch zu einem spannenden Thema. Die Lektüre gestaltet sich allerdings recht zähflüssig.

Erheblich flotter gelingt der Einstieg in Michael Armstrongs «A Handbook of Human Resource Management Practice». Das Buch des britischen HR-Experten gibt einen umfassenden Überblick über alle Aspekte des modernen Personalwesens. Auf den beinahe 1000 Seiten gelingt es dem Autor, anschaulich die neun Problemfelder zu charakterisieren, für welche jede Personalabteilung Lösungen finden muss. Dazu gehören unter anderem die Organisationsentwicklung, Personalsuche, Leistungsüberwachung, Festlegung eines Lohnsystems und Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein absolutes Grundlagenwerk, das dem HR-Profi viel Praxisrelevantes und Nützliches an die Hand gibt.

CHRISTIAN MASCHECK
THOMAS BERGEN

getAbstract
compressed knowledge

GetAbstract ist der weltweit grösste Anbieter von Wirtschaftsbuchzusammenfassungen mit rund 2500 Titeln im Angebot.
www.getabstract.com