

Werner Nienhüser*

Substanzielle und symbolische Personalmanagement-Forschung – das Beispiel des „Personalmanagement-Professionalisierungs-Index“ der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) hat im Jahre 2004 eine Online-Befragung zur „Professionalisierung des Personalmanagements“ durchgeführt. Befragt wurden im Wesentlichen Personalverantwortliche, zudem andere Führungskräfte und Betriebsräte in solchen Unternehmen, die Mitglied in der DGFP sind. „Die PIX-Untersuchung hat zum Ziel, mittel- bis langfristig die Entwicklung der Professionalisierung im Personalmanagement unternehmensübergreifend zu beobachten und den Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg zu analysieren“ (DGFP 2005a, 59). Der Professionalisierungsgrad eines Unternehmens soll über eine Maßzahl, dem Professionalisierungs-Index (PIX), gemessen werden. Auf die Veröffentlichungen der ersten Ergebnisse (DGFP 2004; 2005a; b) folgte eine Kritik von Oechsler (2005a; b), die auf die – seiner Meinung nach – mangelhafte theoretische, vor allem aber auf die unzureichende methodische Fundierung der Untersuchung abzielt. Oechsler hält die Untersuchung für „unprofessionell“; die DGFP betreibe „blinden“ „Aktionismus ohne Methode und Nutzen“ (2005b, 118). Die Gegenkritik ließ nicht lange auf sich warten. Böhm, Geschäftsführer der DGFP (Böhm 2005), reagiert darauf u.a. mit bemerkenswerten Entgegnungen: „Wissenschaftler mögen ihre eigenen wissenschaftlichen Diskussionen führen. Diese verfolgen wir gerne mit – soweit sie für uns verständlich sind – und sind natürlich bereit, daraus zu lernen, wenn wir Verbesserungspotenziale erkennen. Wissenschaftler verstehen aber in den seltensten Fällen, was die Praxis wirklich bewegt und braucht; dazu haben sie viel zu selten selbst Verantwortung für Personalmanagement in der Praxis getragen! In einer Zeit, in der das Verständnis von ‚gutem Personalmanagement‘ in den deutschen Unternehmen höchst unterschiedlich, ja zuweilen geradezu gegensätzlich ist und (ohne kompetente Hilfestellung) weiter auseinanderzudriften droht, wollen wir mit unserer Professionalisierungsinitiative Orientierung bieten; das scheint uns bisher ziemlich gut zu gelingen. Wenn uns die Wissenschaft konstruktiv dabei hilft, sind wir sehr dankbar; destruktiv behindern lassen wir uns allerdings nicht!“ (Böhm 2005).

Ich will hier nicht die Diskussion über Methodenprobleme vertiefen (da gibt es in jeder Hinsicht lohnenswertere Objekte der Kritik), sondern einen anderen Blick auf das PIX-Konzept werfen (der allerdings Methodenfragen nicht völlig ausklammern kann) – einen Blick aus einer interessentheoretischen, politikorientierten Perspektive. Ich behaupte in diesem Beitrag, dass das PIX-Konzept sehr leistungsfähig ist. Seine

* Univ.-Prof. Dr. Werner Nienhüser, Lehrstuhlinhaber für Allgemeine Betriebswirtschaft, insb. Personalwirtschaft, an der Universität Duisburg-Essen, Universitätsstraße 12, D – 45117 Essen. E-mail: werner.nienhueser@uni-essen.de.