

Gotthard Pietsch*

Wertorientierte Personalarbeit zwischen Mythos und Mikropolitik**

Aufgrund eines verstärkten ökonomischen Legitimationsdrucks und des zunehmenden Einflusses des Shareholder-Value-Denkens wuchs in größeren Unternehmen das Interesse der Personalpraxis an Konzepten wertorientierter Personalarbeit. Obwohl die zugrunde liegenden indikatoren gestützten Messkonzepte mit erheblichen methodischen Einwänden konfrontiert sind, sollen sie den Nachweis personalwirtschaftlicher Beiträge zur Steigerung des Eigentümerwerts ermöglichen. Der Aufsatz analysiert die Gründe für die – ungeachtet der methodischen Einwände – zunehmende Verbreitung der Konzepte wertorientierter Personalarbeit aus einer organisationstheoretischen Perspektive. Letztere verbindet unter Rückgriff auf die Idee der Struktur dualität die Analyse organisationaler Rationalitätsmythen mit der Betrachtung zentraler Akteursinteressen. Vor diesem Hintergrund erweist sich der Erfolg wertorientierter Personalarbeit nicht zuletzt als das Resultat einer umfassenden sozial-organisationalen Integrationsleistung, die kollektive Mythen mit individuellen Akteursinteressen organisationsstrukturell koppelt.

Value-based Human Resource Management between Myth and Micro politics

Under the influence of shareholder value philosophy and under pressure to justify themselves, human resource management professionals are searching for concepts to measure the effects of their decisions on shareholder value. However, the value-based performance measurement of human resource management practices faces considerable methodical problems. From an organizational theory perspective, this paper analyzes the reasons for the spread of these concepts despite remaining methodological objections. Thereby, the underlying perspective of organizational theory combines the analysis of rationalized myths with the examination of the interests of dominant actors and, for the purpose of this combination, draws on the idea of the duality of structure. Upon this theoretical background, the success of value-based human resource management practices proves to be the result of broad organizational integration. In this spirit, the formal structures of value-based performance measurement offer the chance to couple collective myths with individual interests in organizations.

Key words: **Human Resource Management, Value-based Performance Measurement, Organizational Theory, Duality of Structure, Rationalized Myths**

* Dr. Gotthard Pietsch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Habilitand an der FernUniversität in Hagen, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation und Planung, Profilst. 8, D – 58084 Hagen; gotthard.pietsch@fernuni-hagen.de.

** Artikel eingegangen: 18.5.2005
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 2.2.2006.