

Stefan Zimmermann*

Intern versus extern – eine personalökonomische Analyse von Einflussfaktoren auf die Besetzung von Spitzenführungspositionen**

Die unternehmensinterne Besetzung von Stellen gilt als der Standardfall und wird auch im Bereich des Topmanagements empfohlen. Empirische Untersuchungen zeigen jedoch, dass ein nennenswerter Anteil der Spitzenführungskräfte über Unternehmensgrenzen hinweg rekrutiert wird. Dieser Beitrag widmet sich der Frage des Rekrutierungsweges auf Grundlage ökonomischer Ansätze. Herangezogen werden die Humankapitaltheorie und die Neue Institutionenökonomie. Die Ergebnisse zeigen, dass eine strikt oder überwiegend interne Rekrutierung durch die Theorie nicht gerechtfertigt werden kann und dass es von der konkreten Unternehmenssituation abhängen sollte, welcher Rekrutierungsweg geeignet ist. Es wird herausgearbeitet, unter welchen Umständen in einem Unternehmen eher eine interne bzw. externe Besetzung empfohlen werden kann. Je größer und erfolgreicher das Unternehmen, desto eher sollte intern besetzt werden, während ein hohes Unternehmenswachstum oder eine steigende Umweltdynamik die potentielle Eignung externer Kandidaten erhöhen. Damit möchte die Arbeit zu einem differenzierteren Verständnis der Rekrutierungsoptionen beitragen.

Internal Promotion vs. External Recruiting – an Economic Analysis of Factors Influencing Executive Successor Choice

Internal promotion is seen as the normal procedure to fill vacancies and is also recommended for top management positions. However, empirical studies highlight that a considerable number of top managers are recruited externally. This paper addresses the problem of internal promotion vs. external recruitment by drawing on economic theory, in particular human capital theory and new institutional economics. The analysis shows that a general preference for internal promotions cannot be theoretically justified. On the basis of theoretical considerations, a set of characteristics determining the appropriate source of recruitment is derived. It is argued that the bigger and more profitable a company is, the more suitable is internal promotion for a vacant top management position, while strong company growth and a dynamic economic environment make external recruitment more appropriate. This paper thus seeks to contribute to a deeper understanding of recruitment options.

Key words: **executive succession, succession management, employee selection**

* Stefan Zimmermann, Jg. 1974, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Würzburg, Lehrstuhl für BWL, Personal und Organisation, Sanderring 2, D – 97070 Würzburg, E-mail: stefan.zimmermann@uni-wuerzburg.de.

** Die finanzielle Unterstützung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft in Form der Sachbeihilfe WI 2102/2-1 wird dankbar anerkannt.

Artikel eingegangen: 6.2.2009

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.7.2009.