

Jürgen Grieger, Renate Ortlieb, Heike Pantelmann, Barbara Sieben*
**Strategische Bindung der Ressourcen von Fach- und
Führungskräften. Beurteilung und Umsetzung in Unternehmen****

In diesem Beitrag wird analysiert, welche Strategien zur Bindung der Ressourcen von Fach- und Führungskräften, d. h. ihrer für den Unternehmenserfolg bedeutsamen Kompetenzen, in Unternehmen als geeignet beurteilt und welche tatsächlich umgesetzt werden. Auf der Basis der Ressourcenabhängigkeitstheorie von Pfeffer und Salancik und von Etzionis Ansatz der Compliance-Beziehungen entwickeln wir eine Typologie bestehend aus fünf Bindungsstrategien, mit denen der Zufluss und der Erhalt kritischer Ressourcen gesichert werden können. Die Ergebnisse einer Clusteranalyse auf der Basis der Befragung von 159 Personalmanagern der höchsten Leitungsebene in deutschen Unternehmen unterstützen unsere theoretischen Überlegungen zu dieser Typologie. Zugleich zeigt sich eine Diskrepanz zwischen der Beurteilung von Bindungsstrategien und deren Umsetzung, die wir nicht vollständig erklären können. Wir diskutieren Implikationen für die Personalpraxis und -forschung. Der Beitrag zur Forschung liegt insbesondere im Fokus auf die organisationale Ebene sowie in der Anwendung der Ressourcenabhängigkeitstheorie, mit der wir den Blick für die Verknüpfung von Personalbindung, Personalgewinnung und Wissensmanagement als komplementäre Praktiken der Ressourcenbindung öffnen.

**Strategies to Retain Resources of Specialists and Executives.
Managerial Assessments and Implementation**

In this study, we analyze which strategies HR managers regard as appropriate to retain specialists' and executives' resources, i.e. their strategically relevant competences, and which strategies HR managers actually use. On the basis of compliance theory and resource dependence theory we develop a taxonomy of five retention strategies that are apt to secure the accrual and retention of critical resources. The results of a cluster analysis based on data from interviews with top HR managers of 159 German companies support our theoretical considerations. At the same time, they reveal a large gap between the assessment of the appropriateness of retention strategies and their implementation, that we cannot explain completely. We discuss implications for managerial practice and research. Our contribution to HR research stems in particular from our focus on the organizational level of company retention practices and by applying resource dependence theory to explain a company's choice of retention strategies. This perspective highlights the close relationship between employee retention, recruitment and knowledge management as complementary strategies to retain resources.

Key words: **retention management, resource dependence theory, cluster analysis**

* PD Dr. Jürgen Grieger, Dipl.-Kffr. Heike Pantelmann und Prof. Dr. Barbara Sieben, Freie Universität Berlin, Institut für Management, Boltzmannstr. 20, D – 14195 Berlin. E-Mail: juergen.grieger@fu-berlin.de; heike.pantelmann@fu-berlin.de; barbara.sieben@fu-berlin.de.

Prof. Dr. Renate Ortlieb, Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Personalpolitik. E-Mail: renae.ortlieb@uni-graz.at.

** Artikel eingegangen: 4.2.2010
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 26.9.2010