

# Strategische Personalentwicklung

Ein Programm in acht Etappe

von  
Matthias Meifert (Hrsg.)

2., überarbeitete und aktualisierte Auflage

Strategische Personalentwicklung – Meifert (Hrsg.)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Wirtschaft

Springer Wien 2010

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 642 04399 4

## Vorwort des Herausgebers zur 2. Auflage

Seit seinem Erscheinen zum Jahresanfang 2008 ist das Buch Strategische Personalentwicklung mehrfach unverändert nachgedruckt worden und hielt vordere Plätze in den Verkaufsrängen. Die hohe Nachfrage freut die Autoren, den Verlag und den Herausgeber. Sie zeigt, dass das Buch eine Lücke in der umfangreichen Literatur zur Personalentwicklung geschlossen hat. Der Band befriedigt den Bedarf nach einer klar strukturierten, umsetzungsorientierten und dabei elaborierten Darstellung der strategischen Personalentwicklung in erwerbswirtschaftlichen wie nicht-erwerbswirtschaftlichen Organisationen.

Die erste Auflage hat viel Zuspruch und positive Rezensionen erhalten. Besonders freut es, dass sowohl Praktiker, Hochschullehrer und Studierende das Buch schätzen. Auch zeigt sich, dass Beraterkollegen anderer Häuser in Klientenprojekten mit den in diesem Buch dargelegten Vorgehensweisen gut arbeiten können. Insbesondere wird das Acht-Etappen-Konzept als gelungene Komplexitätsreduzierung des eher sperrigen Themenfeldes charakterisiert. Das bewährte Strukturkonzept der ersten Auflage bleibt daher erhalten: Nach dem einführenden Kapitel werden in acht Etappen die Bausteine der strategischen Personalentwicklung ausgebreitet. Anschließend werden die erfolgskritischen Fragen des Alltags der Personalentwicklung besprochen. Ein hoher Praxisbezug wird hier durch Checklisten am Ende der Beiträge sichergestellt.

Anregungen zur Überarbeitung des Buches speisen sich im Wesentlichen aus drei Quellen: Zum einen wurden das Konzept und die Inhalte des Buches in vielen Diskussion mit Klienten, Kollegen und Studierenden immer wieder „herausgefordert“. Daraus ergab sich ein Füllhorn an neuen bzw. weiterführenden Gedanken. Beispielsweise was die Frage der Eindeutigkeit von unternehmensstrategischen Vorgaben und ihrer tatsächlichen Steuerungskraft und -wirkung angeht. Es ist durchaus ein hohes Maß an Skepsis angebracht, ob die basalen Konzepte des Strategischen Managements tatsächlich im Alltag wirken. Gemäß der Einsicht der systemtheoretischen Schule(n), dass Interventionen in organisierte Komplexität

schwer, wenn nicht gar unmöglich sind, darf zumindest hinterfragt werden, ob die klassischen Elemente wie „Strategische Planung“ und „Strategic Alignment“ tatsächlich so wirken, wie immer angenommen. Zum anderen bewegt sich der Diskurs um die strategische Personalentwicklung nicht im luftleeren Raum. Er ist u.a. beeinflusst von aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen, Entwicklung in der betrieblichen Praxis und neueren Forschungsergebnissen. Dem entsprechend wurden aktuellere Entwicklungslinien aufgenommen, soweit sie über eine ausreichend lange Halbwertszeit verfügen (wie beispielsweise die Internationalisierung der Personalentwicklung oder das Konzept der Organisationalen Energie). Mit anderen Worten: Kurzfristige Moden wurden möglichst ausgespart, nachhaltige Entwicklung berücksichtigt. Zum Dritten wurde die Gelegenheit genutzt, um kleinere sprachliche und inhaltliche Unzulänglichkeiten der ersten Auflage auszubessern. Alle Beiträge wurden durchgesehen, teilweise ersetzt, aktualisiert und entsprechend überarbeitet.

Diesen Band zu realisieren war nur mit der Hilfe und Unterstützung von Vielen möglich. Allen voran sei unseren Autoren gedankt, die sich bereitwillig und engagiert in die Arbeit gestürzt und pünktlich die Beiträge geliefert haben. Den Mitarbeitern des Springer-Verlages, insbesondere Martina Bihn und Irene Barrios-Kežić, möchte ich für die gute Zusammenarbeit danken. Julia Lemmer hat in vorbildlicher Weise den gesamten Prozess der Erstellung gesteuert. Ein besonderer Dank gilt auch den folgenden Personen für viele Inspirationen und inhaltlichen Anregungen: Dave Ulrich, Rüdiger Kabst, Walter Jochmann, Eberhard Hübbe sowie Klaus Döring.

Eine informative Lektüre wünscht

Matthias T. Meifert

Berlin im Winter 2009



<http://www.springer.com/978-3-642-04399-4>

Strategische Personalentwicklung

Ein Programm in acht Etappen

(Ed.)M.T. Meifert

2010, XXI, 496 S., Hardcover

ISBN: 978-3-642-04399-4