

PERSONALPOLITIK

Begriff

„Die Formulierung der Personalpolitik kann als Entscheidungsprozeß verstanden werden. Sie erfaßt alle Interaktionen bzw. Verhaltensweisen von Mitgliedern des personalpolitischen Systems, die zu verbindlichen Entscheidungen über Werte bzw. Ziele und Grundsätze bei personellen Fragestellungen führen. Das Treffen dieser personalpolitischen Entscheidungen vollzieht sich dabei in einem politischen Prozeß. Träger dieser Prozesse sind die **Kerngruppen**, die zu verbindlichen personalpolitischen Entscheidungen autorisiert sind, und auf die jeweiligen Bezugsgruppen mit ihren individuellen und kollektiven Zielvorstellungen und Forderungen Einfluß zu nehmen versuchen.“ (1)

Umsetzung

„Personalpolitik wird allgemein für die Personalwirtschaft bzw. die gesamte Unternehmung formuliert, d.h. sie hat einen geringen Konkretisierungsgrad. Daraus folgt, daß sie nicht unmittelbar in zu realisierende Handlungen umsetzbar ist. Für bestimmte Aktionen und Problemsituationen ist sie zumindest zu präzisieren. Dies geschieht einerseits durch die Formulierung und Implementierung von Teilpolitiken für die personalwirtschaftlichen Funktionen (z.B. Personalentwicklungspolitik, Entgeltpolitik) und andererseits in der Konkretisierung durch planerische Entscheidungen.

Die Personalpolitik ist sowohl durch innerbetriebliche Beziehungen als auch durch vielfältige Verknüpfungen zum Um- und Zwischensystem gekennzeichnet.“ (2)

Ethische Personalpolitik

„Personalwirtschaftlich verantwortungsvolles Handeln äußert sich ... In Maßnahmen der Personalentwicklung, in verstärkter Entscheidungspartizipation, in **Maßnahmen der Humanisierung** der Arbeit oder umfassenden Sozialleistungsangeboten. Bei all dem besteht die Gefahr, daß eine „ethische Personalpolitik“ lediglich eine Feigenblattnfunktion übernimmt und ausschließlich aus imagefördernden Lippenbekenntnissen besteht. Eine nähere Analyse der Personalpraxis einer Unternehmung kann schnell zutage fördern, daß eindeutig **wirtschaftliche Interessen**, nicht aber vorrangig ethische Intentionen, die Entwicklung und Implementation personalpolitischer Programme bestimmen.“ (3)

Internationalisierung der Personalpolitik

„Der EG-Binnenmarkt und die zunehmende Globalisierung der Märkte bedeuten eine Herausforderung für die Personalpolitik insofern, als ein verstärktes Ausmaß an externen Einflüssen durch eine Erweiterung des Umsystems und eine größere Anzahl von Funktionen und Aktivitäten im **multinational ausgerichteten Unternehmen** einzukalkulieren sind. Personalpolitische Grundsatzentscheidungen im multinationalen Unternehmen können grundsätzlich auf vier verschiedenen Basis-Vorgehensweisen beruhen.“ (3):

- ethnozentrischer Ansatz (Stammhaus-Orientierung)
- regiozentrischer Ansatz (regionale Besonderheiten)
- polyzentrischer Ansatz (Länder-Orientierung)
- geozentrischer Ansatz (Mix aus den drei Orientierungen)

Quelle: Hentze, J.: Personalwirtschaftslehre I, 6. Aufl., Stuttgart u.a. 1994, (1) S. 71/72; (2) S. 72; (3) S. 82