

Personalmanagement als Erfolgsfaktor für den deutschen Mittelstand

Die Märkte in Europa und USA stabilisieren sich auf niedrigem Niveau, das Geschäft läuft in vielen technischen Bereichen, u.a. bedingt durch staatliche Subventionen, langsam wieder an. Inzwischen sind auch in Asien gut ausgebildete Ingenieure zu finden und ein immenser, sich noch entwickelnder Markt. Daher beginnen einige Großunternehmen bereits Entwicklungsabteilungen von Europa nach Asien zu verlegen. Doch was wird künftig weiterhin in Deutschland entwickelt und gefertigt werden? Und: Welche Unternehmen bleiben hier erfolgreich?

Wer derzeit in Fachzeitschriften blättert, findet eine Antwort: Die aktuell erfolgreichen Unternehmen beschäftigen sich vor allem mit Zukunftstechnologien. Sie sind hoch innovativ und in Nischen angesiedelt, die nicht den Massenmarkt fokussieren. Außerdem sind diese Firmen qualitätsbewusst, effizient in den Strukturen, sehr flexibel und bereit, schnell kundenspezifische Lösungen zu kreieren und sich international auszurichten. Doch diese Beispiele sind momentan noch die Aus-

nahme. Die Aufgabe vieler Unternehmer besteht derzeit vielmehr darin, dieses innovative Potenzial im Unternehmen erst einmal aufzubauen bzw. Voraussetzungen dafür zu schaffen.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist das pragmatische Konzept des Human Capital Creating ein wirksames Instrument. Dabei empfiehlt es sich, den Mitarbeiterstamm einmal unter die Lupe zu nehmen. Welche Ingenieure bringen das Unternehmen weiter? Wie kann man sicherstellen, dass sie das auch in Zukunft noch tun? Mit welchen Arbeitsabläufen ist man unzufrieden? Bearbeiten Mitarbeiter wirklich das, was sie können und gerne tun? Haben alle Beteiligten klare Ziele und werden sie ausreichend gefördert? Welches Potenzial bringt eine neu eingestellte Person für mein Unternehmen? Realität ist doch meist, dass ein rein technischer oder monetärer Fokus oder auch die Scheu vor zwischenmenschlichem Dialog den Mitarbeiter als wichtiges Potenzial für den Unternehmenserfolg verkümmern lässt. Diese Versäumnisse äußern sich in Unzufriedenheit und

schlechtem Betriebsklima, fehlendem Mitdenken und Unfähigkeit zur Innovation. Deshalb sollte man verfahrenere Strukturen durch das pragmatische Konzept des Human Capital Creatings aufbrechen.

Dazu sind klare Ziele, wie sich ein Unternehmen in den nächsten Jahren entwickeln soll, notwendig. Erst dann folgt der pragmatische, strukturierte Prozess, der hilft, die Potenziale der Mitarbeiter im ersten Schritt besser kennenzulernen.

„Modernes Personalmanagement ist die Grundlage für den weiteren Erfolg eines Unternehmens. Hierbei kann die professionelle Unterstützung eines erfahrenen, auf den Mittelstand ausgerichteten Partners sinnvoll sein.“ – Uta Seelig, beratungsgruppe wirth + partner

