

Die Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung

Article

ZfP-Diskurs: Human Capital Management

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Die Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung (2008) : ZfP-Diskurs: Human Capital Management, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 1, pp. 83-84

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70970>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Herausgeber der Zeitschrift für Personalforschung

ZfP-Diskurs:

Human Capital Management

Das Institut der deutschen Wirtschaft vermeldete jüngst, dass Deutschland auf der Skala des „IW-Humankapitalindikators“ im Vergleich von 26 Industrieländern mit einem Wert von 50 Punkten den 17. Platz belege (Anger 2007). Hier dürfte die Frage laut werden, wie Humankapital konzeptionalisiert und gemessen wurde, und es wird vermutlich Meinungsverschiedenheiten über die Validität und Reliabilität der Messung geben. Die Debatte um die Relevanz, Messung und Bewertung von Humankapital hat in der Volkswirtschaftslehre eine recht lange Tradition. Eine so weit zurückreichende, eigenständige Tradition ist in der Betriebs- und Personalwirtschaftslehre so nicht zu beobachten, aber es gibt einige Parallelen in der Art und Weise, wie diskutiert wird: Erstens wird auch hier immer wieder versucht, Humankapital zu erfassen und zu bewerten, nicht auf der Ebene von Ländern natürlich, sondern von Unternehmen. Es wäre auch verwunderlich, wenn sich Betriebswirte nicht mit dem Wert des wertschaffenden „Faktors Arbeit“ befassen. Zweitens hat man wie bei der gesamtwirtschaftlichen Betrachtungsweise den Eindruck, dass es in der Personalwissenschaft einerseits keinen Dissens darüber gibt, *ob* man sich mit Humankapital befassen soll, dass es aber andererseits sehr strittig ist, *wie* dessen Messung und Bewertung usw. vorzunehmen sind. Dieser Dissens dürfte sich keineswegs nur auf die Abbildung des Humankapitals in Formeln beziehen, sondern resultiert zum Teil auch aus sehr unterschiedlichen Hypothesen über inhaltliche Zusammenhänge, etwa über den Effekt von Personalentwicklungsmaßnahmen auf den Humankapitalwert.

Facetten einer solchen Diskussion sind Gegenstand des folgenden Diskurses. Er nimmt inhaltlich Bezug auf Heft 3 der Zeitschrift für Personalforschung, das sich dem Thema „Human Capital Management“ widmete. Der Diskurs hat zwei Linien.

Erstens sind Hugo Kossbiel (Universität Frankfurt) und Volker Stein (Universität Siegen) unterschiedlicher Auffassung vor allem über die Art und Weise der Erfassung bzw. Bewertung des Humankapitals von Unternehmen. Ihre Debatte bezieht sich auf den Aufsatz von Volker Stein „Human Capital Management. The German Way“ in der ZfP 3/2007. Zu diesem Artikel hat Hugo Kossbiel eine Replik geschrieben und bei der ZfP eingereicht. Obschon diese Replik anderenorts in ihren wesentlichen Inhalten veröffentlicht wurde und damit eine erneute Publikation nicht den formalen Richtlinien der ZfP entspräche, haben wir uns dennoch in diesem Fall aufgrund von jüngsten Anregungen unserer Leserinnen und Leser, die ansatzweise bereits in Gang gekommene Diskussion nun doch in ihrer Zeitschrift im Zusammenhang verfolgen zu können, entschieden, sowohl den Beitrag von Herrn Kossbiel als auch eine hierauf Bezug nehmende, von uns wie auch anderenorts üblich eingeräumte aktuelle wie abschließende Antwortmöglichkeit seitens Herrn Steins im Rahmen dieses Diskurses zu publizieren. Schließlich ist es das Ziel der ZfP, auch zu diesem Thema das wesentliche Forum der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und deren Verbindung zur Unternehmenspraxis zu sein.

Die Verbindung zwischen wissenschaftlicher Analyse und praktischer Personalpolitik zeigt sich in der zweiten Linie des in diesem Heft stattfindenden Diskurses. Alexander Spermann (Ranstad) äußert sich in einer Stellungnahme zum Beitrag von Stephanie Schmidt und Kirsten Thommes. Die beiden Autorinnen argumentieren, dass Zeitarbeitsfirmen ein Interesse daran haben, in allgemeines Humankapital zu investieren, während die Unternehmen, die die Zeitarbeiter einsetzen, an spezifischem Humankapital interessiert sind. Damit stellen sich u.a. Fragen der Verteilung von Kosten und Nutzen zwischen den beteiligten Parteien. Herr Spermann setzt sich zum einen mit der „Sprungbrett“-Hypothese auseinander und argumentiert, dass Leiharbeit den Übergang in unbefristete Beschäftigung fördere. Er stellt zum zweiten die Bedeutung heraus, die Ranstad der Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern beimisst. Qualifiziert werde durch zertifiziertes „learning on the job“, durch E-Learning-Angebote und durch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Randstad-Akademie. Damit solle die Nachfrage der Kunden nach höher qualifizierten, temporär benötigten Beschäftigten befriedigt werden. Darüber hinaus hätten Qualifizierungsmaßnahmen die Funktion eines Qualitätsscreenings und damit eine Selektionsfunktion. Diese sei nötig, weil den Leiharbeiter nutzenden Kunden nur unzureichende, asymmetrische Informationen über die Qualität der einzusetzenden Arbeitskräfte zur Verfügung stünden.

Eine abschließende Bemerkung von Seiten der Herausgeber der ZfP zum Diskursformat. Wir denken seit Längerem darüber nach, ob wir neben (ggf. in Erweiterung) der bereits vorhandenen „Diskursrubrik“ ein weiteres Format in der Zeitschrift etablieren, das es ermöglicht, auch sehr kurze Beiträge zu veröffentlichen, z.B. Polemiken zur Sache oder „research notes“, jeweils selbstverständlich unter Beachtung wissenschaftlicher Kriterien. Unser Ziel ist es, noch mehr, vielleicht sogar noch stärker kontroverse und (nicht zuletzt) unterhaltsamere wissenschaftliche Debatten, Diskurse, Diskussionen zu initiieren und durch deren Publikation die Personalforschung zu fördern. Wir werden Sie darüber auf dem Laufenden halten.

Literatur

- Anger, Christina (2007): Deutschlands Ausstattung mit Humankapital – Ergebnisse des IW-Humankapitalindikators. In: IW-Trends, Heft3, 1-18.
- Stein, Volker (2007): Human Capital Management: The German Way. In: Zeitschrift für Personalforschung, 21 (3), 295-321.