

Summary zur Dissertation mit dem Titel:

Internationale Organisationsstrategien im HRM Wie könnte die IHRM-Abteilung der Zukunft aussehen? Eine Fallstudie durch Action Research.

Die Internationalisierung stellt nicht zuletzt die Personalarbeit vor neue Aufgaben. [...] Auf verschiedenen Hierarchieebenen und in unterschiedlichen Aufgabenfeldern werden Mitarbeiter mit der Erfahrung konfrontiert, dass das Handeln der ausländischen Partner andersartigen, unvertrauten Spielregeln folgt, die das eigene Selbstverständnis ebenso in Frage stellen wie die effektive Aufgabebearbeitung. (Mayrhofer 2005: 1-2)

Globalisierung und Internationalisierung sind sehr verbreitete Themen in der Managementforschung, jedoch stellen aktuelle Studien zum Internationalen Human Resource Management (IHRM), wie zum Beispiel die von Hewitt „Managing HR on a Global Scale 2009“, eine beachtliche Lücke zwischen der theoretischen Wissensbasis zu Internationalisierungsstrategien und der praktischen Umsetzung im IHRM multinationaler Unternehmen (MNU) fest.

Trotz dieser Feststellungen sind empirische Studien zur internationalen HRM-Organisation noch sehr wenig verbreitet (Kaudela-Baum; Endrissat 2009: 126). Genau an dieser Stelle setzt die geplante Arbeit an, indem sie die Koordination internationaler Mutter-Tochterbeziehungen und hierbei den Umgang mit dem Dilemma Standardisierung vs. Differenzierung analysiert. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf der internationalen Personalorganisation und -struktur. Um den direkten Bezug zwischen Theorie und Praxis herzustellen, wird die Untersuchung in Zusammenarbeit mit einem international agierenden mittelständischen Unternehmen aus Deutschland durchgeführt.

Ziel dieser Arbeit ist es Aussagen über den derzeitigen Stand und die Vision des Unternehmens zu formulieren. Im Zuge der Untersuchung soll durch die Analyse der aktuellen Personalstrategie und durch Interviews mit den Leitern aller Personalabteilungen in den verschiedenen Ländern Herausforderungen und Schlüsseldilemmata der Internationalisierung für die Organisation der Personalabteilung herausgearbeitet werden. Einen weiteren Schritt bildet die Ableitung möglicher Handlungsempfehlungen für die zukünftige Organisation von Group HR. Dadurch soll die Frage beantwortet werden, wie eine effektive und kulturell stimmige IHRM-Abteilung der Zukunft in diesem Unternehmen aussehen könnte.

Die Arbeit basiert dabei unter anderem auf folgenden Annahmen:

- **Die Angemessenheit von HR-Strategien ist unternehmens- und kulturabhängig** (vgl. Stimmigkeitsprinzip nach Scholz 2000: 813) und daher nicht ohne weiteres auf alle Tochterunternehmen übertragbar.
- **Es besteht ein Dilemma zwischen Standardisierung und Differenzierung** (A. Laurent 1986 in Dowling et al. 2008: 13), das es zu nivellieren gilt, um eine erfolgreiche und effiziente IHRM-Organisation zu entwickeln und zu implementieren.
- **Erfolgreiche MNUs müssen in der Lage sein, den institutionellen Anforderungen der unterschiedlichen Kontexte einerseits und den Anforderungen an ein standardisiertes Personalkonzept andererseits gerecht zu werden.** Es gilt demnach das Dilemma der notwendigen Anpassung an lokale Gegebenheiten mit dem ökonomischen Zwang der Vereinheitlichung zu bewältigen (Wächter 2004).