

**Christina Gräfe**

## **„Führung und Commitment: Konsequenzen für Personalentwicklungsmaßnahmen“**

In den Medien sind nachrichten über die derzeitige Wirtschaftskrise, Kurzarbeit, Insolvenzen und drohende Arbeitslosigkeit an der Tagesordnung und verbreiten Besorgnis bei Unternehmen, Unternehmern und Arbeitnehmern. Viele Unternehmen in Deutschland sind von der negativen wirtschaftlichen Entwicklung betroffen und bangen um ihre Existenz. Trotz der brisanten ökonomischen Lage ist die Thematik der Mitarbeiterbindung wichtig. Es gilt für die Unternehmen zu binden und Abwanderungen, bspw. ins Ausland zu vermeiden. Strukturelle Veränderungen und organisatorischer Wandel müssen von den Mitarbeitern getragen und unterstützt werden. Nur so haben viele Unternehmen die Chance, sich aus der Krise hinaus zu manövrieren.

Das Humankapital ist eine der Grundsäulen auf denen ein Unternehmen basiert. Die Verbundenheit der Mitarbeiter zum Unternehmen ist jedoch abhängig von deren organisationalem Commitment. In Zeiten der Flexibilisierung, Technologisierung und Globalisierung genügt es nicht mehr nur, dass die Mitarbeiter in ihren Unternehmen verbleiben, sondern sie müssen darüber hinaus auch die Bereitschaft besitzen, ihre Aufgaben und Pflichten über die Zielerreichung hinaus zu erfüllen. Die Mitarbeiter sollten strategische Veränderungen im Unternehmen unterstützen, hinter den Entscheidungen des Managements stehen und diese mit tragen. Das organisationale Commitment der Mitarbeiter generiert Engagement und Innovationsbereitschaft und somit auch eine höhere Produktivität und Effizienz. Die mit hohen Kosten verbundene Fluktuation wird so vermieden bzw. verringert. Dies sind unabdingbare Wettbewerbsvorteile und sichern die erfolgreiche Fortführung der Unternehmung. Doch mit welchen Instrumenten kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter erfolgreich an sich binden und deren organisationales Commitment steigern?

Heutzutage sind es nicht mehr nur die klassischen Anreizsysteme wie etwa Boni und Incentives, die einen Mitarbeiter im Unternehmen halten. So wird der Führung eine immer stärkere Rolle eingeräumt Commitment zu fördern. Im Rahmen dieser Arbeit soll daher die Führung als Instrument zur Mitarbeiterbindung näher betrachtet werden. Da die Führungskräfte den sich kontinuierlich veränderten Anforderungen an die Mitarbeiterführung gerecht werden müssen, ist in diesem Zusammenhang ein Blick auf die Ausbildung von Führungskräften besonders relevant.