

Leistungsmaße und Mitarbeiterproduktivität

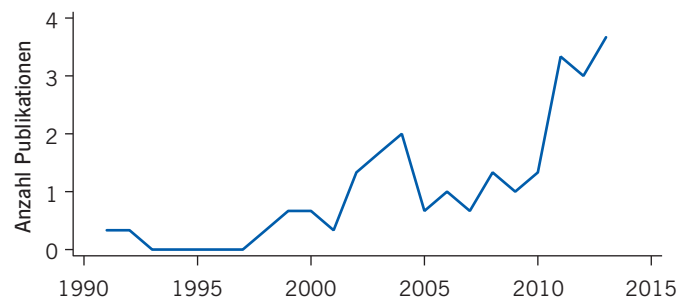
Die Wahl der richtigen Leistungsmaße kann die Entscheidungsfindung in Politik und Management verbessern

Schlagworte: Mitarbeiterproduktivität, Leistungsmaße, Personalmanagement

RELEVANZ DES THEMAS

Die Messung der Produktivität von Arbeitskräften ist für die Politik und die Entscheidungsfindung im privaten Sektor von großer Bedeutung. Da es an zuverlässigen Methoden zur Bestimmung der Mitarbeiterproduktivität mangelt, verwenden viele Unternehmen spezifische Leistungsmaße, um etwa bestimmte Anreizwirkungen zu messen. Auch im öffentlichen Sektor werden solche Maße zur Kontrolle und Bewertung von Beschäftigten herangezogen, etwa zur Beurteilung von Lehrkräften. Um die geeigneten Leistungsmaße zu wählen, die Arbeitsverträge dahingehend zu optimieren und die Produktivität auf diese Weise zu steigern, müssen Politiker und Manager die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Maße kennen.

Direkte Maße der Mitarbeiterproduktivität gewinnen wissenschaftlich an Bedeutung



Anmerkung: Über 3 Jahre gleitender Durchschnitt der Anzahl an Publikationen in den Top 10 Ökonomie-Fachzeitschriften (VRE, QJE, ECA, JPE, RES, JEEA, JOLE, AEJA, JHR, EJ) zu direkten Leistungsmaßen.

Quelle: Berechnungen des Autors basierend auf Daten von EconLit.

IZA
World of Labor

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Leistungsmaße liefern detaillierte Informationen über die Produktivität der Mitarbeiter.
- + Fragen zu Anreizwirkungen, Gruppendynamiken und Humankapitalbildung können mit Leistungsmaßen besser beantwortet werden.
- + Zuverlässige Leistungsmaße sind erforderlich, um die Arbeitsverträge entsprechend zu gestalten und die Produktivität zu steigern.
- + Im privaten wie auch im öffentlichen Sektor wird von Leistungsmaßen für gering- und hochqualifizierte Tätigkeiten immer häufiger Gebrauch gemacht.

Contra

- Es gibt keine allgemeingültige Definition von Mitarbeiterproduktivität, da deren Messbarkeit begrenzt und kontextabhängig ist.
- Mitarbeiterproduktivität erstreckt sich in der Regel über mehrere Dimensionen, die nicht alle messbar sind.
- Durch die Nutzung der falschen Leistungsmaße zur Bewertung von Mitarbeitern können Verzerrungen entstehen, die sich wiederum negativ auf die Produktivität auswirken.
- In teambasierten Arbeitsumgebungen lassen sich individuelle Beiträge zur Produktivität oft nicht zuverlässig abschätzen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Leistungsmaße können wichtige Hinweise darauf geben, wie produktiv die Mitarbeiter sind und wie die Arbeitsumgebung organisiert werden sollte. Direkte Produktivitätsmaße werden beispielsweise herangezogen, um die Auswirkungen von Leistungsanreizen, den Einfluss von Kollegen auf die individuelle Leistung oder die Humankapitalbildung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Dabei ist die Wahl der geeigneten Leistungsmaße entscheidend, um ineffiziente Anreize, mangelhaft ausgestaltete Arbeitsverträge oder falsche politische Schlussfolgerungen zu vermeiden.