

Vorwort

Nach der erfolgreichen Institutionalisierung einer Arbeitstagung zum Themenkreis „Strategisches Kompetenz-Management“ im September 1999 an der Ruhr-Universität in Bochum fand nach zweijähriger Pause am 27. und 28. September 2001 die zweite Arbeitstagung der Forschergruppe an der Universität Mainz statt. Die örtliche Tagungsleitung lag in Händen unseres Mitherausgebers Prof. Dr. Klaus Bellmann und seines Mitarbeiters Dr. Udo Mildenerger, denen auch an dieser Stelle für Ihren Einsatz herzlich gedankt sei. An der Tagung nahmen ca. 30 Fachkräfte aus Wissenschaft und Praxis teil. Hatte die erste Arbeitstagung den Zweck der Einrichtung eines Netzwerks der auf dem Forschungsgebiet des „Strategischen Kompetenzmanagement“ tätigen Wissenschaftler, so diente die zweite Arbeitstagung der Konsolidierung und inhaltlichen Präzisierung des wissenschaftlichen Anliegens.

Gestützt auf einen terminologischen Beitrag von Jörg Freiling (Universität Bremen), bemühten sich die übrigen Vortragenden um eine inhaltliche Auslotung der einer Unternehmung als juristische Person zuzuordnenden Kompetenzen. Als Kompetenzfelder schälten sich dabei neben der Strategiekompetenz der Unternehmensleitung die Technologie-Kompetenz, die Innovationskompetenz, die Forschungs- und Entwicklungskompetenz sowie die Personalführungskompetenz heraus. Die Konzeption von „Kompetenz“ stützt sich dabei auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten natürlicher Personen, die der Unternehmung kraft Verfügungsrecht verpflichtet sind. Die Entfaltung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangt eine entsprechende organisatorische Legitimation und seitens der Führungsverantwortlichen in der Unternehmung geeignete Anreizsysteme. Diese dienen den mit Kompetenz ausgestatteten Personen zur Motivation, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich vor allem auf Wissen gründen, in den Dienst der gemeinsamen Sache zu stellen.

Die Betonung persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen der Kompetenzen zeigt einen Entwicklungspfad in Richtung auf eine Ergänzung personalwirtschaftlicher Erkenntnisse auf. Angesichts des Abschieds von der Industriegesellschaft und eines Wechsels hin zur Dienstleistungsgesellschaft zeigen sich vor allem neue Aufgaben für die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, den Personaleinsatz und die Personalbindung, um auf diesem Wege strategische Wettbewerbsvorteile in den Marktfeldern der Unternehmung zu sichern und zu vertiefen. Es war daher nur konsequent, wenn eine Reihe von Autoren sich mit Fragen der Strategieentwicklung, der Strategieflexibilität, aber auch der Identifikation von Kompetenzlücken sowie dem Wertmanagement befasste.

Die Weiterentwicklung der theoretischen Grundlagen eines „Strategischen Kompetenzmanagement“ bedarf nach wie vor der Rückbindung in die Theorien des „Resource-based View“ sowie der Institutionenökonomie. Aus diesem Grunde finden sich im vorliegenden Tagungsband auch Beiträge von Autoren, die konsequent diese Verbindungswege beschreiten. Darüber hinaus ist es zu begrüßen, dass sich Tagungsteil-

nehmer auch den instrumentellen Fragen sowie den Führungs- und Steuerungsansätzen gewidmet haben. Zu nennen sind hier die Überlegungen zur Nutzung des Instruments der Balanced Scorecard oder auch zur Nutzung neuartiger E-Commerce-Geschäftssysteme für das Kompetenz-Management. Die Vertreter der Praxis unter den Tagungsteilnehmern haben wichtige Anschauungsbeispiele aus ihren Unternehmungen beige-steuert, die die Diskussion der vorwiegend theoretisch orientierten Sachthemen auf-gelockert und ergänzt haben.

Es ist absehbar, dass sich das Strategische Kompetenz-Management zu einem die be-triebswirtschaftliche Theorie nachhaltig befruchtenden Arbeitsgebiet entwickeln wird. Die Organisationstheorie, die Marketing-Theorie, die Theorie der Rechnungslegung sowie die Theorie der Corporate Governance werden aller Voraussicht nach besonders stark beeinflusst sein. Im Mittelpunkt dürfte jedoch die Renaissance der Theorie des Human Factor im Zusammenhang mit den Grundüberlegungen zur Dienstleis-tungsökonomie stehen. Betrachtet man dies zudem im Zusammenhang mit der sich anbahnenden, verstärkten Virtualisierung der Unternehmung (wie sie durch vielfältige Möglichkeiten der Kooperation bereits seit längerem manifest sind), so dürfte deutlich werden, dass die Befassung in Wissenschaft und Praxis mit den Erkenntnissen zum „Strategischen Kompetenz-Management“ auch die Wirtschafts- und Gesellschafts-strukturen in den ersten Jahrzehnten des 21. Jahrhunderts bewegen kann.

Die nächste Tagung der Arbeitsgruppe wird abermals im Abstand von zwei Jahren, d.h. im September 2003, an der Universität Innsbruck stattfinden. Die weiteren Ergeb-nisse der in der Zwischenzeit durchgeführten Forschungsarbeiten werden mit großem Interesse (um nicht zu sagen: Spannung) erwartet.

Bochum, im Februar 2002

Professor Dr. Peter Hammann
Ruhr-Universität Bochum
(Geschäftsführender Herausgeber)