

Experten sind sich einig, dass deutsche Unternehmen sich im globalen Wettbewerb nur dann langfristig erfolgreich behaupten können, wenn sie sich auf wissensintensive Produkte und Dienstleistungen spezialisieren. Bemühungen um die Ausgestaltung eines Managements der „wissensorientierten Unternehmensressourcen“, d. h. des „Intellektuellen Kapitals“, sind allerdings häufig durch eine unreflektierte Anwendung neuartiger „Managementmoden“ gekennzeichnet und zeigen deshalb meist nicht den gewünschten Erfolg.

An diesem Problem setzt die Arbeit von Florian Schloderer an. Er entwickelt und ana-

---

---

---

---

---

---

---

---

lysiert ein differenziertes System von Einflussgrößen, welche auf die zwischen Unternehmen und deren Mitarbeitern ablaufenden wissensbezogenen Prozesse wirken. Im Zentrum der Arbeit steht der Mensch als Wissensträger, dessen Verhalten zum einen durch seine individuellen Bedürfnisse und Interessen und zum anderen durch seine institutionelle Einbindung in das Unternehmen in Form des „psychologischen Vertrags“ bestimmt wird. Dabei werden unterschiedliche Typen von psychologischen Verträgen miteinander verglichen: der traditionelle, eher langfristige und mitarbeiterorientierte Vertrag und der heute von vielen Unternehmen vorgezogene, auf Kosteneffizienz und ausschließlich auf Deckung des unternehmensseitig bestehenden Kapazitätsbedarfs ausgerichtete kurzfristige „transaktionale“ Vertrag. Herr Schloderer zeigt auf, dass beide Formen von psychologischen Verträgen im Hinblick auf die wissensorientierten Unternehmensressourcen jeweils spezifische Stärken und Schwächen besitzen, und schafft damit wichtige Voraussetzungen, die wissensorientierten Unternehmensressourcen zukünftig erfolgreicher managen zu können.

Die anspruchsvolle wissenschaftliche Arbeit von Florian Schloderer ist insbesondere für folgende drei Leserkreise interessant:

- Für die Betriebswirtschaftslehre des Personalwesens wird ein wichtiger theoretischer Beitrag geliefert, wie durch die Berücksichtigung der institutionellen Einbindungsform von Mitarbeitern die personalwirtschaftliche Wertschöpfung im Wissensbereich gesteigert und dieser Wertschöpfungsbeitrag gegenüber anderen Disziplinen nachgewiesen werden kann. Dies trägt wesentlich zu einer Erhöhung der Legitimation personalwirtschaftlichen Handelns bei.

- Personalmanager werden durch Anwendung der Erkenntnisse dieser Arbeit in die Lage versetzt, die wissensorientierten Unternehmensressourcen zukünftig langfristig erfolgreicher zu managen und sich gegenüber anderen Unternehmensbereichen besser zu rechtfertigen, wenn sie sich gegen den unreflektierten und vorschnellen Einsatz immer neuer Managementkonzepte entscheiden, die keine nachhaltigen Ergebnisse versprechen.
- Schließlich liefert die Arbeit wissenschaftlich fundierte und differenzierte Argumente für den Diskurs über die Modernisierung der sozialen Marktwirtschaft. Gerade im globalen Wettbewerb um wissensintensive Produkte und Dienstleistungen wird es sich langfristig als Wettbewerbsvorteil erweisen, bestimmte Elemente traditioneller Beschäftigungskontrakte zu bewahren.

Letztlich geht es Herrn Schloderer darum, einen Beitrag zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in unserem Lande zu leisten und zu verdeutlichen, wie ein kompetentes innovationsorientiertes Personal- und Wissensmanagement hierzu beitragen kann. Angesichts der Aktualität und Wichtigkeit dieses Themas ist seinen Überlegungen hohe Aufmerksamkeit zu wünschen.

Univ.-Prof. Dr. Rainer Marr