

Die Autorin widmet sich insbesondere aus dem Blickfeld des strategischen Kompetenzmanagements zentraler Fragestellungen des Lernmanagements, weil dieses als Grundlage zur Erzielung unternehmerischer Wettbewerbsvorteile betrachtet wird. Voraussetzung hierfür ist es, die (noch) klaffende Lücke zwischen den lerntheoretischen Ansätzen einerseits und dem strategischen Management andererseits zu schließen. Während lerntheoretische Ansätze zumeist eine stark pädagogisch-psychologische Einfärbung aufweisen und damit zwangsläufig eher eine verhaltenswissenschaftliche Orientierung einnehmen, thematisieren alle Paradigmen, Forschungsströmungen und Modelle des strategischen Managements – so unterschiedlich sie in ihren Prämissen auch sein mögen – den Erfolg und Misserfolg ökonomischer Institutionen. Mangelt es den lerntheoretischen Ansätzen oftmals am betriebswirtschaftlichen Bezug, so wird im Rahmen des strategischen Managements erst in jüngster Zeit für eine stärkere Integration verhaltens- und kognitionswissenschaftlicher Ansätze in dessen stark fragmentiertes Theoriegebäude votiert.

Wenn die Verfasserin ihre Arbeit nunmehr mit dem Titel „Professionelles Lernmanagement“ versieht, dann verbirgt sich darin eine hintergründige Kritik am aktuellen Status Quo des Lernmanagements in Unternehmen, das dem Anschein nach sporadisch, beliebig oder gar dilettantisch vonstatten geht. Zwangsläufig stellt sich damit die Frage nach der Effektivität der Personal- und Organisationsentwicklung. Forschungsmethodisch ist die Arbeit interdisziplinär angelegt, weil Management- und Strategiethemen mit zentralen Fragestellungen der Kognitions- und Verhaltenswissenschaften verknüpft werden. Diese Verzahnung ist insofern von hoher Relevanz, als personalpolitisch induzierte Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse aus Controlling-sicht den Nachweis erbringen müssen, dass durch sie ein nachhaltiger Mehrwert generiert wird. Ansonsten wird deren betriebswirtschaftliche Legitimität zwangsläufig angezweifelt.

Mit dem „Professionellen Lernmanagement“ gelingt der Autorin die Verzahnung des Lern- und Kompetenzmanagements mit dem Wertsteigerungs- und Vorteilsmanagement. Lern- und Ausbildungsinvestitionen werden dementsprechend nicht länger einseitig zu Aufwandspositionen degradiert, sondern als Realloptionen auf die strategische Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens angesehen. Bemerkenswert ist der holistische Forschungsansatz der Arbeit, wodurch die bislang leider zu konstatierende Entkopplung von Lern-, Kompetenz- und Vorteilsmanagement durchbrochen wird. Zu begrüßen ist dabei die gezielte Suche nach gemeinsamen Schnittstellen mit dem Wertsteigerungsmanagement, das bedingt durch die Dominanz des „Finance-based View of the Firm“, tendenziell die kompetenzstrategische Tiefenstruktur schlechter oder guter Performanz zu vernachlässigen neigt. Surrey

demonstriert in wissenschaftlich sehr ansprecherischer Weise, dass ein zentraler Werttreiber finanzieller Performanz in vor geschalteten Unternehmensvorteilen begründet liegt, die wiederum auf Ressourcenrekrutierungs-, veredelungs- und -nutzungs-

synchronisieren. Dass viele Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen unter Wertsteigerungsgesichtspunkten nicht den gewünschten Erfolg erzielen, ist dabei nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass es sich hierbei um undifferenzierte „Gießkannenaktionen“ handelt, die unsystematisch geplant und umgesetzt werden.

Die vorliegende Monographie zum Lern- und Kompetenzmanagement ist all denjenigen als Lektüre zu empfehlen, die an einer engen Verzahnung von Personal- und Kompetenzentwicklungsthemen einerseits und dem strategischen Vorteils- und Wertsteigerungsmanagement andererseits interessiert sind. Die Arbeit richtet sich gleichermaßen an Wissenschaftler, Berater und Experten auf dem Gebiet der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung. Aufgrund ihres innovativen Charakters wünsche ich dem Werk eine weite Verbreitung in Wissenschaft und Praxis im Rahmen des strategischen Kompetenzmanagements.

Professor Dr. Christoph Rasche

Geleitwort

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht weist das „Lernmanagement“ mehrere Forschungslücken auf. Wird davon ausgegangen, dass die Organisationsentwicklung, das organisationale Lernen ebenso wie die Personalentwicklung als Qualifizierung von Humanpotenzialen für gegenwärtige und zukünftige Aufgaben keinen Selbstzweck darstellt, dann ist immer noch sehr klärungsbedürftig, welchen Beitrag diese Funktionen des Personalmanagements zur unternehmerischen Wertsteigerung leisten, welcher Zusammenhang zwischen modernen Lernkonzepten und unternehmerischen Wettbewerbsvorteilen besteht und inwiefern, falls diese Erklärungslücken hinreichend überbrückbar sind, von einem „Professionellen Lernmanagement“ gesprochen werden kann.

In verdienstvoller Weise spricht Heike Surrey mehrere wichtige Fragestellungen an, die nicht einseitig der Betriebspädagogik und der Lernpsychologie überlassen werden kann. Letztlich fehlte der Anschluss an die moderne Managementlehre und das strategische Personalmanagement. Dabei hat die Diskussion um betriebliche Lernprozesse mittlerweile ein Niveau erreicht, das es einerseits erlaubt, nicht nur individuelle, sondern auch organisationale Aspekte zu berücksichtigen und zudem die bislang weitgehend vernachlässigte Verbindung zum strategischen Management herzustellen.

Heike Surrey legt eine in sich abgerundete, stimmige Konzeption des „Professionellen Lernmanagements“ vor. Positiv ist hervorzuheben, dass (nun endlich) ein enger Bezug zum strategischen Management und zum Wertsteigerungsmanagement, in dem auch das strategische und das professionelle Personalmanagement mit verankert wurde, hergestellt worden ist. Neben der konsistenten Verbindung des organisationalen Lernens mit dem strategischen Management wurde eine – ebenso konsistente – Übertragung auf die Verknüpfung des individuellen Lernens mit dem strategischen Personalmanagement und speziell der strategischen Personalentwicklung geleistet. Gerade mit der (operativen) Zuordnung unterschiedlicher Lerntypen und Trainingsformen je nach Unternehmensphase ist der Autorin eine wichtige Klammer zwischen Lernen und Strategischem (Wertsteigerungs-)Management gelungen, die für Theorie und Praxis einen innovativen und originellen Ansatz darstellt.

Professor Dr. Dieter Wagner