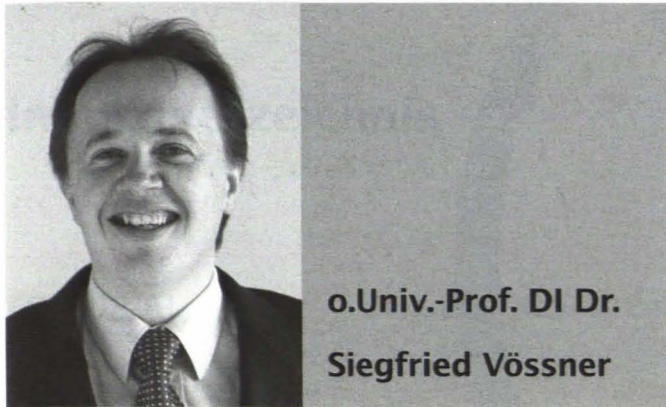


Human Resources



**o.Univ.-Prof. DI Dr.
Siegfried Vössner**

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Das Wirtschaftsingenieurwesen beschäftigt sich mit den Themenbereichen, die an der Schnittstelle zwischen Technik und Ökonomie angesiedelt sind – „Technoökonomie“ eben. Dabei geht es direkt oder indirekt auch meist um Menschen – den „Faktor Mensch“ wie es so schön heißt. Es wird Zeit, dass wir die Rolle und Bedeutung des Menschen in unserer technoökonomischen Umwelt beleuchten. „Human Resources“ ist ein schöner Titel, dachte ich mir – hat, ähnlich wie Natürliche Ressourcen, etwas Positives, Wertschätzendes an sich und ist zudem englisch. Die Ernüchterung folgte auf dem Fuß, als ich das allwissende elektronische Internetlexikon in seiner deutschen Ausgabe dazu befragte:

Aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie: „Human Resources“ > Weiterleitung > Humankapital. Das klingt schon ein wenig nüchterner. Endlich bei Humankapital angelangt steht dort zu lesen: Humankapital bezeichnet in der Wirtschaftswissenschaft die „personengebundenen Wissensbestandteile in den Köpfen der Mitarbeiter“. In der Humankapitaltheorie der Volkswirtschaftslehre wird Humankapital unter dem Gesichtspunkt von Bildungsinvestitionen betrachtet. In der betriebswirtschaftlichen Faktorenlehre nach Erich Gutenberg ist Humankapital ebenso ein Produktionsfaktor wie physisches Kapital.

Kann man dafür auch buchhalterisch AfA (Absetzung für Abnutzung) berücksichtigen? Mir läuft es kalt den Rücken runter... In der neueren Managementliteratur wird das Humankapital dem Intellektuellen Kapital zugeordnet. Na, das klingt schon etwas besser. Angesichts dieses kleinen Exkurses bin ich froh, dass wir beim englischen Titel geblieben sind.

In meiner beruflichen Praxis sehe ich den Faktor Mensch durchaus unterschiedlich bewertet. Es gibt sehr erfolgreiche Unternehmen, die Ihre Mitarbeiter als wichtigsten Firmenwert sehen und sie entsprechend behandeln. Ich hatte das Vergnügen für einige und mit einigen dieser Unternehmen zu arbeiten. Es geht scheinbar auch anders – vielleicht nicht ganz so erfolgreich. Ohne unzulässig verallgemeinern zu wollen, bin ich davon überzeugt, dass Unternehmen nur zu Höchstleistungen fähig sind, wenn sie die besten Mitarbeiter anziehen und behalten können. Das Anziehen und Behalten fällt Unternehmen in Zeiten eines Fachkräfteüberschusses

gefährlich leicht. Das ist wahrscheinlich auch der Grund warum manche Unternehmen diesen Bereich solange vernachlässigt haben. Heute herrscht ein brutaler Wettkampf um die besten Mitarbeiter.

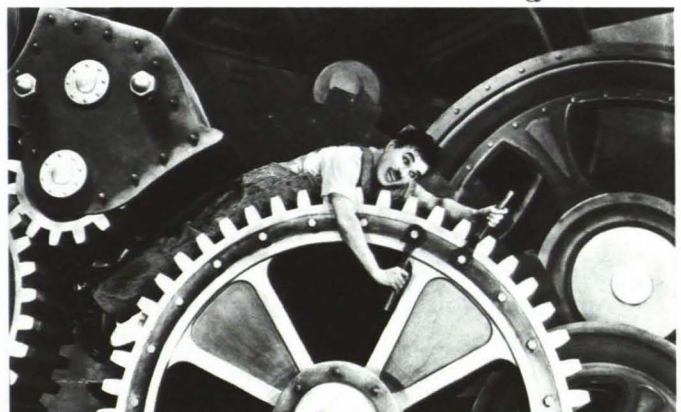
Ich erinnere mich noch sehr genau an ein Gespräch mit dem Personalchef eines Grazer Unternehmens, der mir, ich war damals noch Student, von der Internationalität seiner Firma vorschwärmte. Als ich ihn darauf fragte, ob sich diese Internationalität auch in der Bezahlung widerspiegle, antwortete er: „Selbstverständlich nicht! Wir zahlen was wir unbedingt müssen und haben uns mit den anderen Unternehmen dazu abgesprochen“. Wie sich die Zeiten doch in 20 Jahren geändert haben

Wir haben uns bemüht, neben der Neugier des Editors auch die Ihre zu stillen, indem wir eine Reihe interessanter Beiträge zusammengestellt haben:

Dr. Armin Kreuzthaler, Leiter des Internationalen Personalmanagements bei Magna, beschreibt in einem Interview die Personalentwicklung als Instrument der individuellen und organisatorischen Qualifikation. Unser Betriebssoziologieexperte, ehemaliger Personalchef in der Industrie und nun Vizerektor für Personal an der TU Graz, Prof. Ulrich Bauer, schildert in einem Interview die Herausforderungen im Bereich des „akademischen Humankapitals“. Mag. Matthias Weyrer, ehemaliger Trainer und Berater am Hernstein Institut in Wien und seit 10 Jahren Leiter der Beratungsfirma Conecta, befasst sich in seinem Beitrag „Personalentwicklung als Tauschgeschäft“ mit dem beiderseitigen Nutzen einer professionellen Personalentwicklung. Mag. Ilse Rapatz und Mag. Maria Lucia Marinho-Schlick von Philips Österreich, beschreiben ihre Personalentwicklungsprogramme, die darauf abzielen, mehr Frauen für die Technik zu gewinnen. Mag. Marlies Kirchsteiger stellt in ihrem Beitrag die BEKO Akademie als Zukunftsinvestition ihrer Firma durch Aus- und Weiterbildung dar. Dipl.-Ing. Erik Körner, Geschäftsführer der international renommierten KNAPP Logistik Automation GmbH, schildert die Fach- & Karrierepfade in seiner Firma. Den Themenschwerpunkt Human Resources rundet ein Fachartikel von Herrn Dipl.-Ing. Peter Sunitsch über den Regelkreis der Personalentwicklung ab.

Ich wünsche Ihnen im Namen des Redaktionsteams viel Freude beim Lesen, ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes Neues Jahr und verbleibe mit lieben Grüßen

Ihr Siegfried Vössner



CHARLES CHAPLIN 1936, IN MODERN TIMES,
PICTURE COPYRIGHT (C) ROY EXPORT COMPANY ESTABLISHMENT