

Mark Staiger

Wissensmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Systematische Gestaltung einer wissensorientierten Organisationsstruktur und -kultur

Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen

Herausgegeben von Sibylle Peters, Band 6

ISBN 978-3-86618-266-0, DOI 10.1688/9783866182660

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 344 S., € 29.80



Die wachsenden Anforderungen an die Verfügbarkeit wettbewerbsrelevanten Wissens stellt nicht nur für Großunternehmen, sondern auch für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) eine große Herausforderung dar. Viele KMU versuchen dieser Herausforderung durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien gerecht zu werden. Dies reicht allerdings nicht aus, um die Wissens- und Lernprozesse in einem Unternehmen nachhaltig zu fördern. Denn nur durch die Gestaltung adäquater struktureller und kultureller Rahmenbedingungen kann der Umgang mit Wissen in Organisationen systematisch verbessert werden.

Mark Staiger konzipiert zur Gestaltung einer wissensorientierten Organisationsstruktur und -kultur einen Interventionsrahmen, der die strukturellen und kulturellen Merkmale von KMU berücksichtigt. In der vorliegenden Arbeit wird damit der Einfluss der Struktur und Kultur einer Organisation auf die Wissensprozesse detailliert untersucht. Der Autor entwickelt Ansatzpunkte für die systematische Gestaltung einer Organisationsstruktur und -kultur unter dem Gesichtspunkt KMU-spezifischer Charakteristika, die der zunehmenden Bedeutsamkeit der Ressource Wissen gerecht wird. Die Anwendbarkeit des aufgezeigten Lösungsansatzes wird abschließend anschaulich anhand von drei exemplarischen Praxisfällen dargelegt.

- „Mit der Fokussierung auf die Struktur und Kultur werden zwei Bereiche bearbeitet, die bisher in der wissenschaftlichen Diskussion nur eine geringe Aufmerksamkeit erfahren haben, denen aber sowohl hinsichtlich des Einflusses auf die Wissensprozesse in Organisationen als auch für die praxisorientierte Ausgestaltung von Wissensmanagement-Konzepten in KMU ein großer Stellenwert beigemessen werden muss. Die Arbeit widmet sich damit einer wichtigen ökonomischen und bisher noch ungenügend bearbeiteten wissenschaftlichen Problemstellung.“

Prof. Dr.-Ing. Hans-Jörg Bullinger (Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft)

- „Mit dieser Arbeit liegt ein wissenschaftlich fundierter und praxiserprobter Ansatz vor, der zur Gestaltung einer wissensorientierten Organisationsstruktur und -kultur in KMU eingesetzt werden kann.“

Dr. Rolf Hochreiter (Ministerialrat im Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie)

Schlüsselwörter: Wissensmanagement, Organisationales Lernen, Organisationsgestaltung, Wissensorientierte Organisationsstruktur und -kultur

Mark Staiger hat am Fraunhofer IFF als stellvertretender Leiter der Abteilung Wissens- und Innovationsmanagement in den letzten Jahren eine Vielzahl von Forschungs- und Beratungsprojekte in den Bereichen Wissensmanagement, Strategieentwicklung und Organisationsentwicklung erfolgreich durchgeführt. Seit November 2007 ist er als International Advisor für das South African Local Economic Network in Pretoria/Südafrika tätig.

Bestellcoupon

FAX ++49 (0)8233 30755 oder E-Mail: g.reim@brocom.de

Bitte senden Sie gegen Rechnung (die Bestellnummer ist identisch mit dem fettgedruckten Teil der ISBN)

.. Ex **266 Mark Staiger: Wissensmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen**, €29,80

.. Ex. + Versandkosten (nur Ausland)

an:

Rainer Hampp Verlag

Marktplatz 5
D – 86415 Mering

(Firmenstempel oder Anschrift in Druckbuchstaben)

(rechtsverbindliche Unterschrift)

Falls vorhanden, bei EU-Ländern außer D bitte angeben: Umsatzsteuer-IdNr. _____

Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen

Herausgegeben von Sibylle Peters

Sibylle Peters (Hrsg.)

Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung

Band 1: ISBN 3-87988-716-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2003, 220 S., €22.80

Sibylle Peters, Sonja Schmicker, Sybille Weinert (Hrsg.):

Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring

Band 2: e-book, siehe www.Hampp-Verlag.de

Sibylle Peters, Franziska Genge, Yvonne Willenius (Hg.):

Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II

Band 3: ISBN 978-3-86618-092-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2006, 237 S., €24.80

Thomas Piko

Akzeptanz und Widerstand in der Personalentwicklung. Eine empirisch qualitative Typisierung im Rahmen der formativen Evaluation eines Führungskräfte trainings

Band 4: ISBN 978-3-86618-097-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2006, 225 S., €24.80

Hans M. Kirsch

Integrierte Personalentwicklung. Ein systematisch mitarbeiterorientierter Ansatz

Band 5: ISBN 978-3-86618-229-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 243 S., €27.80

Verursacht durch einen härteren Wettbewerb rücken der wirtschaftliche Einsatz der Ressourcen und das Controlling des Einsatzes immer stärker in den Fokus von Theorie und Praxis. Die Personalentwicklung ist der Bereich, der für die Humanressource verantwortlich zeichnet. Sie ist allerdings auch das Ressort, das meist zuerst auf den Prüfstand der reinen Kostenbetrachtung gestellt wird und deshalb besonders unter Rechtfertigungsdruck steht. Vor diesem Hintergrund bietet die Arbeit mit dem Konzept des Bildungsinformationssystems (BIS) ein Instrumentarium für die Planung und Steuerung der Personalentwicklung und stellt eine Verbindung zu den strategischen Zielen der Organisationsentwicklung her. Das BIS integriert die Personalentwicklungsplanung in die Unternehmensplanung. Der bei der Konzeption verfolgte Ansatz zeichnet sich ferner dadurch aus, dass er die betriebswirtschaftlich-bildungsökonomische Dimension und die betriebspädagogisch-soziologische Dimension im Hinblick auf mögliche Schnittmengen in der Personalentwicklung untersucht und sowohl ökonomisch-managementorientierte als auch human-soziale Aspekte einbezieht. Die interdisziplinäre Annäherung an das Erkenntnisobjekt Personalentwicklung gewährleistet eine ganzheitliche Perspektive des Problemspektrums.

Das BIS schafft die Voraussetzung, dass nicht nur weiche und harte Erfolgsfaktoren, sondern auch interne und externe Variablen (die Inwelten und Umwelten der Unternehmung) berücksichtigt werden können. Somit werden alle Erfolgspotenziale unternehmerischen Handelns für die Planung und Steuerung der Personalentwicklung erfasst und in die Ermittlung und die Bewertung der Weiterbildungsbedarfe sowie die Disposition der Weiterbildung einbezogen. Dazu werden bekannte und bewährte Instrumente, z. B. verschiedene Portfolios, verwendet oder andere, wie die Lebenszyklusanalyse, auf die Personalentwicklungsplanung übertragen. Darüber hinaus kommen Instrumente wie die ABC- und die Nutzwertanalyse zum Einsatz, mit deren Hilfe qualitative Zielelemente in die Entscheidung einfließen können. Sie ermöglichen es darüber hinaus, für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar sowohl Mitarbeiterinteressen als auch ökonomische Unternehmensziele in die Einschätzung von Weiterbildungsbedarfen einzubeziehen.

Mit dem BIS wird ein Ansatz der Personalentwicklung präsentiert, der einerseits in die Unternehmenspolitik integriert ist und andererseits notwendiges Kostendenken und Mitarbeiterorientierung verbindet.