

Martin Schneider*

Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen**

Die Erfolgswirkungen des Human- und Organisationskapitals werden bislang mit Daten von Unternehmen aus mehreren Branchen untersucht. Dem überlegen wäre eine branchenfokussierte, insider-ökonometrische Forschungsstrategie. Dies wird anhand der veröffentlichten Studien begründet und mit einer neuen Studie zum Maschinenbau der neunziger Jahre illustriert. Hypothesen, die aus ressourcenbasierten Überlegungen abgeleitet werden, bewähren sich empirisch in geordneten logistischen Regressionsanalysen mit Daten des NIFA-Panels: Eine hohe Weiterbildungsintensität (als Maß für das Humankapital) ist mit einer besseren späteren Ertragslage der Unternehmen verbunden. Die breite Nutzung computergestützter Produktionsplanung und -steuerung und die Zahl der pro Beschäftigtem eingesetzten NC/CNC-Maschinen (als Maße für das Organisationskapital) sind ebenfalls mit einer besseren späteren Ertragslage verbunden.

Organizational Capital and Human Capital as Strategic Resources

Existing studies examining the impact of human and organizational capital on firm performance are based on data for firms from various industries. However, a review of existing research as well as a case study on the German mechanical engineering industry presented in this article, suggests that an industry-focused, insider-econometric design would be more appropriate. Several propositions derived via resource-based arguments are confirmed in an ordered logistic regression analysis on data from the NIFA workplace panel. Training intensity, as a measure of human capital, is positively associated with subsequent performance. The use of computer-aided practices of planning and control and of NC/CNC machines, as measures of organizational capital, is also positively associated with subsequent performance.

Key words: **Human Capital, Organizational Capital, Resource-based View, Mechanical Engineering Industry, Strategic Human Resource Management**

* Prof. Dr. Martin Schneider, Jg. 1967, Universität Paderborn, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Warburger Straße 100, D – 33098 Paderborn. E-mail: martin.schneider@notes.upb.de.

** Artikel eingegangen: 20.9.2005
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 23.7.2007.