

Schneider, Martin

Article

Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Schneider, Martin (2008) : Organisationskapital und Humankapital als strategische Ressourcen, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 1, pp. 12-34

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/70971>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

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-ökonomische 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.