Technokratismus - die Krankheit des tschechischen Management

Die Stabilisierung der politischen-, makroökonomischen- und rechtlichen Funktionsbedingungen der Marktwirtschaft in der Tschechischen Republik bilden allmählich die Standardbedingungen nicht nur für die Entwicklung des Arbeitsmarktes auf volkswirtschaftlicher Ebene, sondern auch für das Management auf dem Niveau der einzelnen Unternehmen.

Auf dem Gebiet der Unternehmensführung kommen ein Technokratismus und ein enger Ökonomismus stark zum Ausdruck, welche das ganze Gebiet der Personalführung ausschließlich als Kostenposten verstehen, der einseitig das Unternehmen „belästigt“. Die Personalführung selbst versteht und präsentiert man darüber hinaus oft mehr in statischen, organisatorischen Schemata, Grundsätzen und Regeln, als in konkreten Schritten und Instrumenten einer dynamischen und „intelligenten“ Beeinflussung des Arbeitshandelns, des Sozialverhaltens und Denkens der Mitarbeiter. Es mangelt an der psychologischen, soziologischen, sozialen und kulturellen Dimension der Personalführung, und der Mensch verschwindet mehr und mehr in den vorgeschlagenen Systemen.

Die Komplexität des Menschen wird durch Härte in der Durchsetzung der gewählten Strategien und Ziele bewältigt und die Motivation fast ausschließlich auf die finanzielle Belohnung reduziert. Ihre Positionen und ihr Handeln begründen die Manager mit dem Verweis auf die harte Realität des Marktes, den dadurch unerläßlichen Pragmatismus in der Leitung und oft auch durch die Unvermeidlichkeit der Stärkung der Arbeitsmoral „ohne Diskussion“. Eine kurzfristige Effektivitätsbetrachtung gibt ihnen manchmal recht und führt dadurch paradoxerweise zu einer Bestätigung der Richtigkeit des von ihnen gewählten Weges.

Vor dem Hintergrund der überwiegend technischen Ausbildung der Manager in Tschechien und auf ihre Bestrebungen nach schneller Vervollständigung unerläßlicher Kenntnisse über das Funktionieren des Unternehmens in der Marktwirtschaft, überwiegen vereinfachte Vorstellungen über die Grundzusammenhänge und das Funktionieren aller sog. weichen Faktoren der Unternehmensführung, die überwiegend einen psychologischen, sozialpsychologischen und kulturellen Charakter tragen. Es zeigt sich, daß das technische Denken, das stärker kategorial ist, sehr oft im direkten Gegensatz zum sozialwissenschaftlichen Denken steht, welches eher prozessuell ist. Die Auslegung solcher Begriffe wie Werte, Einstellungen, Bedürfnisse und vieler anderer, die nicht nur individuell bedingt sind, sondern sich auch oft, gerade in Abhängigkeit von der Unternehmensrealität, verändern, ist deshalb sehr kompliziert und wird nicht immer richtig verstanden.

https://doi.org/10.5771/0949-6181-1996-3-94, am 12.10.2024, 10:15:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Allmählich bringt jedoch das Leben den Mißerfolg dieser Schritte ans Licht, und zwar mindestens dadurch, daß die sehr gut bezahlten Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung im Verhältnis zu ihrem Lohn nicht erhöhen, eine niedrige Arbeitszufriedenheit und Loyalität der Firma gegenüber aufweisen, und infolgedessen auch eine hohe Fluktuationsrate. Die Personalführung wird in der Regel als abgeschlossener Bereich behandelt, und es fehlt an technologischen, technischen, organisatorischen und ökonomischen Aspekten der Unternehmensstrategie und des Managements. Die dargestellte Charakterisierung stellt die häufigste Situation in Unternehmen und anderen Institutionen in der Tschechischen Republik dar, obwohl der konkrete Einzelfall ausdrücklich anders sein kann - besser aber auch noch schlechter...

Ivan Novy

https://doi.org/10.5771/0949-6181-1996-3-94, am 12.10.2024, 10:15:03
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb