
**Zusammenfassung der Dissertation mit dem Thema
„Management und Gestaltung von Strategischen Allianzen unter
besonderer Berücksichtigung der Funktionen und der Architektur von
Anreiz- und Management - Development – Systemen“
vorgelegt von Michal Keller**

Die vorliegende Dissertation beschäftigt sich prozessorientiert mit der Frage, welche Beiträge das Human Resource Management (HRM) zur erfolgreichen Gestaltung Strategischer Allianzen leisten kann. Die Dissertation ist neben der Einführung (Kapitel 1) und der Schlussbetrachtung (Kapitel 9) in 7 analysebezogene Kapitel gegliedert. Zu Beginn der Untersuchung werden Konzeptionen und Ausprägungen Strategischer Allianzen analysiert, um schließlich eine Allianztypologisierung als Basis weiterer Überlegungen zu erzeugen. Hieran anschließend (Kapitel 3) werden spezifische Merkmale und Eigenschaften von Kooperationen dargestellt. Eine theoretische Fundierung (Ansätze der Neuen Institutionenökonomie, Resourced- Based-View) zur Entstehung und zur Begründung typischer Probleme Strategischer Allianzen wird in Kapitel 4 erzeugt. Im Anschluss hieran werden Aspekte der Gestaltung, Organisation und Steuerbarkeit Strategischer Allianzen behandelt (Kapitel 5). Aspekte und Bedingungen des Managements von Strategischen Allianzen sind inhaltlicher Schwerpunkt in Kapitel 6 der Arbeit. Hierbei werden insbesondere Strategie-, Struktur, und Kulturaspekte behandelt. Über die Rolle und Funktion des HRM in Unternehmenskooperationen (Strategischen Allianzen) wird in Kapitel 7 der Dissertation diskutiert. Der Schwerpunkt dieser Auseinandersetzung liegt auf der Darstellung der Notwendigkeit einer strategischen Orientierung des HRM von Gestaltungsdimensionen für HRM – Systeme, sowie von relevanten Funktionsfeldern zur Allianzgestaltung. Hierauf aufbauend werden Funktion und Architektur von Anreiz- und Management – Development – Systemen im Kooperationsprozess analysiert (Kapitel 8). Diese Analyse wird entlang der phasenspezifischen Anforderungen Strategischer Allianzen und somit lebenszyklusorientiert durchgeführt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass eine effektive und effiziente Unterstützung von Kooperationsprozessen durch ein Human Resource Management besonders dann zielführend ist, wenn die Bedingungen der Gebildecharakteristik „Strategische Allianz“ berücksichtigt werden, dem Human Resource Management eine „eigenständige“ strategische Rolle zugebilligt wird, und die Unterstützung dynamisch, d.h. lebenszyklusorientiert und damit situationsspezifisch verläuft.