

- **Zeitschriften / Journals**
- **e-books, downloads, Recherchen**
- **Management**
- **Organisation**
- **Führung, Motivation, Arbeitsorganisation**
- **Personalmanagement, Weiterbildung**
- **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**
- **Methoden**
- **Marketing**
- **selected English publications**
- **Backlist / ausgewählte Titel**

Rainer Hampp Verlag, Marktplatz 5
D – 86415 Mering

E-Mail: Info@RHVerlag.de

Ust.-Nr. 102/224/91016

www.Hampp-Verlag.de

Auslieferung: Brockhaus/Commission, Postfach,
D – 70803 Kornwestheim, Fax 07154 132713

Industrielle Beziehungen

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

The German Journal of Industrial Relations

*brgg. von Ingrid Artus, Martin Behrens, Werner Nienbüser,
Wenzel Matiaske, Britta Rehder, Carsten Wirth*

ISSN 0934-2779, Rainer Hampp Verlag, München und Mering,
seit 1994, erscheint jeweils zur Quartalsmitte.

Jahres-Abonnement € 80.-. Einzelheft € 24.80.

Zeitschrift für Personalforschung

German Journal of

Research in Human Resource Management

*herausgegeben von Marion Festing, Christian Grund,
Christine Harbring, Axel Haunschild,*

Michael Müller-Camen, Thomas Spengler, Jürgen Wegge

ISSN 0179-6437, Rainer Hampp Verlag, München und Mering,
seit 1987, erscheint jeweils zur Quartalsmitte.

Jahres-Abonnement € 80.-. Einzelheft € 24.80.

Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik

Journal for Business, Economics & Ethics

herausgegeben von

*Thomas Beschborner, Alexander Brink, Bettina Hollstein,
Olaf J. Schumann*

ISSN 1439-880X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering,
seit 2000, erscheint 3 x im Jahr.

Jahres-Abonnement € 60.-. Einzelheft € 24.80.

Preise

IP-Zugang bzw. Passwort-Zugang inklusiv ab Jg. 2005.

Lieferung ins Ausland als Briefsendung.

	print + online Deutschland	print + online Ausland / air mail
IndB	80	93.80
ZfP	80	93.80
zfwu	60	70.35

International Journal of Action Research

edited by *Richard Ennals, Werner Fricke (editor emeritus), Øyvind Pålshaugen, Sabine Pfeiffer, Danilo Streck (editor-in-chief)*
ISSN 1861-1303, Rainer Hampp Verlag, München, Mering, since 2005, three times a year.

Journal of Competence-based Management

ISSN 2199-7179, Rainer Hampp Verlag, München, Mering, since 2007, once a year.

Journal of East European Management Studies

Editor-in Chief: Thomas Steger

ISSN 0949-6181, Rainer Hampp Verlag, München, Mering, since 1996, four times a year.

management revue

Socio-economic Studies

edited Matthias Baum, Ina Ehnert, Marcel Erlinghagen, Susanne Gretzinger, Wenzel Matiaske, Sylvia Rohlfner

ISSN 0935-9915, Rainer Hampp Verlag, München und Mering, since 1989, since 2004 as review journal, four times a year.

Prices

Delivery outside Germany per air mail.

Single issue: € 24.80 (+delivery outside Germany € 3.45).

	issues per vol	print + online GER	print + online foreign contries Ausland / air mail
IJAR	3	150	150 + 10.35
JCSM	1	40	40 + 3.45
JEEMS	4	150	150 + 13.80
mrev	4	150	150 + 10.80

Password access for individuals. Access is typically identity dependent and is activated by an individual's user name and password. Individual subscriptions are not transferable.

IP access for institutions: Individual logins are not necessary for users affiliated with institutional customers with IP-range access.

For further information please visit

www.Hampp-Verlag.de

e-books, downloads: www.Hampp-Verlag.de

Die meisten unserer Neuerscheinungen sowie eine Reihe vergriffener Titel sind als **e-book (PDF)** aufbereitet. Folgen Sie dem Link auf unserer Website www.Hampp-Verlag.de. Unsere **e-books** finden Sie auf mehreren Plattformen, z. B. ciando.com, divibib.com, libreka.de.

Bei den **e-journals** stehen Ihnen kostenlos Auszüge der aktuellen Zeitschriften zum Download bereit.

Ferner bieten wir Recherche-Möglichkeiten in einem Pool aller sieben Zeitschriften.

Recherchen: www.Hampp-Verlag.de

Sieben Zeitschriften – eine Suche: Im Online-Zeitschriften-Archiv durchsuchen Sie die Volltexte von sieben Zeitschriften gleichzeitig:

- **Industrielle Beziehungen**, ab Jahrgang 1998
- **International Journal of Action Research**, ab Jahrgang 2005
- **Journal for East European Management Studies**, ab Jahrgang 1998
- **Journal of Competence-based Management**, ab Jahrgang 2014
- **management revue**, ab Jahrgang 2004
- **Zeitschrift für Personalforschung**, ab Jahrgang 1998
- **Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik**, ab Jahrgang 2000.

Kostenlos recherchieren: Die Recherche ist kostenlos. Ihnen werden alle Treffer angezeigt, die zu Ihren Suchbegriffen gefunden wurden. Anhand der Trefferliste erkennen Sie, welche Artikel Ihnen Informationen zum gewünschten Thema liefern können. Die Quelle wird Ihnen ebenfalls angezeigt.

Kostenpflichtig Artikel ansehen: Wenn Sie einen Artikel ansehen und abspeichern möchten, wird Ihnen von unserem Online-Partner **GENIOS** eine Gebühr berechnet. Sie können die Anzeige der Originaldokumente als GENIOS-Profilkunde abrechnen lassen (Kreditkarte oder Rechnung) oder mit Kreditkarte direkt bezahlen.

Wolfgang H. Güttel(Hg.):

**AUSTRIAN MANAGEMENT REVIEW,
Volume 4(2)**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 128 S.,
ISBN 978-3-95710-017-7 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-117-4 (e-book pdf), € 17.99

enthält folgende Beiträge:

Andreas Schmolzmüller: **Kaderschmiede LIMAK eröffnet
seit 25 Jahren neue Perspektiven**

Interview mit Alfred Kieser:

Praxisrelevanz der Managementforschung

Wolfgang Güttel: **New Austrian School of Management**

Wolfgang Güttel: **Konzeptionelle Kompetenzen:**

**Leadership aus der Perspektive der New Austrian
School of Management**

Karin Link, Lutz von Rosenstiel: **Kompetenzmanagement**

Stefan Konlechner, Irina Koprax:

Ich sehe was, was du nicht siehst!?

Bernhard Wolfschütz: **Führung entwickeln!**

Interview mit Georg Reiser: **Kompetenzentwicklung
für Nachwuchsführungskräfte**

Rupert Hasenzagl, Barbara Müller: **Klarheit bitte!**

Gerald Mitterlehner: **Mit dem Ansatz der
Kompetenzentwicklung zu neuen Perspektiven für
die Personalentwicklungsarbeit?**

Rupert Hasenzagl, Barbara Müller:

Der Wandel im Wandel!?

Wolfgang Güttel, Karin Link:

Führung in Veränderungsprozessen

Ina Weinbauer: **Trainings wirksam gestalten**

Susanne Summereder, Alexander Stankovsky:

Lost in Transfer?

Christoph Schank, Kristin Vorbohle, Jan Hendrik Quandt
(Hrsg.): **Perspektive Nahrungsmittelethik**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 266 S.,
ISBN 978-3-95710-023-8 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-123-5 (e-book pdf), € 27.99

Nahrungsmittelethik ist Wirtschaftsethik zum Anfassen: Als Verbraucherinnen und Verbraucher werden wir täglich mit dem Thema konfrontiert, sei es bei Konsumententscheidungen

oder durch Skandale in den Medien. Welche zukünftigen Trends der Nahrungsmittelerzeugung lassen sich schon heute beschreiben? Was sind die Antworten aus Wissenschaft und Industrie auf globale Herausforderungen wie die Massentierhaltung, die Nahrungsmittelkrise des Südens, Nahrungsmittelspekulation, aber auch das wachsende Verbraucherbewusstsein?

Diese und andere Entwicklungen sollen im Rahmen des vorliegenden Bandes analysiert werden. Die globale Herausforderung Nahrungsmittelethik kann nur gemeinsam mit Unternehmen und Verbraucherinnen und Verbrauchern erfolgreich angegangen werden, die sich dieser Verpflichtung bewusst sind. Hier Zusammenhänge aufzuzeigen und für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren, dazu will der vorliegende Band einen kleinen Beitrag leisten.

Mit Beiträgen von:

Tanja Bauer, Daniel Fischer, Friedrich Glauner, Verena Maria Görtler, Sven Olaf Guericke, David Hachfeld, Thomas Hajduk, Alexander Lorch, Thomas Petersen, Melanie Regus, Sonja Richter, Marco Rieckmann, Christoph Schank, Martin Schwarz, Margit Stein und Sophie Weingraber

Veerasekharappa, Meenakshi Rajeev, Soumitra Pramanik:
**Reforming Cooperative Credit Structure in India for
Financial Inclusion**

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 6,
ISBN 978-3-86618-397-1, Rainer Hampp Verlag,
München u. Mering 2014, 98 S., € 19.80

In the drive for financial inclusion in India, cooperative banks assume prime importance as they are much more accessible to the rural poor than commercial banks. While more accessible, cooperative banks' financial health is rather poor and, therefore, might not be able to serve the needy in a sustained manner. A committee led by Prof. Vaidyanathan has outlined a revival package for cooperatives. Besides suggesting an infusion of funds, it called for the adherence to certain stringent norms to ensure the financial viability. The recommendations provided in the committee's report are under various stages of implementation in India.

The book examines the progress of this reform drive in Bihar, a state in Eastern India. It discusses the background for appointing the committee and its recommendations and also presents the findings of a field study conducted in this regard. The findings inform further policy suggestions which are of general interest to the drive for financial inclusion also in other countries.

Key words: Short Term Cooperative Credit Societies, Vaidyanathan Committee Report, Primary Agriculture Credit Societies, Common Accounting System

Dr. Veerashekarappa is Associate Professor and Head of the Centre for Economic Studies and Policy, Institute for Social and Economic Change (ISEC), Bangalore, India. His areas of interest are rural banking, rural development, and sustainable livelihood.

Dr. Meenakshi Rajeev is the Reserve Bank of India Chair Professor in the Institute for Social and Economic Change, Bangalore, India. She has published on a variety of research topics from both theoretical as well as empirical perspectives.

Soumitra Pramanik is working as a Scientific Officer at the International Crop Research Institute for the Semi Arid Tropics (ICRISAT), Andhra Pradesh, India.

Organisation

Helmut E. Zsifkovits, Susanne Altendorfer-Kaiser (Hrsg.):
Logistische Modellierung. 2. Wissenschaftlicher Industrielogistik-Dialog in Leoben (WiD)

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 216 S.,
ISBN 978-3-95710-015-3 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-115-0 (e-book pdf), € 24.99

Der vorliegende Band entstand aus den Beiträgen zum 2. Wissenschaftlichen Industrielogistik-Dialog in Leoben. Die thematischen Schwerpunkte des Kongresses sind die Modellierung von Produktionssystemen, Modellierungsbeispiele und Softwareprototypen aus dem Bereich der Transportlogistik, Prognosemethoden und Strukturmodelle für die Logistik sowie Technologien in Informationsfluss und Automatisierung. Die Beiträge wurden von einem international besetzten Programmkomitee bewertet und ausgewählt.

Durch die Auswahl der Autoren konnte sowohl die Perspektive der logistischen Forschung wie auch der betrieblichen Umsetzung eingebracht werden.

Schlüsselwörter: Modellierung von logistischen Systemen und Prozessen, Prognosemethoden, Kooperationsmodelle

Univ.-Prof. Dr. Helmut E. Zsifkovits wurde 1960 in Graz geboren. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre (Karl-Franzens-Universität Graz) war er als Universitätsassistent, Geschäftsführer (Systemlogistik GmbH & Co KG) und Projektleiter (UBG - DaimlerChrysler AG) tätig. Seit 2008 ist er Leiter des Lehrstuhls für Industrielogistik an der Montanuni-

versität Leoben. Arbeitsschwerpunkte sind Produktionslogistik, Materialflusssteuerung und Variantenmanagement.

Ass.-Prof. Dr. Susanne Altendorfer-Kaiser wurde 1983 in Graz geboren. Nach ihrem Studium der Wirtschaftsinformatik (FH JOANNEUM, Universität Salzburg) arbeitete sie in verschiedenen Industrieunternehmen in der IT und Telematik Branche. Seit 2011 ist sie am Lehrstuhl Industrielogistik beschäftigt. Arbeitsschwerpunkte sind Informationslogistik, Prozessmanagement und IT-Einsatz.

Andreas Schöffelholz: **Stabilität und Wechsel bei Miles-und-Snow-Strategietypen. Eine empirische Panel-Analyse deutscher Aktiengesellschaften**

Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 47, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 222 S., ISBN 978-3-95710-018-4 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-118-1 (e-book pdf), € 22.99

Die Entscheidung für Wahl und Wechsel einer Strategie gehört zu den wichtigsten Weichenstellungen einer Unternehmung, und ihre Untersuchung ist ein zentrales Feld der Management-Forschung. Dazu wird oftmals auf Strategietypologien zurückgegriffen. Das auf der *Strategic-Choice-Theorie* basierende *Miles-und-Snow-Modell* gehört hierbei zu den am meisten verwendeten Klassikern.

Die vorliegende, empirische Arbeit untersucht zum einen *Unterschiede der beiden Strategietypen* Defender und Prospector hinsichtlich grundlegender Unternehmenscharakteristika wie Alter, Größe und Branchenzugehörigkeit. Zum anderen werden *Wechsel zwischen diesen Typen* genauer betrachtet. Hierbei wird nach der *Richtung des Wechsels* unterschieden und so der Einfluss von Alter, Dauer der Typenzugehörigkeit, CEO-Wechseln, Performance sowie Umsatz- und BIP-Wachstum auf die Wahrscheinlichkeit eines Strategietypenwechsels analysiert. Die für die Untersuchung herangezogene Stichprobe umfasst *173 deutsche Aktiengesellschaften*, die zwischen 2002 und 2011 Teil des HDAX waren. Die Bestimmung des Strategietyps erfolgt anhand einer *computergestützten Textanalyse* des im Geschäftsbericht enthaltenen *Briefs an die Aktionäre*. Die Überprüfung der abgeleiteten Hypothesen erfolgt mittels Verfahren der *logistischen Panel-Regression* unter Einsatz einer *zeitdiskreten Survival-Analyse*.

Die Ergebnisse der Untersuchung grundlegender Eigenschaften der Strategietypen zeigen, dass *ältere Unternehmen eher dem Defender folgen*. Aus der Betrachtung der Verteilung der Strategietypen über die Branchen folgt, dass *Prospectoren vermehrt in*

volatilen, innovativen Branchen zu finden sind, Defender eher in stabilen. Die Wahrscheinlichkeit von Typenwechseln nimmt tendenziell mit zunehmender Dauer der Typenzugehörigkeit ab. Die richtungsspezifische Analyse der Wechseltypen zeigt, dass CEO-Wechsel allgemein einen katalytischen Effekt auf Wechsel zum Prospector ausüben. Zu Wechseln zum Defender, mit den damit verbundenen schmerzhaften Schritten zur Produktivitätssteigerung, kommt es hingegen nur dann verstärkt, wenn es sich um eine externe Neubesetzung handelt. Des Weiteren zeigt sich, dass ein Wechsel zum nach außen orientierten Prospector vor allem durch sich bietende externe Chancen, wie beispielsweise ein gesamtwirtschaftliches Wachstumsumfeld, ausgelöst wird. Ein Wechsel hin zum Defender hingegen stellt verstärkt eine Reaktion auf interne Notwendigkeiten wie den Rückgang der Unternehmensrentabilität dar.

Schlüsselwörter: Miles-und-Snow-Modell, Defender, Prospector, Strategic-Choice-Theorie, Strategietypenwechsel, computergestützte Textanalyse, zeitdiskrete Survival-Analyse
Dr. Andreas Schiffelholz, Jg. 1983, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Katholischen Univ. Eichstätt-Ingolstadt sowie der Hanken School of Economics (Finnland). Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Unternehmensführung des Karlsruher Instituts für Technologie (ehemals Universität Karlsruhe) bei Prof. Dr. Hagen Lindstädt.

Maximilian Dicenta: Strategische Flexibilität und kognitive Modelle. Eine empirische Untersuchung deutscher börsennotierter Unternehmen

Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 48, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 341 S., ISBN 978-3-95710-026-9 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-126-6 (e-book pdf), € 24.99

Strategische Flexibilität gehört sowohl in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung als auch in der Managementpraxis zu den Themen, denen in der jüngeren Vergangenheit besondere Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Zum einen gilt strategische Flexibilität als das *ex ante* Handlungspotenzial eines Unternehmens. Zum anderen wird eine tatsächliche Handlung, insbesondere die Veränderung der implementierten Strategie, als die *ex post* realisierte Form von strategischer Flexibilität verstanden. Die vorliegende Arbeit untersucht den Zusammenhang zwischen diesen beiden Formen. Dabei werden kognitive Modelle von Topmanagern – *Beachtung des Unternehmensumfelds* und *Orientierung im Ressourcenmanagement* – als Ursprung des Flexibilitätspotenzials eines Unternehmens untersucht.

Der Forschungsbeitrag beruht insbesondere auf drei Aspekten: Erstens erklärt die vorliegende Dissertation, welchen potenziellen Einfluss die kognitiven Modelle von Topmanagern auf das Veränderungspotenzial eines Unternehmens haben. Zweitens liefert die Analyse einer Vielzahl verschiedener unabhängiger Konzepte wichtige Erklärungsansätze für das Wettbewerbsverhalten von Unternehmen. Drittens kann das methodische Vorgehen – die Inhaltsanalyse der Grußworte des Vorstandsvorsitzenden an die Aktionäre zur Messung der kognitiven Modelle von Topmanagern – als Blaupause für zukünftige Forschungsvorhaben in diesem Bereich dienen.

Die verwendete Stichprobe umfasst große und mittlere Unternehmen aus Deutschland, die im Zeitraum von 2002 bis 2011 im HDAX der Deutschen Börse gelistet waren. Die Untersuchung des Forschungsmodells erfolgt mittels Regressionsanalysen auf Basis des Paneldatensatzes.

Die empirischen Ergebnisse erklären, inwiefern verschiedene Elemente der Beachtung des Unternehmensumfelds (u.a. inhaltliche Fokussierung) einen Einfluss auf die Veränderung von Wettbewerbsstrategien haben. Zudem kann gezeigt werden, wie eine flexible Orientierung den Veränderungsgrad steigert, während eine spezifische Orientierung keinerlei Einfluss zu haben scheint.

Schlüsselwörter: Strategische Flexibilität, kognitive Modelle, Attention-based View, Beachtung des Unternehmensumfelds, Ressourcenmanagement, Grußworte des Vorstandsvorsitzenden, HDAX

Dr. Maximilian Dicenta, Jg. 1984, studierte Betriebswirtschaftslehre an der ESB Business School der Hochschule Reutlingen und an der Dublin City University (Irland). Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Unternehmensführung des Karlsruher Instituts für Technologie (ehemals Universität Karlsruhe) bei Prof. Dr. Hagen Lindstädt.

Führung, Motivation, Arbeitsorganisation

EiKhider Ali Musa: Emerging Women Entrepreneurs in Sudan. Individual Characteristics, Obstacles and Empowerment

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 125 S., ISBN 978-3-95710-021-4 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-121-1 (e-book pdf), € 22.99

This research focuses on three issues: the personal characteristics and motivations of the female entrepreneurs of Sudan, how conducive is the business environment for the female

entrepreneurs of Sudan in terms of availability of finance and supporting infrastructural services and the major constraints imposed by the society's attitudes and government regulations on business start-up, taxes and labour that may still impede female entrepreneurs of Sudan. The study used survey methodology and the questionnaire research method to collect data from 142 female businesses of different sizes, in different geographical locations and in different industries. Businesswomen have immense problems accessing finance and many aspects of infrastructural services and government regulations on business start-up and taxes that are not business-friendly either. Unexpectedly, the research findings indicate society's positive attitudes to businesswomen.

The study has made some recommendations including making microfinance initiative easily accessible, improving infrastructure, streamlining government regulations on starting-up business and licensing, introducing tax reforms and incentives, organizing businesswomen in the informal sector and enhancing businesswomen organizations' relations with universities.

Key words: businesswomen, entrepreneurship, infrastructure, environment, microfinance, motivation, traits, culture, progress, prospects, taxes, regulations

Professor ElKhider was born in South of Khartoum on January 1st 1958. Upon graduation from the University of Khartoum in 1983, Professor ElKhider joined the School of Management of University of Bath, Britain, where he did his Ph.D in 1987. Since then, he worked for a number of universities in Sudan, Eritrea and United Arab Emirates.

Eckart Koch (Hrsg.): Neue interkulturelle Projekte. Innovative Lösungen für Unternehmen und Institutionen

Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien, hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH) München, Band 9, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2012, 234 S., ISBN 978-3-95710-022-1 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-122-8 (e-book pdf), € 22.99

Der konstruktive Umgang mit Interkulturalität ist für viele Fach- und Führungskräfte ein immer wichtiger werdender Faktor in der internationalen Zusammenarbeit. Trotzdem spielt selbst bei globalisierungserfahrenen Unternehmen und Institutionen diese Thematik häufig nur eine Nebenrolle und praxistaugliche Lösungen sind nur selten vorhanden.

Hier setzen interkulturelle Projekte an, die auf innovative Weise Theorie und Praxis verknüpfen und dadurch neue

Sichtweisen auf die interkulturelle Thematik eröffnen. Die Themen in diesem Band sind aber nicht nur aktuell und relevant, sondern zeigen auch eindrucksvoll, dass hierdurch alle Beteiligten neue wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen können.

Ausgewählte Themen

- Interkulturelles Assessment-Center zur Auswahl von Führungskräften
- Beruflich in Indien – Konzept für ein interkulturelles Training
- »Culture2Go« – Interkulturelle Basiskompetenzen durch iBooks
- Ist der »Kommunikationsstil Süd« in einem transnationalen Unternehmen anwendbar?
- »Hybrid Identity« – A Research into Adaptation Strategies of Latin Americans in Munich

Schlüsselwörter: Interkulturelle Projekte, Globalisierung, Interkulturelle Kommunikation, Projektmanagement, Interkulturelle Kooperation, Interkulturalität, Internationalisierung, Interkulturelle Kompetenz, Interkulturelles Management, Interkulturelles Training

Stefanie Tschieder: Feuerwehr und Rettungsdienst. Eine soziologische Untersuchung zur Vereinbarkeit zweier Berufsfelder innerhalb des 24-Stunden-Dienstes

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, hrsg. von G. Günter Voß, Band 22, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 124 S., ISBN 978-3-95710-030-6 (print), € 19.80 ISBN 978-3-95710-130-3 (e-book pdf), € 17.99

„Das ist so, als ob man den Gärtner zum Schmied macht.“

Mit diesen Worten beschreibt ein Berufsfeuerwehrmann den Umstand, dass er innerhalb eines 24-Stunden-Dienstes die ersten 12 Stunden als Feuerwehrmann und den zweiten Abschnitt als Rettungsassistent im Einsatz ist. Damit geht es ihm wie den meisten seiner Kollegen, die in vielen Berufsfeuerwehren 25% des Rettungsdienstes abdecken.

Während sich viele wissenschaftliche Arbeiten mit den psychischen und physischen Belastungen dieses Berufs im Hochrisikobereich auseinandersetzen, widmet sich das vorliegende Buch der Vereinbarkeit zweier eigenständiger Berufe innerhalb einer Dienstschrift. Die zugrunde liegende empirische Untersuchung hat gezeigt, dass sich die Anforderungen, wel-

che die Arbeit im Rettungsdienst und in der Feuerwehr stellt, gänzlich voneinander unterscheiden. Während der Rettungsassistent seine Feinfühligkeit bei der Betreuung von Patienten unter Beweis stellen muss, stehen bei den Einsätzen der Feuerwehr grobmotorische Arbeiten mit schweren technischen Geräten im Vordergrund. Wichtiges Ergebnis der mittels narrativer Interviews und teilnehmender Beobachtung durchgeführten Studie sind vier Typen eines beruflichen Arrangements. Sie unterscheiden sich darin, wie stark sich die Belastungen des Rettungsdienstes auswirken und inwiefern die Einsatzkräfte ihre beiden beruflichen Identitäten voneinander trennen. Es konnte ermittelt werden, dass es zum einen bei den Personen selbst liegt, Grenzen zwischen den Bereichen zu ziehen und sich den Umgang mit ihren zwei Berufen zu erleichtern. Zum anderen müssen jedoch auch seitens des Arbeitgebers entsprechende Bedingungen vorhanden sein, um den Feuerwehrleuten und Rettungsassistenten die Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Dieses Buch thematisiert Berufsbedingungen, die aktuell immer häufiger auftreten und bei denen es nicht ungewöhnlich ist, mehreren Tätigkeiten nachzugehen. Die Besonderheit liegt hier jedoch darin, dass zwei eigenständige Berufe innerhalb einer Dienstschicht vereinbart werden müssen. Insofern spricht dieses Buch nicht nur diejenigen an, die sich für den Bereich Feuerwehr und Rettungsdienst interessieren, sondern auch jene, die etwas über ein bisher nur wenig erforschtes Schichtdienstmodell und dessen Auswirkungen erfahren möchten.

Schlüsselwörter: Arbeit, Beruf, berufliche Identität, Feuerwehr, Rettungsdienst, Schichtarbeit, Vereinbarkeit, Grenzziehung, Entgrenzung

Stefanie Tschierter studierte Soziologie an der Technischen Universität Chemnitz

Personalmanagement, Weiterbildung

Michael W. Busch: Management und Dynamik teambezogener Lernprozesse

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 675 S.,
ISBN 978-3-95710-028-3 (Hardcover), € 49.80
ISBN 978-3-95710-128-0 (e-book pdf), € 47.99

Teams kommen in modernen Unternehmen auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen zum Einsatz. Entsprechend wichtig ist die Analyse teambezogener Lernprozesse. Durch sie lässt sich eine Konkretisierung des oft recht vage bleibenden Konzepts der lernenden Organisation erreichen.

In der vorliegenden Arbeit wird ein ganzheitlich-dynamisches Modell des Teamlernens entwickelt, das die bisherigen Erkenntnisse der Teamliteratur bündelt, bewertet und weiterentwickelt. Dabei werden die drei Bereiche Lernen in Teams, Lernen zwischen Teams und Lernen durch Teams unterschieden. Als verbindende Klammer dienen die grundlegenden Lernmuster Exploitation und Exploration.

Mit dieser Habilitationsschrift liegt im deutschsprachigen Raum erstmals eine umfassende, systematisierende, theoretisch anspruchsvolle und kritische Zusammenschau, aber auch gestaltungsorientierte Analyse der stark anglo-amerikanisch geprägten Literatur zum Thema Teamlernen vor.

Schlüsselwörter: Teamlernen, Wissens- und Erfahrungstransfer, Emergenz, Ambidextrie

Dr. *Michael W. Busch*, geboren 1972 in Siegen, arbeitete nach seiner Promotion von 2008 bis 2014 als Akademischer Rat und Habilitand am Lehrstuhl für Organisation und Führung (Univ.-Prof. Dr. Dietrich von der Oelsnitz) an der Technischen Universität Braunschweig. Seit 2014 ist er am Fachbereich Management-, Organisations- und Personalberatung an der Fachhochschule Wiener Neustadt tätig.

Thomas Behrends, Thorsten Jochims, Werner Nienhäuser (Hrsg.): Erkenntnis und Fortschritt. Beiträge aus Personalforschung und Managementpraxis. Festschrift für Albert Martin

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 193 S.,
ISBN 978-3-95710-027-6 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-127-3 (e-book pdf), € 24.99

Dieser Band versammelt 23 Beiträge, die Albert Martin zum 65. Geburtstag von KollegInnen, WegbegleiterInnen und SchülerInnen gewidmet sind. Er behandelt den Erkenntnisfortschritt in der Personalforschung, insbesondere den Fortschritt in der sich mit "Personal" befassenden Wissenschaft und Praxis.

Herausgeber:

Thomas Behrends ist Professor für Personal und Organisation an der Europa-Universität Flensburg.

Thorsten Jochims ist wiss. Mitarbeiter am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg.

Werner Nienhäuser ist Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, an der Universität Duisburg-Essen.

Lucy Messie Tengbeh: **Lernprozesse im Unternehmen als betriebliche Arbeitspolitik. Formen, Methoden und Strategien der gewerblich-technischen Qualifizierung in der Automobilindustrie: Analyse und Instrumente anhand zweier Fallstudien**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 433 S., ISBN 978-3-95710-024-5 (print), € 39,80
ISBN 978-3-95710-124-2 (e-book pdf), € 37,99

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Internationalisierungsstrategien in den Automobil- und Zulieferindustrieunternehmen entsteht ein Wandel in der unmittelbaren Umwelt der Organisation, der die Prozesse des kollektiven und individuellen Lernens stark beschleunigt. Diese Veränderungen erfordern einerseits die Gestaltung der betrieblichen Arbeitspolitikfelder, wie z.B. Personal- und Qualifizierungspolitik in der Produktion, und andererseits die Förderung der Kompetenzentwicklung durch qualifikatorisch wirksame Lernprozesse am Arbeitsplatz und im Arbeitsverlauf/-vorgang. Die Autorin analysiert die betrieblichen arbeitspolitischen Rahmenbedingungen und Strukturen sowie die methodisch-didaktischen Lernarrangements bei der Gestaltung von aneignungsförderlichen Lernprozessen in der Fertigung von erzeugenden Automobil- und Zulieferindustrieunternehmen.

Aus der Perspektive der Organisation als Einheit stehen das Handeln der Akteure im Unternehmen und das Individuum als Subjekt des Lernens in einer prozessorientierten Wechselwirkung und direktem Zusammenhang. Der Untersuchungsfokus richtet sich auf das „Lernen auf dem Shop-Floor“ und somit auf das „Lernen im Prozess der Arbeit“ sowie auf den Gestaltungskontext von moderner Lerninfrastruktur zur Verschmelzung von informellem und formellem Lernen in der Fertigung.

Die Ergebnisse aus der Analyse bestätigen die Annahme, dass Lernen im Prozess der Arbeit im Shop-Floor-Bereich die Systematisierung und Strukturierung des Lernprozessablaufs benötigt. Dies kann durch den Einsatz von lernförderlichen Rahmenbedingungen, Methoden und Instrumenten realisiert werden. Die betriebliche Politikgestaltung, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation sowie die Zusammenarbeit der Akteure sind dabei wesentliche Faktoren. Die systematische Einbettung von Lernen im Arbeitsprozess erfordert demnach als Voraussetzung die Akzeptanz und Mitwirkung an Veränderungsprozessen. Basierend auf den Ergebnissen dieser Studie wird als Empfehlung ein Instruktionsdesign zur umfassenden Qualifizierung von Mitarbeitern auf dem Shop-Floor konzipiert.

Schlüsselwörter: Anforderungsprofil, Arbeitsorganisation, Arbeitspolitik, Automobilindustrie, Beschäftigungsfähigkeit, handlungsorientiertes Lernen, Job-Breakdown-Sheet, Kompetenzentwicklung, Lernkultur, Mikropolitik, Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Produktionssysteme, Qualifizierung, Unternehmenskultur, Wissensmanagement, Zuliefererunternehmen

Dr. *Lucy Messie Tengbeh*, Jg. 1965, war nach dem Studium der Berufspädagogik und Soziologie in Stuttgart wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Eberhard Karls Universität Tübingen sowie an der ehemaligen Akademie für Technikfolgenabschätzung Baden-Württemberg und am Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO). Seit 2008 ist sie bei der Firma Witzenmann GmbH im Bereich Personalmanagement beschäftigt.

Jürgen Bruns: **Interim Executives – a role model for private equity? An analysis of what drives the successful consideration of Interim Executive deployments in private equity**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 73 S., ISBN 978-3-95710-029-0 (print), € 19,80
ISBN 978-3-95710-129-7 (e-book pdf), € 17,99

The “take away” of this booklet is that the utilization of Interim Executives in private equity – beyond bridging “CXO” positions – relates positively and negatively to the “context of the PE firm” in terms of size of funds, active or passive engagement, culture and operating model. Moreover, results illustrate that the utilization and successful deployment of the Interim Executive role in PE relates positively to the importance of value creation programs and the existence of special “competencies” and very often a “complementary” skillset of the Interim Executive. Likewise the utilization and duration of Interim Executive deployment in PE relates positively to the individual “context of the portfolio company” and the potential “role” coverage of the Interim Executive in terms of process stage, deal complexity and the intensity of the portfolio company situation. The role model of an Interim Executive is not limited to bridging executive management positions but, in a lot of instances, fits to PE value creation programs alongside the various PE process stages. Even if PE is already deploying in-house operating partners, it still appears to be very much a “complementary” role model for PE.

This booklet serves private equity representatives, portfolio company management and advisory boards as well as the In-

terim Executive profession as a best practice guide for a relatively new and flexible management tool by “doing more with less” resources in supporting performance improvement and value creation programs in PE portfolio companies.

Key words: Interim Management, Interim Executive, Private Equity, CEO, CFO, CRO, Operating partner, value creation, performance improvement, portfolio companies, process stages, life cycle

Dr. Jürgen Bruns is one of the leading interim management experts and practitioners in Germany with several publications in this field and by running successfully his own CFO/CRO interim executive practice.

Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen

Christoph Scherrer (Ed.): The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP): Implications for Labor

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 5, ISBN 978-3-86618-396-4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 209 S., € 24.80

The United States of America and the European Union are currently negotiating a Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP). It is one of the most ambitious free trade and investment initiatives, going much further than eliminating tariffs. TTIP mainly aims at reducing “non-tariff barriers”. While tariffs on goods have been imposed with an eye to foreign competition, most of the non-tariff barriers are the laws and regulations that are the result of social struggles for the protection of consumers and workers. It is therefore certain that TTIP will impact workers. This volume provides a preliminary assessment of the likely consequences for labor by:

- providing an overall introduction to the TTIP negotiations;
- assessing the reliability of the studies claiming employment gains;
- highlighting specific problematic proposals such as the investor-to-state dispute settlement mechanism;
- presenting the position of organized labor from both sides of the Atlantic.

Among the contributors are Stefan Beck (Kassel), Lance Compa (Ithaca, New York), Pia Eberhardt (Brussels) and Werner Raza (Vienna).

Key words: International trade, trade models, investment protection, labor rights, employment, USA, EU

Christoph Scherrer holds an MA in economics and doctoral-level degrees in political science from Frankfurt University and the Free University Berlin. He is currently a professor of Globalization and Politics at the University of Kassel and executive director of the International Center for Development and Decent Work. He has recently received the Excellency in Teaching Award of the State of Hessen and the Excellence in Development Cooperation Award from the German Academic Exchange Service (DAAD).

Luciana Hachmann: Pursuing a Developmental State Trade Agenda in a Neo-Liberal Context: Brazil and South Africa in Comparison

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 7, ISBN 978-3-86618-398-8, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S., € 24.80

This book explains why it was possible for the Worker’s Party (PT) in Brazil and the African National Congress (ANC) in South Africa to pursue a developmental state trade policy, in spite of neoliberal constraints. The major theoretical lenses are three-fold. It applies state theory (macro-level), policy network analysis (meso-level) and theories on political parties with emphasis on factional politics (micro-level). This book highlights the socio-political relevance of comparatively progressive policy frameworks and expands the debate on how to re-gain national policy space for progressive reform policies even under neoliberal constraints.

Key words: Developmental state, political parties, trade policy

In 2014 Luciana Hachmann concluded her doctorate at the International Center for Development and Decent Work (ICDD) at Kassel University, Germany. She is also a graduate of the Masters in Labour Policies and Globalization programme of the Global Labour University.

Marcel Gröls: Innovationspotenziale im Ablauf von Tarifverhandlungen

ISBN 978-3-86618-399-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 280 S., € 29.80

Die in Deutschland gängigen Aushandlungsprozesse im Rahmen von Tarifverhandlungen sind kaum erforscht und stehen doch vielfach in der Kritik, „ritualhaft“ und damit – so der intendierte Vorwurf – ineffizient und gestrig zu sein. In

diesem Buch wird zum einen die Substanz dieser weitverbreiteten Aussage systematisch geprüft. Zum anderen werden Ansätze für Innovationen in diesem Bereich identifiziert und deren Umsetzbarkeit bewertet.

Hierzu werden die spezifischen praktischen, rechtlichen und soziologischen Rahmenbedingungen eruiert, unter denen Tarifpolitik stattfindet und unter denen komplexe, heterogene Gruppeninteressen zu einer Übereinkunft geführt werden. So konnten Bewertungsmaßstäbe entwickelt werden, anhand derer eine abstrakte Prüfung der neuen Ansätze erfolgt.

Schlüsselwörter: Tarifpolitik, Tarifverhandlungen, Innovation, Stuttgart 21, Tarifmediation, Tarifkonklave, Tarifrival
Marcel Gröls wurde 1978 in Simmerath, Nordrhein-Westfalen geboren. Nach dem Studium des Arbeitsrechts (B.A.) und der Personalwirtschaft (M.A.) promovierte er 2014 an der Universität Hamburg zum Dr. rer. pol. und ist heute als Leiter des Fachbereichs Tarifpolitik und Betriebsverfassung bei der Hamburger Hochbahn AG tätig.

Methoden

Holger Steinmetz: **Lineare Strukturgleichungsmodelle. Eine Einführung mit R**

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,
hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß u.a., Band 9,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 190 S.,
ISBN 978-3-95710-020-7 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-120-4 (e-book pdf), € 22.99

Lineare Strukturgleichungsmodelle sind aus der verhaltenswissenschaftlichen Forschung nicht mehr wegzudenken. Sie sind ein nützliches Werkzeug, um Hypothesen über Beziehungen zwischen Variablen zu prüfen und – mehr noch – Implikationen kausaler Strukturen zu testen. In diesem Buch werden Grundlagen, Hintergründe und die Vorgehensweisen bei der Spezifizierung von Kausalmodellen diskutiert. Dies wird an einem empirischen Beispiel und unter Verwendung des lavaan-Pakets innerhalb der Software R illustriert. Der Schwerpunkt des Buchs liegt hierbei weniger auf methodischen und statistischen Aspekten eines Modells, sondern auf der adäquaten Übersetzung der theoretischen Vorstellungen in ein Modell. Ein besonderer Stellenwert wird dem Verständnis der kausalen Implikationen von Modellen, der theoretische Bedeutung von Variablen, der Diagnostik einer Fehlanspassung an die Daten und modernen Konzepten wie dem Instrumentalvariablen-Ansatz aus der Ökonometrie und dem d-separation-Konzept, eingeräumt. Somit bietet das Buch

sowohl einen Einstieg für Anfänger/innen als auch interessante Inhalte für Fortgeschrittene.

Schlüsselwörter: Lineare Strukturgleichungsmodelle, Kausalität, d-separation, Endogenität, Instrumentalvariablen, Lavaan

Holger Steinmetz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für International Business Studies der Universität Passau.

Marketing

Aliaa Adel: **Kulturspezifische Markenwerte. Modell zur ländervergleichenden Analyse kultureller Einflussfaktoren auf den Markenwert am Beispiel der globalen Modeindustrie in Deutschland, Brasilien, China und Russland**

Hamburger Schriften zur Marketingforschung,
hrsg. von Michael Zerres und Christopher Zerres, Band 94,
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2014, 402 S.,
ISBN 978-3-95710-019-1 (print), € 34.80
ISBN 978-3-95710-119-8 (e-book pdf), € 32.99

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die wachsende Relevanz des Markenwertmanagements im interkulturellen Kontext. Der Trend zur Internationalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten erhöht die Relevanz der Markenführung als Erfolgstreiber des Unternehmens. International agierende Markenunternehmen müssen bestimmen, ob und in welchem Maße sie ihre Markenstrategien auf international divergierende kulturelle Gegebenheiten ausrichten. Eine zielgerichtete internationale Markenführung erfordert ein grundlegendes Verständnis der kulturellen Werte, Einstellungen und Bedürfnisse von Konsumenten aus unterschiedlichen Kulturräumen, um die eigenen Markenwerte mit den Konsumentenwerten in Einklang zu bringen.

Die vorliegende Veröffentlichung behandelt den Culture-Specific Brand Equity und untersucht den Einfluss von Kulturdimensionen nach Hofstede und Schwartz auf den Markenwert am konkreten Beispiel globaler Modemarken in vier kulturell divergierenden Ländern. Die empirische Untersuchung des Modells basiert auf Daten einer Primärerhebung in Deutschland, Brasilien, China und Russland.

Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede in der Zusammensetzung des Markenwertes zwischen den Kulturräumen und erbringen damit den empirischen Nachweis von Kulturspezifität des Markenwertes. Eine Marke kann demnach nicht über ein standardisiertes Versprechen und Auftreten in ver-

schiedenen Kulturräumen gleichermaßen überzeugen, da sie dort auf unterschiedliche Wünsche, Werte und Einstellungen trifft. Folglich müssen Unternehmen ihre globalen Marken jeweils auch im Kontext der Kultur betrachten, um potenzielle Chancen und Risiken für die eigene Markenpositionierung entlang der kulturell divergierenden Verbrauchervünsche identifizieren zu können.

Schlüsselwörter: Brand Equity, Markenwert, Internationale Markenführung, Kultur-vergleichende Analyse, Modeindustrie, PLS – Partial Least Squares

Aliaa Adel hat an der Universität Hamburg BWL studiert mit Schwerpunkt Marketing und Internationales Management. Im Anschluss an das Studium war sie mehrere Jahre bei einer internationalen Werbeagentur als Strategic Brand Planner tätig, wo sie für die Erstellung von Markenstrategien für Konsumgüterhersteller verantwortlich war. Seit 2009 ist sie als Beraterin einer weltweit führenden Unternehmensberatung tätig und berät Kunden zu verschiedenen marken- und marketingstrategischen Fragestellungen. Ihre akademische Laufbahn schloss sie Ende 2013 an der Universität Hamburg, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit einer Promotion zum kulturspezifischen Markenwert ab.

Martha Jagoda: **Interne Markenführung. Eine empirische Untersuchung Erfolg versprechender Gestaltungsoptionen für die interne Markenführung in kleinen und mittleren Mediendienstleistungsunternehmen**

Hamburger Schriften zur Marketingforschung, hrsg. von Michael Zerres und Christopher Zerres, Band 95, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2015, 228 S., ISBN 978-3-95710-025-2 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-125-9 (e-book pdf), € 22.99

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die wachsende Relevanz der internen Markenführung zur Generierung von Alleinstellungsmerkmalen. Vor dem Hintergrund des ständig steigenden Wettbewerbsdruckes, stellt die interne Markenführung einen vielversprechenden Ansatz zur Nutzung des eigenen Mitarbeitendenpotenzials dar.

Die vorliegende Veröffentlichung untersucht Einflussgrößen auf die interne Markenführung in kleinen und mittleren Mediendienstleistungsunternehmen und ermittelt Erfolg versprechende Gestaltungsoptionen. Die Autorin gibt einen umfassenden Überblick über die Rahmenbedingungen sowie konzeptionellen Ansätze der internen Markenführung und

bedient sich darauf aufbauend des qualitativen Forschungsparadigmas, um das Thema empirisch zu erschließen.

Im Ergebnis formuliert die Verfasserin konkrete Handlungsfelder zur Optimierung der internen Markenführung in kleinen und mittleren Mediendienstleistungsunternehmen. Zudem werden Zusammenhänge zwischen den Einflussgrößen auf die interne Markenführung und den Maßnahmen aus der Unternehmenspraxis aufgezeigt.

Schlüsselwörter: Interne Markenführung, Markenmanagement, Behavioral Branding, Unternehmenskommunikation, Mittelstandsforschung

Martha Jagoda (geb. 1985) studierte Medien und Informatik mit dem Schwerpunkt Marketing und Management an der Hochschule Offenburg. Anschließend war sie akademische Mitarbeiterin im Bereich Usability Engineering sowie Dozentin für die Fächer Unternehmenskommunikation, Trends im Marketing sowie International Marketing an der Hochschule Offenburg. Zudem ist sie selbstständige Beraterin im Bereich ganzheitliche Unternehmenskommunikation. Martha Jagoda schloss ihre akademische Laufbahn Ende 2014 an der Humboldt Universität zu Berlin, Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät mit einer Promotion zur internen Markenführung ab.

selected English publications

Christian Scholz, Volker Stein (Eds.):

The Dean in the University of the Future

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 229 S., ISBN 978-3-86618-888-4 (print), € 29.80
ISBN 978-3-86618-988-1 (e-book pdf), € 27.99

Doing research on the roles of the dean within the university governance is gaining momentum, since the deans are the critical success factors for the university: Deans contextualise – for the good or for the bad – the way faculties perform research and teaching. They are responsible for the survival of the faculty in the interplay of centralistic and collegial steering systems. Therefore, they need both a clear vision and a solid strategy.

The international academic conference “The Dean in the University of the Future” dealt with these issues. It was held on June 26-28 2013 at Universität des Saarlandes in Saarbrücken/Germany and brought together 45 researchers, deans, university presidents, administrators and professors from 21 countries. The major finding of the conference: A clearer picture of

the multiple requirements for the dean in a university that might stay away from becoming too centralised.

The conference – organised together with the DIES-programme of the DAAD – is part of the KORFU research programme that is funded by the German Federal Ministry of Education and Research and administered by the German Aerospace Center. “KORFU” is an acronym in German, to be translated as “Collegialism as an Economic Governance Principle for Universities”.

This Conference Proceedings report the edited versions of the 23 most important findings of the conference as well as the Conference Communiqué.

Akua O Britwum and Sue Ledwith (Eds.): **Visibility and Voice for Union Women: Country case studies from Global Labour University researchers**

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 4, ISBN 978-3-86618-395-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 339 S., € 32.80

A new collection of case studies about gender and trade unions in nine countries, ranging from Turkey to India, Brazil to Africa, the Philippines and New Zealand. Researched and written by insider/outsider union activists and officers, the book is the culmination of five years of collaborative research by the Global Labour University Gender and Trade Unions Research Group.

Key words: Women, Gender Politics, Trade Union Leadership, International, Country Case Studies

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Rolf Keil (Eds.): **Sustainable Economy and Sustainable Employment. Approaches to Measuring Sustainability in Regional and Local Labour Market Monitoring**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 634 S., ISBN 978-3-95710-016-0 (print), € 49.80
ISBN 978-3-95710-116-7 (e-book pdf), € 47.99

In the past years, sustainability has again become a theme in both academic and political discourses. Even though they often focus on green(ing) jobs and skills as recently emerged policy fields, also the different aspects of sustainable employment are increasingly receiving attention. As the labour market observatories face the challenge of capturing the developments on the regional and local labour markets in regard to green jobs/skills and sustainable employment, the EN RLMM anthology seeks to clarify different conceptual and

methodological issues with the aim to advance regional and local labour market monitoring efforts in this field. The publication focuses on monitoring approaches concerned with jobs and skills in the green(ing) sectors and sustainable employment on the level of European regions and localities. It is explored, how the above mentioned issues can be integrated in the continuously conducted regional and local labour market monitoring and how different stakeholders on the regional and local level can use the generated labour market data for their steering and strategy development activities.

Key words: sustainable economy, sustainable employment, green(ing) economy, green(ing) jobs and skills, regional and local labour market, labour market monitoring

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Raquel Serrano (Eds.): **Shifting Roles and Functions of Regional and Local Labour Market Observatories Across Europe**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 253 S., ISBN 978-3-86618-864-8 (print), € 29.80
ISBN 978-3-86618-964-5 (e-book pdf), € 27.99

Over the years, regional and local labour market observatories have provided reliable and targeted labour market information and intelligence for regional and local decision-makers. Recent developments show that they are increasingly expected to fulfil tasks beyond mere data provision and analysis. Hence, they are emerging as interpreters, evaluators and mediators in regional and local governance and development efforts. Their participation in the planning, implementation and evaluation processes creates spaces for new alliances, co-operations and networks. However, the observatories often lack essential resources for fulfilling their complex new tasks.

Stable sources of financing and employees with a solid and up-to-date skills base are essential for regional and local observatories to meet the new requirements. However, acknowledging their contribution to regional and local governance and development processes as well as adequate opportunities for exchange with different actors across Europe are equally important.

How do the changing framework conditions affect the functions of regional and local labour market observatories? To what extent do shifts in their roles take place? Which patterns of changes can be observed across different European countries? How stable are the new arrangements and where do the observatories need support? This publication explores the shifts in the roles and functions of regional and local labour

market observatories in different European countries as well as the framework conditions influencing their operating and further development.

Key words: Regional Labour Market, Labour Market Observatories, Shifting Roles of Regional/Local Labour Market Observatories, Regional/Local Labour Market Strategy

Sarah Elisabeth Schmelzer-Roldán:

The Impact of Electricity Sector Privatisation on Employees in Argentina and Brazil. A Comparative Institutional Analysis

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 249 S., ISBN 978-3-86618-394-0, € 27.80

This book investigates country-specific responses to privatisation by examining two of the most important Latin American examples of the 1990s, the Argentine and the Brazilian programmes, and one essential public service sector, electricity. In doing so, it aims to: identify the impact of privatisation on electricity sector employees in Argentina and Brazil during the 1990s; explore how the impact came about; and analyse the reasons for this impact. A multi-dimensional perspective provides a comparative analysis of privatisation processes, regulatory contexts, and results, striving to capture the phenomenon by combining insights from political and economic analysis.

Key words: Privatisation, neoliberal reforms, electricity sector, labour relations, historical institutionalism, regulatory framework

Melisa R. Serrano, Edlira Xbafa (Eds.):

The Pursuit of Alternatives. Stories of Peoples' Economic and Political Struggles Around the World

ISBN 978-3-86618-390-2, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 237 S., € 19.80

Stories of peoples' struggles across the globe are testaments to their determination to resist exploitation and injustice, and to imagine and construct their own narratives of economic and political difference. These stories of emancipatory moments demonstrate that something radically different in terms of dominant socio-economic relations and mental conceptions of the world may arise out of and beyond capitalism. *The Pursuit of Alternatives: Stories of Peoples' Economic and Political Struggles Around the World* presents a fresh and new perspective on how the 'process of becoming' alternatives might take

place based on peoples' lived experiences. The chapters here, by labour activists and academics, explore how various forms of peoples' economic and political initiatives and struggles in six countries – Brazil, Canada, Colombia, Nigeria, the Philippines, and South Korea – might become 'actually existing' spaces and moments for the development of critical consciousness and transformative capacities which are both central in challenging the dominant social, economic and political relations. The stories in this book bring to light today's language of peoples' struggles; what inspires people to create their own emancipatory moments and spaces for transformative self-change. While this book does not aim to propose an alternative to capitalism per se, it makes a stimulating contribution to the continuing debate on what alternatives to capitalist relations and arrangements might look like by grounding these alternatives in the everyday lives and struggles of workers, women, aboriginal peoples, the unemployed, and the poor.

Kerry Brown, John Burgess, Marion Festing, Susanne Royer (Eds.): **Resources and Competitive Advantage in Clusters**

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 13, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 233 S., ISBN 978-3-86618-865-5 (print), € 27.80 ISBN 978-3-86618-965-2 (e-book pdf), € 24.99

This book series on research in international human resource management and strategy is designed to stimulate discussions on current developments in these disciplines. The scope of this series reflects the importance of the fields of strategy and human resource management in the international environment of a globalised world. Both fields have the potential to contribute essentially to the description and explanation of competitive advantage realisation, performance issues and to achieving other corporate goals and objectives. Therefore, these areas need attention in research as well as in practice. This series will focus on the latest research results in this field. This volume consists of a series of research articles divided into two sections. Part 1 examines the policy dimensions of clusters across Europe, Australia and the Middle East. Part 2 examines the strategy and management dimension of clusters. This book expands upon and develops the research around cluster development in a number of ways. First, the countries included in the research cover different regions in the world. Second, we have included several conceptual papers that provide interesting theoretical insights in-

to the role of resources, cluster-specific knowledge and social exchange in clusters. Third, we have included several policy papers around the development of cluster policies and the operation of clusters. Fourth, we have included case studies that examine clusters in different national, industry and policy contexts. There are areas of cross over and complementarities in the research presented; as such the book provides an inter-linked reflection of the scope and focus of contemporary research on clusters.

Key words: Clusters, Strategy, Competitive Advantages, Public Policy, Resources, Case Studies, Regional Business Development, Innovation, Knowledge Sharing

Elvire Meier-Comte: Knowledge Transfer and Innovation for a Western Multinational Company in Chinese and Indian Technology Clusters. Identification of local and firm's knowledge transfer mechanisms to develop successful innovations

Schriften zum Internationalen Management,
hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 26
ISBN 978-3-86618-802-0, ISBN 978-3-86618-902-7 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 324 S., € 32.80

Compared to local and global Asian competitors, Western Multinational Companies struggle to offer successful innovations in emerging markets. This research aims to define, understand and explain the specific knowledge transfer mechanisms at the local level compared to Western Countries and how Western Companies integrate knowledge coming from a culturally different environment internally. The research focuses on four clusters in China and India with high relevance for their research and development activities: Bangalore, Beijing, Shanghai and Shenzhen. Especially interesting is the consideration of knowledge transfer mechanisms in Asian territories and for Western MNCs with respect to cross-cultural challenges. Basis for the research is a retrospective analysis of successful innovations and actors involved in the innovation process for each cluster. Results from the interviews with these key agents elucidate the most important knowledge transfer mechanisms for developing successful innovations in each of the economically, culturally and socially different clusters and draw a new typology of clusters in emerging and developed countries. Additionally and in comparison, formal and informal knowledge transfer mechanisms for communicating and integrating knowledge from the foreign subsidiary to headquarters are highlighted. This overall approach leads to new conclusions on the type of innovation strategies and

organizations Western MNCs need to adopt to bring about successful innovation in Asia.

*Martin Büscher, Michael Quante
in collaboration with Dominik Düber and Edgar Webmeier:
Discovering, Reflecting and Balancing Values: Ethical Management in Vocational Education Training*

Schriftenreihe für Wirtschafts- und Unternehmensethik,
hrsg. von Th. Beschorner, A. Brink, M. Schmidt, W. Schmidt,
O. J. Schumann, Band 23,
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 164 S.,
ISBN 978-3-86618-873-0 (print), € 22.80
ISBN 978-3-86618-973-7 (e-book pdf), € 19.99

Ethics is everywhere! Ethics needs communication! Ethics sharpens your profile! To make this clear, the professional education concept "ProEthics" leads to discovering, reflecting and balancing values in vocational education training. It takes up situations from daily professional life and identifies their ethical dimensions. It has been shaped by the cooperation of European institutions of vocational training and universities representing an interdisciplinary cooperation of ethics and economics. The European Commission supported a two year project that brought experts from Ireland, Spain, Finland, Hungary and Germany together to profile such an innovative concept.

Key words: Value Management, Business Ethics, Communication, Virtues, Ethical Reasoning, Responsibility, Value Conflicts, Practical Ethics, Value Formation, Structures of Values

*Donna McGuire: Re-Framing Trade.
Union Mobilisation against the General Agreement on Trade in Services (GATS)*

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 1,
ISBN 978-3-86618-392-6, Rainer Hampp Verlag,
München u. Mering 2013, 237 S., € 27.80

Given the substantial and increasing encroachment of trade agreements into almost every aspect of economic and social life, there is a pressing need for research that provides a more coherent framework for understanding the source and effectiveness of organised labour's power and capacity to influence international trade policy.

Taking the union protests against the General Agreement on Trade in Services (GATS) as a case study, this research uses core concepts derived from social movement theory to analyse the opportunities that existed for unions to influence these trade negotiations and their capacity to identify and take

advantage of such opportunities. Importantly, it adds a power analysis designed to reveal the sources of power that unions draw on to take action.

The research demonstrates that even where unions faced considerable constraints they were able to re-frame trade issues in a way that built broad support for their position and to utilise opportunities in the trade negotiation process to mobilise resistance against the GATS and further liberalisation of services.

The theoretical framework developed for the research provides conceptual tools that can be developed for improving strategic campaign planning and for analytical assessment of past campaigns.

The theoretical framework developed for this research has potential for further application as an analytical and strategic planning tool for unions.

Key words: Union renewal, campaigns, power, social movement theory, political opportunity structure, resource mobilisation, framing, free trade agreements, GATS

Christoph Scherrer (Ed.):

China's Labor Question

ISBN 978-3-86618-387-2, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 229 S., € 27.80

The Honda workers' strike in 2010 attracted world wide attention. It was one of thousands of labor disputes that happen every year in China, but it was the first major calling for the right of workers to represent themselves in collective bargaining. The question of representation is therefore the main topic of the book.

The various contributors to this volume share the view that the Chinese party-state takes the protest against social inequality seriously. It has enacted many laws aimed at channeling dissatisfaction into safe channels. The implementation of these laws, however, lags behind and these laws do not include the right of freedom of association. Without this right, super-exploitation will persist and the system of labor relations will remain prone to eruptive forms of protest.

The first part of the book provides an overview of the economic context of Chinese labor relations, the transformation of class-relations, the evolution of labor law, and government policies intended to set a wage floor. Based on extensive field research, the second part looks at the evolution of labor relations at the industry level. In the third part, the focus shifts to the Corporate Social Responsibility agenda in China. The fi-

nal part looks at the connection between land reform and social inequality.

Among the contributors are Hansjörg Herr (Berlin), Boy Lütjhe (Honolulu), and Ngai-Ling Sum (Lancaster) and many are associated with the Global Labour University (GLU).

Key words: China, labor relations, collective bargaining, labour law, class consciousness, Corporate Social Responsibility, land reform, economic development

Christa Larsen, Ruth Hasberg, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Jan Brzozowski (Eds.): Skills Monitoring in European Regions and Localities.

State of the Art and Perspectives

ISBN 978-3-86618-816-7, ISBN 978-3-86618-916-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 335 S., € 34.80

Transparency on the supply and demand of skills in a locality or region is crucial for employees, unemployed, training and placement organisations, as well as for enterprises and labour politics as all of these actors are influential for effective skills matching. In recent years, in numerous regions across Europe, skills monitoring has been implemented to provide this transparency. This anthology gives a broad overview on different approaches and good practice examples in regional or local skills monitoring. It also demonstrates how regional or local framework conditions can influence the implementation of specific concepts within skills monitoring.

Key words: Formal and Informal Skills, Skill Mismatch, Regional and Local Skills Monitoring, Regional and Local Labour Market Monitoring

Kerry Brown, John Burgess, Marion Festing & Susanne Royer (Eds.): Value Adding Webs and Clusters.

Concepts and Cases

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 5, ISBN 978-3-86618-491-6, ISBN 978-3-86618-591-3 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2010, 190 S., € 24.80

This book series on research in international human resource management and strategy is designed to stimulate discussions on current developments in these disciplines. The scope of this series reflects the importance of the fields of strategy and human resource management in the international environment of a globalised world. Both fields have the potential to contribute essentially to the description and explanation of competitive advantage realisation, performance issues and to

achieving other corporate goals and objectives. Therefore, these areas need attention in research as well as in practice. This series will focus on the latest research results in this field.

This volume consists of concepts and cases from research in the field of industry clusters by different authors. The aim of this book is to undertake an in-depth exploration of the topic of industry clustering from both management and policy perspectives. The book examines clustering from the standpoint of the single firm in the cluster and, in so doing, derives a novel formulation of clusters as comprising single firms with surrounding concomitant chains of relationships with suppliers, other similar firms and, institutions of government and its agencies. Because of the resources that then can be attributed to firms within the cluster, the resultant conceptualisation of industry clusters is called value adding webs. It is contended that these then develop as a series of overlapping value adding webs forming an industry cluster. The concept is elaborated and applied to different cluster cases in this book.

Katharina Frosch:

The Innovative Capacity of an Aging Workforce

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 24, ISBN 978-3-86618-618-7, ISBN 978-3-86618-718-4 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 193 S., € 27.80

In times of sweeping demographic changes, policy makers and business executives in mature economies perceive workforce aging as one potential threat to the capacity for innovation and technological progress. However, evidence for age-dependency in innovative performance is still scarce. Pressing questions in this context are for example:

- Does workforce age affect the innovative capacity of firms and regions, and if so, how and through which transmission channels do these effects occur?
- What are the sources of possible age-dependency in innovative performance, in particular with respect to innovation-relevant human capital?
- What are the policy implications of the interplay between workforce age and the capacity to produce technological advances in times of future workforce aging?

Starting from a comprehensive survey and critical discussion of existing studies about the interplay between workforce age and innovation, this book suggests a new conceptual framework to study the age-dependency of innovation. Based on this, three empirical studies investigate how the age composition

of a workforce affects inventive performance in European regions, to what extent certain staffing patterns experienced by German firms boost innovative performance and how a region's entrepreneurial capacity relates to the age composition of its working-age population.

Christoph Scherrer, Debdulal Saha (Eds.):

The Food Crisis. Implications for Labor

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 2, ISBN 978-3-86618-393-3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 225 S., € 19.80

Food prices have gone up to prohibitive levels for many of the world's poor. The vast majority of those who are hungry in the world today are working in agriculture, either as small landholders or as waged agricultural workers. The majority of the food producers have not benefited from rising prices. Apparently, the bargaining power of many producers, just as that of the end consumers, has been weakened vis-à-vis the buyers and retailers of agricultural produce. This powerlessness is also in the face of governments that fail to provide an appropriate infrastructure for smallholders and social protection.

The first part of the book provides an introduction to the immediate and structural causes of the food crisis. The second part contains contributions that not only highlight the plight of rural labour but also develop tools for measuring the decent work deficit. The last part emphasizes income security as a major precondition for food security. It looks at the experiences of Brazil and India with the extension of social protection for the poor.

Tade W. Peters:

Alliance Formation in Emerging Economies.

A Resource-based and Agency-theoretic Analysis

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 10, ISBN 978-3-86618-672-9, ISBN 978-3-86618-772-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 251 S., € 27.80

Forming alliances is a key strategy for firms entering emerging economies. Business opportunities for market entrants are promising and challenging at the same time. Promising because the rapid economic growth provides opportunities to tap new market potentials and challenging because emerging economies display dynamic and complex host environments for inter-firm cooperation. Prospected benefits of alliance strategies are often not realized or insufficient. High failure

rates or weak performance are indicators for the inherent complexity that the formation and operation of international alliances entails.

This book introduces a resource-based and agency-theoretic perspective on alliance formation analyzing factors that influence the potential to realize competitive advantages through inter-firm cooperation. It presents a framework that integrates (inter)organizational and strategy research in order to investigate determinants of the alliance formation process of partner selection and alliance configuration in the distinct setting of emerging economies. The proposed framework is matched with empirical findings on the basis of a case study on alliances between small and medium-sized firms from industrialized countries and firms from China.

Key words: alliance formation, alliance governance, emerging economies, resource-based view, relational view, agency theory

Backlist / ausgewählte Titel

Stephan Laske, Manfred Schwere (Hrsg.):

Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften. Vielfalt als Krisenindikator oder als Potenzial?

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Bd. 2
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 200 S.,
ISBN 978-3-86618-880-8 (print), € 24.80
ISBN 978-3-86618-980-5 (e-book pdf), € 22.99

Die deutschsprachige Arbeitsforschung hat zwischen 1970 und 1990 eine beachtliche Blüte erlebt: Gestützt durch gezielte Forschungsprogramme der damaligen Bundesregierungen einerseits und gesellschaftspolitische Öffnungen andererseits schienen „Humanisierung der Arbeit“ und „Arbeitsorientierung“ in der Arbeitswissenschaft und ihren arbeitsbezogenen Nachbarwissenschaften salonfähig geworden zu sein. Die in diesem Band versammelten Beiträge setzen sich kritisch mit der damaligen Verbreitung von Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften auseinander.

Die Herausgeber wollen sich aber nicht auf eine historisierende Rückschau beschränken. Es gibt aktuell genügend Anlässe für die Frage, ob sich die Wissenschaft nicht erneut und vermehrt mit krisenhaften Erscheinungen am Arbeitsmarkt, in Arbeits- und Produktionsprozessen auseinandersetzen sollte: Eine Besorgnis erregende Jugendarbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Menschen, die trotz eines Arbeitsverhältnisses der Armutsfalle kaum entronnen („working poor“), zunehmende Leistungsverdichtung mit der Folge eines Burnout

oder Verstöße gegen Gleichbehandlungspostulate seien hier exemplarisch genannt. Bedarf es also einer „Revitalisierung der Arbeitsorientierung“ beziehungsweise der Humanisierung der Arbeit? Vielleicht steht hierfür ja derzeit ein „window of opportunity“ offen. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es nämlich: „In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern wollen wir die Arbeits-, Produktions- und Dienstleistungsforschung stärken und hierzu ein neues Förderungsprogramm auflegen. Dies trägt zur Sicherung einer hohen Beschäftigungsquote und zur Humanisierung der Arbeitswelt bei.“ Sollte die Arbeitsforschung vor einer neuen Blüte stehen ...?!

Schlüsselwörter: Arbeitsorientierung; Gestaltung und Entwicklung von Arbeit; Humanisierung der Arbeit; Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung

Siegfried Rosner, Andreas Winheller:

Mediation und Verhandlungsführung. Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandels – nicht nur in Konflikten

Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung,
hrsg. von Siegfried Rosner, Bd. 4,
ISBN 978-3-86618-820-4, ISBN 978-3-86618-920-1 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 477 S., € 39.80

„Ein glänzend geschriebenes Buch, das den aktuellen internationalen Forschungsstand zu Mediation und Verhandlung zuverlässig darstellt, dabei die Bedürfnisse der Praxis nie aus den Augen verliert und viele eigene kluge Ideen und Anregungen einbringt. Die Autoren haben einen bedeutenden Beitrag geleistet. Das gedankenreiche Buch ist jedem zu empfehlen, der sich für die Alternative Konfliktbeilegung interessiert.“

Prof. Dr. Fritjof Haft, EBS Law School, Wiesbaden,
Mitherausgeber des „Handbuch Mediation“

„*Mediation und Verhandlungsführung* makes current thinking about mediation and negotiation accessible to the German reader.“

Prof. Jeanne M. Brett, DeWitt W. Buchanan, Jr. Distinguished Professor of Dispute Resolution and Organization and Director of the Dispute Resolution Research Center (DRRC), Kellogg School of Management

„Es gibt kaum Orte, an denen MediatorInnen sowohl verschiedene Grundansätze ihrer Disziplin, als auch deren Verflechtung und Kontrastierung klar, fachkundig und praxisrelevant dargelegt finden können. Rosner und Winhellers erffi-

schendes Buch ‚Mediation und Verhandlungsführung‘ ist solch eine Quelle, die ihre Inhalte noch dazu ausgesprochen kreativ im Gefäß überraschender neuer Perspektiven anbietet. Dieses Buch kann einen wesentlichen nächsten Schritt für seine LeserInnen bringen.“

Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd, Ludwig-Maximilians-Universität München, Mitbegründer des SySt®-Instituts

„Siegfried Rosner und Andreas Winheller beschreiben in ihrem Buch viele der heute bekannten Mediations- und Verhandlungsverfahren. Sie beschreiben dabei nicht nur Vorgehensweisen, sondern erläutern gleichzeitig deren theoretische Hintergründe und weisen auf Verbindungslinien zwischen den verschiedenen Ansätzen hin. Ein Buch, das die Bibliothek eines jeden Mediators und Verhandlers mehr als ergänzt!“

Adrian Schweizer, Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator
Co-Autor des Buches "Kooperation statt Konfrontation"

Klaus Götz (Hrsg.): Vertrauen in Organisationen

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 30
ISBN 978-3-86618-042-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 272 S., € 29.80

Ziel der Veröffentlichung ist es, einen Überblick über den „State of the Art“ von Vertrauen in Organisationen zu geben: neue Trends und Entwicklungen, „Best Practice-Beispiele“ sowie Ziele und Probleme. Die Konturen von Vertrauen sollen vor ihren theoretischen Hintergründen und in ihrem praktischen Nutzen reflektiert werden. Vertrauen wird u. a. in folgenden Kontexten diskutiert: System, Führung, Kontrolle, Kapitalmarkt, Erfolgsfaktoren, Unternehmensnetzwerke, Messbarkeit, Entscheidungsverfahren, kooperatives Handeln, Steuerung, Ungewissheit und Wagnis, Christentum, Entscheidung etc. An der Diskussion beteiligen sich Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis:

Wolfgang H. Güttel, Stefan Konlechner (Hrsg.):

Strategisches Lernen

Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 6,
ISBN 978-3-86618-833-4, (print)
ISBN 978-3-86618-933-1 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 167 S., € 24.80

Das aktuelle Wirtschaftsgeschehen ist in vielen Branchen und Bereichen durch intensive Konkurrenz, volatile Märkte und steigenden Innovationsdruck gekennzeichnet. Dem strategischen Management organisationaler Kompetenzen kommt in

dieser Situation besondere Bedeutung zu. Nur Unternehmen, die es bewerkstelligen organisationale Lern- und Veränderungsprozesse strategisch zu steuern, können unter solchen Bedingungen nachhaltig erfolgreich sein. Vor diesem Hintergrund fokussieren die Beiträge des vorliegenden Jahrbuchs unter Rückgriff auf vielfältige konzeptionelle Brillen auf unterschiedliche Aspekte des strategischen Lernens von Organisationen.

Schlüsselwörter: Organisationale Kompetenzen, Ambidextrie, Kompetenzmanagement, Dynamische Kompetenzen, nachhaltige Wettbewerbsvorteile, Wissenstransfer, Pfadabhängigkeit

Fierce competition, volatile markets and an increasing pressure to innovate characterize the current economic situation in many industries. As a consequence, the strategic management of organizational competences becomes increasingly important. Only organizations that govern learning and change processes strategically will succeed under such conditions. Against this backdrop, the papers in this edition of the Journal of Competence-based Strategic Management use various conceptual lenses to examine diverse phenomena of strategic learning in detail.

Key words: Organizational competences, ambidexterity, competence-management, dynamic capabilities, sustainable competitive advantage, knowledge transfer, path dependence

Maren Luther: Diplomatie im Change Management. Diplomatisches Verhalten zwischen lateral interagierenden Führungskräften in Veränderungsprozessen

Schriften zum Management, hrsg. v. Claus Steinle, Band 39
ISBN 978-3-86618-837-2, ISBN 978-3-86618-937-9 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 319 S., € 29.80

Insbesondere im Change Management sind Führungskräfte gefordert, mit ihren Kollegen auf gleicher hierarchischer Ebene zu verhandeln. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Ressourcen und Aufgabengebiete verteilt werden und Vorgesetzte der nächst höheren Ebene erwarten, dass die beteiligten Führungskräfte untereinander eine Lösung finden. Hierbei erweist sich ein diplomatisches Verhalten bei der Verfolgung von Interessen als äußerst Erfolg versprechend.

Diplomatie – als spezielles politisches Phänomen – hat bisher noch keinen grundlegenden Einzug in die BWL genommen. Maren Luther untersucht auf der Basis einer qualitativen Studie die Übertragbarkeit diplomatischen Verhaltens auf den

betriebswirtschaftlichen Kontext. Diplomatisches Verhalten hat in der Unternehmung dort eine große Bedeutung, wo politische Interessen aufeinander treffen sowie Interessengegensätze und Konflikte bestehen. Es ist zu verstehen als konfliktregulierendes, konsensmobilisierendes Phänomen, welches sich durch taktvolles und taktisches Verhalten sowie durch eine gewisse „Geschmeidigkeit“ auszeichnet. Insbesondere im Rahmen von Veränderungen besteht oft ein hohes Konfliktpotenzial, welches sich bei unklaren Machtverhältnissen durch fehlende Weisungsbefugnis noch verstärkt. Diplomatisch agierende Führungskräfte können vorausdenken, viele Variablen beachten und taktierend abwägen. Die potenziellen zukünftigen Aktionen und Reaktionen der Interaktionspartner über mehrere „Runden“ werden bei jeder Handlung in Erwägung gezogen.

Die Autorin untersucht in ihrer empirischen Studie ausführlich Inhalte diplomatischen Verhaltens in Unternehmungen, Einflussfaktoren auf ein solches Verhalten sowie daraus entstehende Effekte. Damit schafft sie eine Grundsensibilisierung für Diplomatie in Unternehmungen und entwickelt einen Theorieansatz, der wünschenswerterweise ein Auftakt für weitere Forschungsbemühungen ist.

Das Buch wendet sich an Dozenten und Studierende der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Unternehmensführung, Change Management, Mitarbeiterführung/Leadership und Konfliktmanagement sowie an Führungskräfte, die auf gleicher hierarchischer Ebene mit ihren Kollegen interagieren oder verhandeln.

Stephan Kaiser, Arjan Kozjica (Hg.):

Ethik im Personalmanagement.

Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen

dmwv *schriftenreihe*, folge 21,

ISBN 978-3-86618-673-6, ISBN 978-3-86618-773-3 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S., € 29.80

In der Wirtschafts- und Unternehmensethik werden teils explizit, stets aber zumindest implizit Fragen des Personalmanagements (mit-)diskutiert. Die Profession der Personalmanager indes hat sich lange Zeit nicht besonders intensiv mit normativen Fragen des Personalmanagements auseinandergesetzt. Dies ändert sich in letzter Zeit. Der vorliegende Band greift das steigende Interesse an einer vertiefenden Diskussion über Ethik im Personalmanagement auf und setzt Impulse für Theorie und Praxis des Personalmanagements. Die einzelnen Beiträge nähern sich der Ethik im Personalmanagement aus unterschiedlichen Perspektiven, wie beispielsweise der ethischen, psychologischen und ökonomischen. Hier-

durch werden die Erkenntnisse der Wirtschafts- und Unternehmensethik auf die spezifischen „Personal-Probleme“ angewandt und dadurch insbesondere für Praktiker „konkreter“ gemacht. Gleichzeitig ist es das Ziel, die theoretische Diskussion des Personalmanagements um ethische Aspekte anzureichern.

Sibylle Peters, Jörg von Garrel (Hrsg.): **Arbeits – Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen. Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit**

Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen, hrsg. von Sibylle Peters, Band 10,
ISBN 978-3-86618-839-6, ISBN 978-3-86618-939-3 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 204 S., € 19.80

Arbeitszeit und Arbeitszeitflexibilisierung sind politisch-strategische Begriffe für die Gestaltung von Beruf und Privatheit der Zukunft. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wird die Führungskräftenachwuchsentwicklung und allgemein die Nachwuchsentwicklung in Unternehmen differenter, vielfältiger und heterogener. Dabei ist sie aber an politische Prozesse und Entwicklungen gekoppelt, die zunehmend aktiv auf ökonomische und organisatorische Prozesse in Unternehmen und somit auch auf Gestaltungsperspektiven der Führungskräftenachwuchsentwicklung Einfluss nehmen. Gender-Diversity-Strategien und somit die Förderung von Frauen in speziellen Programmen sind als wichtiges Element von diesen Entwicklungen betroffen. Diese werden hauptsächlich durch Teilzeitmodelle gefördert, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Jedoch kommen junge Frauen auf diesen Nachwuchsstellen kaum in Führungspositionen an, so dass sich entsprechende Teilzeitmodelle als Sackgassen für die Karriere erweisen.

Jenseits von diesen Strukturen findet aber in Formen von Projektorganisationen und Projektmanagement die Führungskräftenachwuchsentwicklung statt. Dabei arbeiten aktuell immer mehr (männliche!) junge Hochschulabsolventen innerhalb dieser Projektorganisationen als Wissensarbeiter, die die Weichen für die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stellen. In beiden – tendenziell entkoppelten – Wegen der Nachwuchsentwicklung kommen unterschiedliche Modelle von Arbeitszeitflexibilisierung zum Tragen: Entsprechende Teilzeitmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen hierbei nur geringfügig zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte und ihrer Ressourcen auf dem Weg in Führungspositionen bei. Temporäre und verteilte Projektformen, die Zeitsouveränität ermöglichen, bieten eher Chancen des Aufstiegs für den Nachwuchs. Zeitsouve-

ränität kann somit die Option sein, die verschiedenen Pfade der Nachwuchsentwicklung durch Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit politisch und organisatorisch neu auszurichten und neu auszuhandeln.

Janine Lücke: Innerbetriebliche Abwärtsschritte.
Eine empirische Analyse von Ursachen, Formen und Folgen aus personalwirtschaftlicher Perspektive

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 52, ISBN 978-3-86618-843-3, ISBN 978-3-86618-943-0 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 336 S., € 29,80

Eingebettet in die Diskussion über flexible Arbeitsverhältnisse betrachtet diese Arbeit innerbetriebliche Abwärtsschritte aus personalwirtschaftlicher Perspektive und entwickelt ein empirisch begründetes Modell auf Basis qualitativer Interviews mit Personalmanagern. Daraus resultierende Wirkungszusammenhänge werden anhand des Sozioökonomischen Panels auf Individualbasis untersucht. Es zeigt sich, dass interne Abwärtsschritte der Flexibilisierung interner Arbeitsmärkte dienen, dabei jedoch stabilisierenden Charakter in Form von Arbeitsplatzverlust und Vermeidung von Fehlbesetzungen haben. Durch die Anwendung personalwirtschaftlicher Handlungsstrategien können negative Folgen für Unternehmen und Mitarbeiter abgewendet werden.

Schlüsselwörter: Karriereverläufe, Abwärtsschritte, Downgrading, Abstieg, Mobilität, interner Arbeitsmarkt

Günther Vedder, Nadine Pieck, Brit Schlichting, Andrea Schubert, Florian Krause (Hrsg.): Befristete Beziehungen. Menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 256 S., ISBN 978-3-95710-007-8 (print), € 27,80 ISBN 978-3-95710-107-5 (e-book pdf), € 24,99

Dieser Band dokumentiert die Beiträge der Tagung „Befristete Beziehungen – menschengerechte Gestaltung von Arbeit in Zeiten der Unverbindlichkeit“, die Ende September 2013 vom Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover organisiert wurde. Er beschäftigt sich zunächst mit den Grundlagen und Rahmenbedingungen der menschengerechten Arbeit sowie den Auswirkungen der aktuellen Entwicklungen auf das Individuum. Hier

geht es unter anderem um psychische Belastungen, die mit Befristungen, Arbeitsverdichtung und Entgrenzung verbunden sind. Beiträge zu Neid am Arbeitsplatz, Suchtgefahr durch Erwerbsarbeit und Erschöpfung als soziale Erfahrung runden diesen diagnostischen Teil ab. Anschließend werden unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsansätze in den Organisationen beleuchtet. Im Fokus stehen zum Beispiel die Möglichkeiten zur Arbeitsgestaltung von Projektarbeit, die Reziprozität im Arbeitsalltag, das Gesundheitsmanagement zwischen Gestaltung und Entkoppelung sowie Legitimitätsfassaden und Steuerungsmythen. Ausführungen zu den Machtverschiebungen in den deutschen Arbeitsbeziehungen beschließen diesen Tagungsband. Für die Arbeitsforschung ergibt sich aus den Beiträgen die Herausforderung, die individuelle Ebene der Selbststeuerung, die organisationale Ebene der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung sowie die ökonomischen, politischen und sozialen Entwicklungen auf gesellschaftlicher Ebene in ihren Analysen miteinander zu verzahnen.

Schlüsselwörter: Arbeitsforschung, Arbeit und Macht, menschengerechte Arbeit, Arbeit und Gesundheit, Arbeitsgestaltung, Arbeit und Gender

Eckart Koch / Sabine Speiser (Hrsg.): Interkulturalität in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. Beiträge zum Neunten Internationalen Tag

Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien, hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH) München, Band 8, ISBN 978-3-86618-804-4, ISBN 978-3-86618-904-1 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 296 S., € 27,80

Durch internationale Entwicklungszusammenarbeit sollen nachhaltige Veränderungswirkungen in den Partnerländern erzielt werden. Die Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz der Beteiligten sind daher hoch.

In diesem Buch analysieren Wissenschaftler und Praktiker, inwieweit interkulturelle Ansätze verstärkt in der Entwicklungszusammenarbeit berücksichtigt werden können. Die Vorschläge reichen von einer angemessenen Einbeziehung von Zielgruppeninteressen über die Anwendung kommunikationspsychologischer Instrumente bis zur Praktizierung interkultureller Steuerungsmethoden für multikulturelle Projektteams.

Ausgewählte Themen

- Interkulturelle Steuerungsgrundsätze für Entwicklungsprojekte

- Kultur und Entwicklung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit
- Capacity WORKS – interkulturell
- Interkulturalität als Bestandteil von Nachhaltigkeit
- Transkulturalität – ein Kulturkonzept für die Entwicklungszusammenarbeit
- Wessen Entwicklung? Zur interkulturellen Aushandlung von Entwicklungsoptionen

Ricarda B. Bouncken, Manfred Bornewasser (Hrsg.):
Zeitarbeit und Flexibilisierung – Ergebnisse des Forschungsprojektes Flex4Work

Beiträge zur Flexibilisierung,

hrsg. von Ricarda B. Bouncken & Manfred Bornewasser, Band 4
 ISBN 978-3-86618-800-6, ISBN 978-3-86618-900-3 (e-book pdf),
 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 282 S., € 29.80

Seit Mitte 2009 erforschen Wissenschaftler der Universitäten Bayreuth und Greifswald sowie Praktiker der Firmen ml&s und Sitte Elektrotechnik den Einsatz von Zeitarbeit. Zum Projektende berichten die TeilnehmerInnen des Projektes über ihre Forschungsziele, verwendete Methoden und erzielte Ergebnisse sowie über den Beitrag des Projektes zu einem verbesserten Einsatz der Zeitarbeit in Unternehmen. Schwerpunkt des vierten Bandes ist es, die im Projektverlauf gewonnenen Erkenntnisse darzustellen und deren Nutzen für die Allgemeinheit herauszuarbeiten. Jedem im Projektverlauf verfolgten Forschungsthema ist hierfür ein Beitrag gewidmet. Der Band wird durch ein Vorwort des Projektträgers in den übergeordneten Rahmen des Forschungsschwerpunktes „Balance von Flexibilität und Stabilität“ eingeordnet.

Schlüsselwörter: Flexibilisierung, Beschäftigung, Zeitarbeit, Leiharbeit, Arbeitsmarkt

Michael Stephan, Wolfgang Kerber (Hrsg.): „**Ambidextrie**“:
Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation

Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 4,
 ISBN 978-3-86618-494-7, ISBN 978-3-86618-594-4 (e-book pdf),
 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 284 S., € 27.80

Der vierte Band des Jahrbuchs zum Strategischen Kompetenz-Management beschäftigt sich mit dem Thema ‚Ambidextrie: Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation‘. Das Thema ‚Ambidextrie‘ (oder ‚Beidhändigkeit‘) als organisationale Fähigkeit von Unternehmen im Umgang mit verschiedenen Aktivitäts-

mustern zur Bewältigung (vermeintlich) dichotomer Umweltanforderungen, z. B. im Spannungsfeld zwischen Stabilität bzw. Effizienz einerseits und Veränderung bzw. Innovation andererseits, ist in den vergangenen Jahren von einer wachsenden Zahl theoretischer und empirischer Arbeiten im Kontext des ressourcen- und kompetenzbasierten Ansatzes der Unternehmensführung aufgegriffen worden. Die Beiträge des vorliegenden vierten Bandes des Jahrbuchs ziehen Zwischenbilanz und bieten eine Synopsis der bisherigen Forschungsarbeiten zur Ambidextrie-Thematik. Darüber hinaus widmen sie sich den offenen Fragen und Forschungslücken, z. B. den Grundlagen und Dimensionen des Ambidextrie-Konstrukts sowie dem Phänomen der Ambidextrie in Netzwerken.

Georg von Willich: **Restrukturierung und Macht. Fallstudie einer Konzernreorganisation**

Reihe ORGANISATION & PERSONAL,

hrsg. von Oswald Neuberger, Band 20, *Hardcover*
 ISBN 978-3-86618-474-9, ISBN 978-3-86618-574-6 (e-book pdf),
 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 364 S., € 34.80

Großes tut sich in einem DAX-Konzern. Neben einer Neuausrichtung der Unternehmensstrategie planen die Vorstände von Holding und Konzernunternehmen auch eine tiefgreifende und konzernweite Reorganisation der Strukturen. Dabei verfügen die projektleitenden Vorstände über nahezu unbeschränkte Ressourcenzugriffe und Handlungsspielräume. Anfängliche, ohnehin nur sehr vorsichtig geäußerte Bedenken und Vorbehalte sind auf diese Weise schnell überwunden, und die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen kann beginnen. Doch nur wenige Wochen später sind alle zentralen Protagonisten der Projekte aus dem Unternehmen ausgeschieden – bis hin zum zuvor allmächtig scheinenden Vorstandsvorsitzenden.

Ihnen allen wird zum Verhängnis, daß sie die allmählich sich wandelnden Machtverhältnisse viel zu spät wahrnehmen und dann keine Chance mehr haben, hierauf zu reagieren. Die scheinbar ausmanövrierten Opponenten des Wandels übernehmen die Macht.

Die vorliegende Arbeit bietet die sehr seltene Gelegenheit, all diese Vorgänge auch und insbesondere auf der ersten Ebene ausführlich und in allen Facetten mitzuverfolgen. Es wird gezeigt, wie durchgehend gerade dort Mikropolitik das Geschehen prägt und wie unter solchem Einfluß selbst scheinbar härteste Fakten wachweich und scheinbar unantastbare Akteure nahezu über Nacht völlig machtlos werden können.

Dem Mythos von ökonomischer Vernunft und handlungsmächtigen „great men“ wird eine stark relativierende Perspek-

tive sozialen Handelns in Organisationen gegenübergestellt. Erst im Wissen um die Wirkungsweisen solcher – vielfach tabuisierter und damit zumeist dem „Halbwissen“ überlassener – Prozesse und Mechanismen wird es in der Folge möglich sein, die Bereiche der Kontrolle nach und nach auszuweiten.

Alexander Martin: Entwicklung organisationaler Routinen und Kompetenzen. Praxistheoretische Annäherung und empirische Fundierung am Beispiel eines jungen Technologieunternehmens

Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand, hrsg. von Dr. Werner Jackstädt-Zentrum, Band 3, ISBN 978-3-86618-818-1, ISBN 978-3-86618-918-8 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 348 S., € 32.80

Routinen und Kompetenzen stellen zweifelsfrei zentrale Erklärungskategorien innerhalb der ressourcenorientierten Managementforschung dar. Gleichwohl ist die dynamische Entwicklung organisationaler Routinen und Kompetenzen bisher erst in Ansätzen mit der ihr gebührenden Tiefe und Praxisnähe thematisiert worden. Diese Feststellung nimmt sich die vorliegende Arbeit zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen und entwickelt einen theoretischen Bezugsrahmen, der die Entwicklung organisationaler Routinen – als Fundament organisationaler Kompetenz – näher zu beschreiben und zu verstehen erlaubt. Der theoretische Bezugsrahmen wird im weiteren Verlauf der Arbeit empirisch angewandt. Die vorliegende Einzelfallstudie zeichnet hierbei die Veränderung organisationaler Routinen in einem jungen Technologieunternehmen über einen Zeitraum von knapp drei Jahren nach und gibt einen detaillierten Einblick in die vorgefundenen organisationsinternen Prozesse und Einflussfaktoren, die der Entstehung und Veränderung organisationaler Routinen und Kompetenzen zu Grunde liegen. Das Buch richtet sich an Managementtheoretiker und Praktiker gleichermaßen.

Gernot Mühge, Johannes Kirsch: Wirksamkeit der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten in Deutschland

ISBN 978-3-86618-698-9, ISBN 978-3-86618-798-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 250 S., € 27.80

Abteilungen zur internen Personalvermittlung zielen auf Beschäftigungssicherheit in Unternehmen in Zeiten von Restrukturierungen und Stellenabbau. Ihr Ziel ist es, von Stellenabbau betroffene Beschäftigte im Unternehmen zu halten, sie aufzufangen, zu qualifizieren und auf freie Stellen im internen

Arbeitsmarkt zu vermitteln. Personalvermittlungsabteilungen oder „interne Arbeitsämter in Unternehmen“, so eine gängige Selbstbezeichnung, wurden im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „WEGA – Wirksamkeit von Einrichtungen zur Gestaltung interner Arbeitsmärkte“ untersucht; das vorliegende Buch bildet den Abschlussbericht des WEGA-Projekts. Es skizziert die vielfältige Landschaft von Personalvermittlungsabteilungen in deutschen Unternehmen und Verwaltungen und untersucht die Organisation, Wirksamkeit und Methoden der internen Personalvermittlung, die Chancen und Risiken für die Beschäftigten sowie typische Interessenkonflikte und Widersprüche, die mit der Förderung unternehmensinterner beruflicher Mobilität verbunden sind.

Schlüsselwörter: Restrukturierung, Beschäftigungssicherung, interner Arbeitsmarkt

Michael Frey, Andreas Heilmann, Karin Lohr, Alexandra Manske, Susanne Völker (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, hrsg. v. G. Günter Voß, Band 20, ISBN 978-3-86618-482-4, ISBN 978-3-86618-582-1 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 320 S., € 29.80

Der Band versammelt Beiträge renommierter Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler zum Wandel der Erwerbsarbeit und der Geschlechterverhältnisse aus der Perspektive der Arbeits- und Industriesoziologie sowie der Frauen- und Geschlechterforschung.

Zentrale Themen sind der gesellschaftliche Wandel und dabei insbesondere der Strukturwandel von Erwerbsarbeit, Reflexionen zur Kategorie „Arbeit“ und zur Bedeutung von Arbeit als gesellschaftlicher Integrationsinstanz sowie betriebliche Veränderungsprozesse im Zuge der Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit.

Stefan Kübl, Manfred Moldaschl (Hrsg.): Organisation und Intervention. Ansätze für eine sozialwissenschaftliche Fundierung von Organisationsberatung

Organisation, Intervention, Evaluation, hrsg. von Manfred Moldaschl, Band 1, ISBN 978-3-86618-431-2, ISBN 978-3-86618-531-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 304 S., € 29.80

Gibt es einen Beratungsansatz jenseits von der rationalistischen Expertenberatung einerseits und einer systemischen Prozessberatung andererseits? Dieses Buch versucht erste

Konturen eines Beratungsansatzes herauszuarbeiten, der die Ansätze der modernen Organisations- und Professionstheorie ernst nimmt. In diesem Sinne geht es den Autoren dieses Buches darum, sich aus den zweckrationalen Verengungen der zurzeit noch dominierenden Expertenberatung zu lösen. Dieses Buch will zeigen, wie – anders als bei der systemischen Beratung, deren ausgearbeitetes Interventionsrepertoire für Familien, Gruppen, soziale Bewegungen und Organisationen gleichermaßen gültig zu sein scheint –, Anschlüsse an die moderne Organisationstheorie aussehen können und damit Phänomene wie Regelabweichungen, Organisationsstrukturwandel, Macht oder Informalität für eine Beratungspraxis erschlossen werden können.

Katrin Elsner: Kleine Ursache – große Wirkung: Wertschätzung von hochqualifizierten Mitarbeitern. Eine konzeptionelle Einordnung und empirische Untersuchung zur Bedeutung der Anerkennung für gute Mitarbeiterführung

ISBN 978-3-86618-825-9, ISBN 978-3-86618-925-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 180 S., € 24.80

Die Erwartungen hochqualifizierter Mitarbeiter an ihre Arbeit werden immer komplexer. Es zeichnet sich ab, dass nicht zuletzt bedingt durch den Wandel der Arbeit Karriere und Erfolg als alleinige Kriterien für die Motivation Hochqualifizierter nicht mehr ausreichen. Vielmehr scheinen diese zunehmend Bedürfnisse nach Anerkennung in Form von individueller Wertschätzung zu entwickeln. Die Bedeutung von Wertschätzung für die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird derzeit noch häufig unterschätzt. Unternehmen, die sich verstärkt mit diesem personalpolitischen Thema auseinandersetzen, können sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil sichern.

In ihrer Untersuchung entwickelt Katrin Elsner einen konzeptionellen Rahmen, der sich mit der Wertschätzung als Ausprägung von Anerkennung auf unterschiedlichen Ebenen befasst, wobei der Fokus auf der individuellen Ebene liegt. Thematisiert werden unter anderem die Fragestellungen, was Wertschätzung für hochqualifizierte Mitarbeiter bedeutet, wie Wertschätzung vermittelt werden kann und welche Rolle die Führungskraft dabei spielt. Die aufgestellten Thesen überprüft Katrin Elsner in einer spannenden empirischen Studie mit hochqualifizierten Mitarbeitern eines internationalen Großunternehmens.

Schlüsselwörter: Anerkennung, Wertschätzung, Mitarbeiterführung, Hochqualifizierte, Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterzufriedenheit

Eckhard Heidling, Fritz Böhle, Thomas Habler (Hrsg.):

Produktion und Dienstleistung.

Integration als Zukunftschance

ISBN 978-3-86618-485-5, ISBN 978-3-86618-585-2 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 278 S., € 24.80

Beim Wandel industrieller Gesellschaften zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft wird zumeist ein Bedeutungsverlust industrieller Produktion unterstellt. Viele Dienstleistungen beziehen sich jedoch auf die industrielle Produktion und zukunftsweisende Innovationen erfolgen nicht nur im Bereich von Dienstleistungen, sondern auch in der Produktion. Vor allem in Deutschland spielt die industrielle Produktion eine besondere Rolle im internationalen Wettbewerb. Diese Stärke kann durch Dienstleistungen aufrechterhalten und weiter ausgebaut werden. In der Verbindung innovativer Produktion mit Dienstleistungen liegt demnach eine besondere Zukunftschance. Für die Integration von Produktion und Dienstleistungen ergeben sich damit neue Potenziale und neue Herausforderungen. Wie können Unternehmen des Investitionsgüterbereichs produktionsnahe Dienstleistungen als eigenes Geschäftsfeld ausbauen, wie finden sie den Weg vom Produkthersteller zum Systemanbieter, wie können technische und soziale Unwägbarkeiten im Prozess der Dienstleistungserstellung bewältigt werden? Dieser Band zeigt anhand empirischer Forschung und praktischer Anwendungsbeispiele, wie produktionsnahe Dienstleistungen heute gestaltet sind, wo ihre Potenziale liegen und wie Nutzeneffekte umfassend bewertet werden können.

Joachim Ludwig, Manfred Moldaschl, Martin Schmauder,

Klaus Schmiel (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland

Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit,

hrsg. von Manfred Moldaschl Band 9

ISBN 978-3-86618-135-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2007, 304 S., € 27.80

Alle reden von Innovation und der Bedeutung des Wissens. Von Arbeit hingegen ist nurmehr die Rede, wenn es um Arbeitsplätze geht. Doch Wissen und Innovation werden in Arbeitsprozessen erzeugt. Der Zusammenhang von innovativer Arbeit und Innovationsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft ist enger denn je. Wie können innovative Arbeit und

zur Innovationsfähigkeit in Deutschland beitragen? Der vorliegende Band zieht aus sozial-, wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Perspektive ein Resümee zum Stand der Arbeitsforschung und schlägt programmatisch die Brücke zur Innovationsforschung. Zu den Themen Innovationsarbeit, Innovations- und Wertschöpfungspartnerschaften, nachhaltige Nutzung von Humanressourcen und Veränderungskulturen werden neue Modelle, Methoden und empirische Befunde vorgestellt.

Rolf Oerter, Dieter Frey, Heinz Mandl, Lutz von Rosenstiel, Klaus Schneewind (Hrsg.): **Universitäre Bildung – Fachidiot oder Persönlichkeit**

ISBN 978-3-86618-697-2, ISBN 978-3-86618-797-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 241 S., € 27.80

Die wachsende Unzufriedenheit mit der Entwicklung der deutschen Universitäten bezieht sich sicherlich auf reale Defizite. Sie zeigen sich gleichermaßen bei den neuen Studienformen und Ausbildungsgängen wie bei der Ineffizienz des Verwaltungsapparates und in der Erschwerung von Forschung. Diese Fehlentwicklungen werden im vorliegenden Buch einleitend dargestellt. Das Hauptgewicht der Darstellung liegt jedoch auf der Verbesserung der aktuellen Situation und der Überwindung der Krise, wobei das Thema der universitären Bildung im Mittelpunkt steht.

Eine Vielzahl von Modellen, Vorschlägen und Beispielen für „best practice“ zeigt, wie universitäre Bildung zukunftsweisend gestaltet werden kann. Sie umfassen Verbesserung der Hochschullehre, Erfahrungen mit der Elite-Universität, neue Ansätze des Studium generale, Beispiele der Persönlichkeitsbildung, Verbesserungsvorschläge des Bachelor-Studiums und last not least neue Modelle der Lehrerbildung. Dabei werden auch Rahmenbedingungen skizziert, die eine Umsetzung der Vorschläge erleichtern. Zu ihnen gehören neben einer Gewährleistung der Autonomie an Universitäten und der damit verbunden Übernahme von Verantwortung auch Vorschläge zur Öffnung der Universität nach innen und außen.

Die Darstellung der gegenwärtigen Probleme, mehr noch aber die vorgestellten Vorschläge und ermutigenden Beispiele stammen von Autoren mit langjähriger universitärer Erfahrung in Lehre, Forschung und Verwaltung und weisen optimistisch in die Richtung, wohin die Reise der universitären Bildung in Zukunft gehen könnte.

Niklas Brasat: **Internes Benchmarking in Handelsunternehmen als Basis wertorientierter Unternehmensführung**

Schriften zum Management, hrsg. v. Claus Steinle, Band 36, ISBN 978-3-86618-683-5, ISBN 978-3-86618-783-2 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 319 S., € 29.80

Auch im Handel stellt der Unternehmenswert unter Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit zunehmend das übergeordnete Unternehmensziel dar. Zum systematischen Management der Werttreiber kann Benchmarking als eine besonders geeignete Methode für Handelssysteme identifiziert werden. Demnach stellt sich folgerichtig die Frage nach der Ausgestaltung eines Benchmarkingsystems, das die Aspekte der Wertorientierung unter handelsspezifischen Gesichtspunkten berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund entwickelt der Autor ein umfassendes Konzept für ein internes Benchmarkingsystem im Handel, eingebettet in den Kontext der wertorientierten Unternehmensführung. Dabei wird auf ein phasenorientiertes Vorgehen zurückgegriffen. Auf diese Weise wird der komplette Benchmarkingprozess von der Planung und Vorbereitung bis hin zur Maßnahmenableitung systematisch unter Adaption bestehender Ansätze der Literatur konzeptionell untersucht. Das erarbeitete Konzept wurde dann im Rahmen einer Fallstudie insbesondere durch Experteninterviews einer empiriebezogenen Konfrontation zugeführt. Auf dieser Basis können – dem Grundsatz einer pragmatischen Wissensschaftsorientierung folgend – Gestaltungshinweise für die Unternehmenspraxis erarbeitet werden.

Schlüsselwörter: Benchmarking, Handel, Wertorientierung, Werttreibermanagement, Handelskooperation

Dietrich von der Oelsnitz, Wolfgang Güttel (Hrsg.): **Kooperationsorientierte Kompetenzen**

Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 5, ISBN 978-3-86618-648-4, ISBN 978-3-86618-748-1 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 140 S., € 22.80

Strategische Allianzen, Joint Ventures, international aufgestellte Franchise-Systeme und netzwerkartige Wertschöpfungspartnerschaften gehören mittlerweile zum Standardrepertoire des Strategischen Managements. Parallel dazu sind kooperative Systeme auch in der Forschung zu einem Hauptthema geworden. In diesem Sammelband wird die Kooperations-thematik unter einer ressourcen- und kompetenzorientierten Perspektive betrachtet. Im Mittelpunkt stehen die *skills* und *capabilities*, die heutzutage zum erfolgreichen Management

überbetrieblicher Kooperationen erforderlich sind. Deren Analyse wird durch einen ausgewählten Branchenfokus (Filmindustrie, Glasfasernetzindustrie) vertieft.

Thomas R. Hummel, Ernst Zander (Hrsg.):

Neuere Entwicklungen in ausgewählten Bereichen der Personalpolitik

Hochschulschriften zum Personalwesen, hrsg. von Thomas R. Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 41, ISBN 978-3-86618-628-6, ISBN 978-3-86618-728-3 (e-book pdf) Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 372 S., € 34.80

Personalpolitik umfasst sämtliche grundsätzlichen Entscheidungen in einem Unternehmen, die das gesamte Personal betreffen.

Die Personalpolitik ist einerseits Teil der betrieblichen Personalwirtschaft. Andererseits ist sie ein Teil der Unternehmenspolitik und damit mit den anderen Teilgebieten der Unternehmenspolitik eng verbunden. Als Teil der Unternehmenspolitik gehören zur Personalpolitik alle Struktur- und ablaufbestimmenden Entscheidungen über die Unternehmensziele und deren Mittel im Bereich der Personalwirtschaft. Die betriebliche Personalpolitik umfasst dabei diejenigen Ziel- und Mittelentscheidungen, die die wechselseitigen Beziehungen zwischen Unternehmensführung und Belegschaft, zwischen den Mitarbeitern untereinander und zwischen den Mitarbeitern und ihrem Arbeitsplatz gestalten. Zu der betrieblichen Personalpolitik gehören insbesondere die Festlegung der Entgeltpolitik und der Beförderungspolitik, aber auch Fragen der betrieblichen Erfolgsbeteiligung, der betrieblichen Altersversorgung und der betrieblichen Mitbestimmung. Nicht zuletzt üben auch die internationalen Rahmenbedingungen einen Einfluss auf die Personalpolitik aus, indem sie einerseits den Entscheidungsspielraum der Personalmanager einengen, ihn aber andererseits auch konstituieren und Forderungen der personalpolitischen Interessenträger (Beschäftigte, Betriebsräte) auslösen.

Friedemann W. Nerdinger, Erko Martins, Alexander Pundt

(Hrsg.): Betriebsräte und Mitarbeiter in Innovationsprozessen. Ergebnisse aus dem Projekt BMInno

ISBN 978-3-86618-627-9, ISBN 978-3-86618-727-6 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 266 S., € 24.80

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte beschreiten seit einigen Jahren neue Wege zur Förderung der Innovationskraft von Unternehmen. In einer Reihe von Betrieben der

deutschen Metall- und Elektroindustrie haben sie die gemeinsame Umsetzung von betrieblichen Innovationsprozessen vereinbart. Diese Verabredungen sind Teil von Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die in der Regel im Rahmen von betrieblichen Strukturanpassungen getroffen werden.

Betriebsräte und Mitarbeiter übernehmen dabei neue Rollen. Aufgabe der Mitarbeiter ist es, selbst Innovationsideen zu verfolgen und Innovationsprojekte zu initiieren. Dadurch sollen sie stärker als bisher zur Innovationskraft des Unternehmens beitragen. Betriebsräte sollen solche Vereinbarungen mit den Arbeitgebern aushandeln und die Mitarbeiter zu innovativem Verhalten anregen.

Aus organisationspsychologischer Sicht sind in diesem Zusammenhang u.a. folgende zentrale Fragen zu klären: Was führt zu innovativem Verhalten der Mitarbeiter, welche Rolle spielen dabei Innovationsvereinbarungen und wie können Betriebsräte die Mitarbeiter im Sinne solcher Vereinbarungen beeinflussen? Diese und weitere Fragen wurden vom Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie der Universität Rostock im Rahmen des Projekts *BMInno* wissenschaftlich untersucht. Das vorliegende Buch berichtet über die wichtigsten Ergebnisse.

Schlüsselwörter: Innovatives Verhalten, Innovationsvereinbarung, Betriebsrat, soziale Austauschtheorie, Theorie des geplanten Verhaltens, normative Referenzgruppe

Rüdiger Kabst, Angelo Giardini, Marius C. Webner (Hrsg.):

International komparatives Personalmanagement. Evidenz, Methodik & Klassiker des "Cranfield Projects on International Human Resource Management"

ISBN 978-3-86618-324-7, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2009, 449 S., € 37.80

Das „Cranfield Network on International Strategic Human Resource Management“ (kurz: Cranet) ist in über 40 Ländern aktiv und wird in jedem Land von einer Personalmanagement-Arbeitsgruppe repräsentiert (für Deutschland der Lehrstuhl für Personalmanagement an der Justus-Liebig-Universität Gießen, Prof. Dr. Rüdiger Kabst). Das Netzwerk hat es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmenspraktiken aus dem Gebiet des Personalmanagements international komparativ regelmäßig zu erheben und zu analysieren. Im Rahmen des Cranet werden Trends und Herausforderungen in der Struktur und Politik des Personalwesens, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung, der Vergütung und der

Arbeitsbeziehungen erforscht, sowie unternehmensspezifische, sektorale und länderbezogene Unterschiede untersucht. Der vorliegende Herausgeberband ermöglicht einen umfangreichen sowie zugleich differenzierten Einblick in das „gelebte Personalmanagement“. Der besondere Fokus liegt auf deutschen Personalpraktiken, jedoch werden diese wiederholt in einen internationalen Kontext gestellt bzw. international komparativ analysiert. In Zeiten von globalisierten Wirtschafts- und Forschungslandschaften ist es zudem zielführend, nicht nur die Arbeiten der deutschen *Cranet*-Arbeitsgruppe, sondern auch ausgewählte Beiträge der internationalen Kollegen des *Cranet*-Netzwerks mit aufzunehmen. Anliegen dieses ersten von der deutschen *Cranet*-Arbeitsgruppe erstellten Herausgeberbands ist es, dem interessierten Leser, sei es Wissenschaftler, Praktiker oder Studierender, einen möglichst facettenreichen Einblick in die Aktivitäten des *Cranet*-Netzwerkes zu ermöglichen.

Friederike von Cossel: Entscheidungsfindung im Kulturbetrieb am Beispiel der Spielplangestaltung im Theater

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 49, ISBN 978-3-86618-637-8, ISBN 978-3-86618-737-5 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 268 S., € 27.80

Entscheidungen, egal ob bewusst oder unbewusst, bilden die Grundlage organisationalen Handelns. Dies gilt für Kulturbetriebe ebenso wie für jedes andere Unternehmen, wurde jedoch bisher in der Forschung zum Kulturmanagement wenig berücksichtigt. Diese Arbeit liefert einen beispielhaften Ansatz zur Untersuchung des Themas, indem es speziell die Entscheidungsfindung zur Spielplangestaltung am Theater betrachtet:

- Welche Anforderungen sind bei der Spielplangestaltung zu berücksichtigen und wie wird in der Entscheidungsfindung mit konkurrierenden Zielsetzungen umgegangen?
- Wie wirkt sich die Organisationsstruktur auf die Entscheidungsfindung aus?
- Wie werden die Erwartungshaltungen und Reaktionen der Umwelt in die Entscheidungsfindung integriert?
- Wie lassen sich Aufbau und Ablauf der Entscheidungsfindung allgemein in einem Modell beschreiben?

Die Arbeit betrachtet diese Fragen aus organisationstheoretischer Sicht und erörtert, inwiefern sich klassische Ansätze auf

die Untersuchung von Kulturbetrieben übertragen lassen. Auf Grundlage der neoinstitutionalistischen Organisationstheorie, des Entscheidungs-Modells von Cohen, March und Olsen sowie der Organisationskonfigurationen nach Henry Mintzberg wird ein Modell der Entscheidungsfindung für die Spielplangestaltung am Theater entwickelt. Anhand einer empirischen Studie an vier deutschen Theatern wird das Modell überprüft und insbesondere auf die Rolle des Intendanten eingegangen und die Notwendigkeit der Interaktion mit dem Publikum als wichtigster Zielgruppe der Theater diskutiert.

Doris Warneke: Arbeitnehmerpräferenzen für einen internationalen Mitarbeiterereinsatz. Eine Conjoint-Analyse

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Scheider, Band 25, ISBN 978-3-86618-607-1, ISBN 978-3-86618-707-8 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 223 S., € 24.80

Das Feld der internationalen Mitarbeiterereinsätze diversifiziert sich. Während in der Vergangenheit der Prototyp eines internationalen Mitarbeiters männlich und mittleren Alters war und mit seiner nicht berufstätigen Frau und den Kindern von der Unternehmenszentrale für zwei bis fünf Jahre ins Ausland geschickt wurde, trifft all dies heute seltener zu.

Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern sich die Präferenzen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Gegenleistung für einen Auslandseinsatz unterscheiden und welche Vergütungselemente und Zusatzleistungen für welchen Mitarbeitertyp ausschlaggebend sind. Eine Conjoint-Analyse zeigt, dass insbesondere die Nationalität und die Lebenszyklusphase der Mitarbeiter einen großen Einfluss auf ihre Präferenzen haben. Die Arbeit bietet Anhaltspunkte für Unternehmen, ihre Entsendungspraktiken und Vergütungsrichtlinien effektiv und effizient zu gestalten.

Schlüsselwörter: Internationale Mitarbeiterereinsätze, Mitarbeiterpräferenzen, Prospect Theorie, Conjoint-Analyse

Anke Hammen: Mehrfachqualifikationen. Sprungbrett oder Umweg?

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 26, ISBN 978-3-86618-658-4, ISBN 978-3-86618-758-0 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 224 S., € 24.80

Diese Arbeit beschäftigt sich vor allem mit zwei Fragestellungen: Erstens, wer unternimmt nach Abschluss des Abiturs in Deutschland eine Mehrfachqualifikation? Zweitens, welche

Konsequenzen hat eine Mehrfachqualifikation auf das Einkommen und die Arbeitszufriedenheit? Die empirische Analyse der Datenbasis „BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006“ zeigt, dass die Gruppe der Mehrfachqualifizierten zunächst eine Positivselektion aus der Gesamtbevölkerung darstellt, da – wie von der Humankapitaltheorie prognostiziert – vor allem Personen mit hohem Leistungsniveau und ausgeprägtem Karrierestreben mehrere Bildungsschritte unternehmen. Jedoch lassen sich keine positiven Einkommenseffekte einer Mehrfachqualifikation nachweisen. Findet zwischen den einzelnen Bildungsschritten ein Fachwechsel statt, kann es sogar zu negativen Einkommenseffekten im Vergleich zur Einfachqualifikation kommen. Zudem weisen Mehrfachqualifizierte keine höhere Arbeitszufriedenheit auf. Vor allem mehrfachqualifizierte Männer sind signifikant unzufriedener mit ihrem Einkommen als ihre Kollegen mit nur einer Berufsbildung. Ein Fachwechsel im Rahmen der Bildungskarriere geht für Männer zusätzlich mit einer geringeren Zufriedenheit mit der inhaltlichen Verwertbarkeit der Berufsbildung einher. Die Ergebnisse legen nahe, dass am Arbeitsmarkt geradlinige Karrierewege gefordert werden. Vorgelagerte Berufsbildungen werden hingegen eher als Umweg empfunden und sowohl von Arbeitgebern als auch von den Betroffenen selbst negativ bewertet.

Matthias Schmidt, Christoph Schank, Kristin Vorbohle (Hrsg.):
Führung und Verantwortung

ISBN 978-3-86618-661-3, ISBN 978-3-86618-761-0 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 140 S., € 24.80

Je turbulenter und dynamischer die Zeiten sind, desto größer ist die Suche nach Sinn und Orientierung. Somit gewinnt auch das Thema Führung eine besondere Bedeutung. Denn ein zeitgemäßes Verständnis von Führung hat sich längst davon verabschiedet, harte Anweisungen oder nur materielle Anreize zur Zielerreichung zu geben. Wichtiger ist es für Führungskräfte, ihren Mitarbeitenden sinnstiftende Handlungsangebote zu machen. Dafür spricht auch die zunehmende Integration ethischer Aspekte in die Ausrichtung von Unternehmen. Führung und Verantwortung spielen unmittelbar zusammen. Wer führt steht in der Verantwortung für die Menschen, die von dieser Führung betroffen sind. Nimmt man dabei den Begriff der Verantwortung wörtlich, so rückt das dialogische Element „Antwort geben“ in den Blick: Führung bedeutet in erster Linie antworten und nicht ansagen. Doch damit scheint sich ein neues, nichtlineares Verständnis davon, was Führung ist, den Weg zu bahnen. Zugleich werden neue Fragen aufgeworfen; etwa danach, wie die Macht

zwischen denjenigen, die führen und denjenigen, die geführt werden verteilt ist bzw. verteilt sein sollte. Mithin ist zu untersuchen, in welcher Verantwortung die „Geführten“ stehen, deren Spielraum vor dem Hintergrund des skizzierten Zusammenspiels von Führung und Verantwortung im Vergleich zu einem linearen und monologischen Verständnis von Führung vergrößert wird.

Manuel Jans: Sozialkapital und Personalwirtschaft.
Ein Modell zur Erklärung der Wirkungen des Beziehungs- und Organisationskapitals auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 47,
ISBN 978-3-86618-621-7, ISBN 978-3-86618-721-4 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 301 S., € 27.80

In Theorie und Praxis der Personalwirtschaft werden die vielfältigen und zum Teil sehr nachhaltigen Wirkungen des in intraorganisationalen Netzwerken eingebetteten Sozialkapitals auf personalwirtschaftlich relevante Sachverhalte kaum beachtet. Der Verfasser greift dieses Problem auf und entwickelt auf der Basis einer Analyse vorhandener Konzepte und empirischer Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsbereichen, wie der Sozialkapital-, sozialen Netzwerk-, Interaktions-, Tauschgerechtigkeits- und Vertrauensforschung, ein integratives, theoretisch fundiertes Sozialkapitalmodell, welches auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge bezogen wird. Mit diesem Modell lassen sich die vielfältigen Voraussetzungen, Mechanismen und Wirkungen des Beziehungs- und Organisationskapitals auf die Verfügbarkeit und Wirksamkeit des Personals zeigen.

Mit diesem Modell möchte der Autor die Grundlagen für eine sozialkapitalorientierte Perspektive auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge legen.

Heiner Minssen: Bindung und Entgrenzung.
Eine Soziologie international tätiger Manager

ISBN 978-3-86618-376-6, ISBN 978-3-86618-377-3 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 232 S., € 14.80

Globalisierung erfordert Manager, die im Ausland tätig sind. Solche Auslandsentsendungen sind mit erheblichen Anforderungen verbunden; die Expatriates verlassen ihre gewohnte Lebenswelt, müssen sich in einer für sie unbekanntem Umgebung zurechtfinden und dabei hochwertige Arbeit leisten. Sie

werden dazu nicht gezwungen, im Gegenteil: Sie haben ihre Entsendung ins Ausland angestrebt. Dennoch befinden sie sich in einer Arbeits- und Lebenssituation, die in vielfältiger Weise entgrenzt ist. In diesem Buch wird auf Basis einer Befragung von deutschen Chemieunternehmen, von Personalverantwortlichen und von Expatriates gezeigt, wie verbreitet Auslandsentsendungen sind und wie Expatriates Phänomenen der Entgrenzung durch das Festhalten an alten Bindungen begegnen. Dabei stellt sich auch heraus, dass der vollmobile, international aktive Manager eher Mythos als Realität ist.

Ingo Matuschek, Katrin Arnold, G. Günter Voß:

Subjektiviert Taylorisierung. Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft,

hrsg. von G. Günter Voß, Band 11,

ISBN 978-3-86618-105-2, München u. Mering 2007, 355 S., € 29.80

Das Buch präsentiert vor dem Hintergrund eines empirischen Forschungsprojektes mit der Perspektive der subjektivierten Taylorisierung einen neuen Blick auf medienvermittelte Dienstleistungen. Jenseits euphemistischer Verweise auf ganzheitliche Aspekte berücksichtigende Arbeitsorganisation, wie sie insbesondere den betrieblichen Selbstdarstellungen eigen sind, aber auch in Distanz zu fatalistisch anmutenden Diagnosen rein tayloristischer Arbeitspraxis wird die Organisation medienvermittelter Arbeit in Call Centern als lebendige Auseinandersetzung zwischen betrieblichen Akteuren gefasst, die eine facettenreiche Arbeitswirklichkeit konstruiert. Die im Zuge der Rationalisierung der Kundenbeziehungen ursprünglich nur als notwendige Ergänzung technisierter Kommunikationswege vorgesehene Nutzung personaler Qualitäten der Arbeitenden verselbständigt sich: statt partieller Kompetenzen wird die ganze Person in die Tätigkeit eingebracht. Den Beschäftigten kommt die Rolle eines mehr oder weniger offen agierenden eigensinnigen Akteurs zu, der individuelle Ansprüche an die Arbeit unter Umständen nicht nur (ggf. kollektiv) formuliert, sondern alltäglich praktiziert. Das Management sieht sich vor einen neuen Legitimationsdruck hinsichtlich des eigenen Wirkens gestellt und zieht sich durch das Delegieren praxisnaher Gestaltungsfelder an untere Hierarchieebenen auf Rahmensetzungen und deren Kontrolle zurück. In diesen gegenläufigen Bewegungen des Eindringens und des Rückzugs etabliert sich eine Arbeitswirklichkeit, die gleichermaßen durch kleinteilige Kontrolle wie partiell große Freiräume gekennzeichnet ist.