

- **Zeitschriften / Journals**
- **Journal of Competence-based Management**
- **e-books, downloads**
- **Management**
- **Organisation**
- **Führung, Motivation, Arbeitsorganisation**
- **Personalmanagement, Weiterbildung**
- **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

*brsg. von Ingrid Artus, Martin Behrens, Werner Nienhäuser,
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 Wirtschafts- und Unternehmensethik

Journal for Business, Economics & Ethics

herausgegeben von

*Thomas Beschorner, Alexander Brink, Bettina Hollstein,
Marc C. Hübscher, 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
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 Rohlfjer

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

Journal of Competence-based Management

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016,
ISSN (print) 2199-7179, ISSN (internet) 2199-7187

Subscription (includes online access to vol. 1-7): € 40.-

Single issue volume 8: € 24.80

Editorial

Sven M. Landien:

**Competence-based Strategic Management –
A Management Concept that Faces New Challenges**

Research Articles

Peter-J. Jost, Miriam Zschoche:

Organizing Dynamic Capabilities: Exploiting Complementarities by Organizational Bundling

A firm's ability to change is decisive for sustaining its competitive advantage in a volatile business environment. Previous research emphasizes the importance of human resources as a key determinant of a firm's "dynamic capability". We extend the literature by analyzing how a firm's organizational structure is interrelated with the effectiveness of managing change projects on employee level. Building theoretically on the interplay of strategy and structure, we argue the effectiveness of strategic, coordinative, and motivational capabilities will be higher when they are bundled in one organizational unit. A management survey involving some of the most important corporations in Germany supports our hypothesis.

Tim Kessler, Jan Brendel:

**Planned Obsolescence and Product-Service Systems:
Linking Two Contradictory Business Models**

Planned obsolescence and product-service systems are two business models which have evolved as popular strategies for technology oriented companies. Interestingly they appear to be contradictory. While planned obsolescence refers to the policy of planning or designing a product with a limited life span, product-service systems are integrated combinations of products and services, designed to jointly meet and fulfill specific customer needs. We present examples that illustrate both approaches and reveal and discuss interdependencies and linkages between the two business models. Based on additional illustrative cases, we discuss possible combinations of both approaches and develop a conceptual framework for

evaluating the applicability of hybrid combinations of planned obsolescence and product-service systems with respect to different industries and corporate resources and competencies. Although there is no connection at first sight, our conceptual framework suggests that planned obsolescence and product-service systems are not mutually exclusive, but rather describe two ends of a business model or strategy continuum. Moreover, our framework provides some straightforward managerial implications and paves the way for further research.

Tina Ladwig, Jeannine Wintzger:

Power Games in Strategy Formation Processes – A Performative Interpretation

The article approaches an understanding of power within strategy formation processes established by verbal and bodily communication. On this note, we examined concepts of power constituted by hierarchy and developed a conceptual framework for a performative interpretation of power. In line with Austin's (1962) and Butler's (1990, 1993, 1997) concept of performativity as well as strategy-as-practice research (Balogun et al., 2007; Jarzabkowski & Spee, 2009) we ask: How is persuasion achieved by strategic actors during strategy formation processes? To explore verbal and bodily communication empirically we developed an experimental setting in a small high-tech company located in Germany in December, 2012. The Results indicate that (1) during critical incidents – when perspectives clash – actors use arguments to gain persuasion. (2) The data illustrates that independently of their hierarchical position within the company, strategic actors show an equal distribution of argumentative techniques.

Sven M. Laudien, Birgit Daxboeck:

Value Creation Networks, Knowledge Co-creation, and the Foundation of Dynamic Capabilities – Insights from an Organizational Learning Perspective

In our paper we discuss how firms are affected by newly evolving service-driven market conditions. We especially focus on understanding how the need to establish a more service-oriented business logic affects organizational learning processes. Our research is based on the service-dominant logic concept, the dynamic capabilities approach, and the 4I model of organizational learning. We extend the 4I model of organizational learning by adding a value creation network perspective as well as three specific service-related capabilities (adapting, absorbing, and collaborating). In doing so, we show how a service-dominant business logic and service related capabilities can serve as an additional microfoundation

of dynamic capabilities. The purpose of our conceptual paper is to provide a holistic perspective on the highly complex relation between service-related changes in the business logic, value creation network-based learning, and the development of dynamic capabilities. Our insights are reflected by three sets of propositions we develop. The paper enhances existing knowledge by introducing a solid, theory-based framework that builds a groundwork for future empirical research.

Ute Renter:

Success of Digitalization in Service Procurement

Service procurement is an increasingly important business process that is especially suitable for the integration of information and communication technology (ICT). In contrast to its importance, service procurement process innovation in general and implementation of electronic procurement devices in particular are highly under-researched. The research project on hand closes part of this research gap and theorizes measures for the success of ICT-based process innovation (the so-called digitalization) in service procurement. From a relational, resource-based perspective, firm-specific, relational and incoming surplus rents are proposed as measurement constructs. Furthermore, their aptitude to measure the success of digitalization in service procurement is qualitative-empirically tested and proven within the German facility management branch.

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.

Recherche-Pool

www.hampp-verlag.de/Hampp_Recherche_d.htm

Barbara Niersbach: The internal Key Account Management activities of supplier firms: Conceptual considerations and empirical analyses

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 380 S.,
ISBN 978-3-95710-060-3 (print), € 37.80
ISBN 978-3-95710-160-0 (e-book pdf), € 34,99

The aim of this dissertation is to find several ways to align and integrate KAM, its tasks and activities inside the supplier company, especially in the internal KAM relationship network. Thereby this work identifies approaches to facilitate the internal alignment process of KAM. Given the focus on internal KAM activities, the main research question centers upon how to align and integrate a KA manager's work with other actors in the supplier company: for being more effective in the internal KAM network as well as finally toward the key account. This research question is investigated using various perspectives in four different studies.

Key words: key account management, motivation, job satisfaction, management

Susanne Warning: Manager mit beschränkter Haftung. Die D&O-Versicherung im Rahmen der Corporate Governance

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 31, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 184 S., ISBN 978-3-95710-051-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-151-8 (e-book pdf), € 22.99

Managementfehler sind allgegenwärtig. Resultieren diese aus einer Verletzung der Pflichten der Manager als Unternehmensleiter, so haften die Manager persönlich und sind zu Schadensersatz verpflichtet. Wo Haftungsrisiken bestehen, ist es naheliegend, dass es eine Versicherung gegen diese Risiken gibt. Die sogenannte „Directors' and Officers' Liability Insurance“ – kurz D&O-Versicherung – sichert Schadensersatzansprüche gegen Unternehmensleiter ab. Damit beeinflusst sie potentiell das Verhalten von Vorstand und Aufsichtsrat. In diesem Buch wird argumentiert, dass der D&O-Versicherung bzw. der Haftung von Managern eine wichtige Rolle im Corporate-Governance-System zukommt. Besonderes Augenmerk gilt dabei Unternehmen, insbesondere Aktiengesellschaften, in Deutschland. Deutlich wird, dass der Stellenwert von Managerhaftung und D&O-Versicherung vor

allem von der Aktionärskonzentration abhängt. Zwei Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt. Zum einen stellt sich die Frage, inwiefern Managerhaftung und D&O-Versicherung die Vergütung eines Managers beeinflussen. Lässt sich die D&O-Versicherung als Bestandteil der Vergütung interpretieren? Offenbar nicht in jedem Fall. Die Resultate legen nahe, dass Manager aus Unternehmen mit geringer Eigentümerkonzentration sogar mehr verdienen, wenn sie nicht persönlich haften. Zum anderen wird der Zusammenhang zwischen persönlicher Haftung und Unternehmensübernahmen untersucht. Letztere bilden riskantes Managerverhalten beispielhaft ab. Die Ergebnisse zeigen einerseits, dass persönliche Haftung bei gleichzeitig hoher Eigentümerkonzentration keinen Einfluss auf Unternehmensübernahmen hat. Andererseits belegen die Resultate, dass Manager mit persönlicher Haftung eher ein Unternehmen übernehmen, wenn Verschuldung und Aktionärskonzentration gering sind.

Schlüsselwörter: Corporate Governance, Managerhaftung, D&O-Versicherung, Vorstandsvergütung, Kontrolle

Klaus-Peter Schulz, Ralph Riedel (Hrsg.):

Nachhaltige Innovationsfähigkeit von produzierenden KMU. Inhalte, Methoden, Fallbeispiele

Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Band 31, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 340 S., ISBN 978-3-95710-061-0 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-161-7 (e-book pdf), € 27.99

Die mittelständische Industrie leistet durch ihre Innovationsfähigkeit insbesondere in Deutschland einen wesentlichen ökonomischen und sozialen Beitrag. Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) traditionell vor allem die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen fokussieren, Prozessgestaltung sowie systematische Lern- und Entwicklungsprozesse werden dagegen häufig vernachlässigt. Zur Sicherstellung nachhaltiger Innovationsfähigkeit ist es jedoch erforderlich, im Unternehmen Prozeduren und Fähigkeiten zu entwickeln und zu verankern, die die permanente Entstehung von Innovation fördern.

In diesem Buch wird daher anhand von Fallstudien produzierender KMU diskutiert, welche Prozesse, Werkzeuge und Rahmenbedingungen dazu beitragen können, dass mittelständische Unternehmen nachhaltig innovativ und damit wettbewerbsfähig bleiben. Bei den Fallstudien handelt es sich um KMU in Sachsen, die aus unterschiedlichen disziplinären und thematischen Perspektiven betrachtet wurden. Die Herausge-

ber beabsichtigen mit dieser Herangehensweise ein möglichst umfassendes Bild von Rahmenbedingungen, Instrumenten, Vorgehensweisen und Kooperationsformen zu zeichnen, die zur nachhaltigen Innovationsfähigkeit von KMU beitragen.

Das Buch ist dazu gedacht einen Diskussionsbeitrag für die anwendungsorientierte Innovationsforschung zu leisten. Zudem sollen in KMU, Netzwerkinitiativen und in der Wirtschaftsförderung Anregungen für den Umgang mit der Thematik Innovation geschaffen werden.

Schlüsselwörter: KMU, Innovationsfähigkeit, produzierende KMU, Analyseinstrumente, Prozessinnovation, Austausch- und Veränderungsplattformen, Fallbeispiele

Rainer Kreuzhof, Birte Maja Nicolai, Hasso Heybrock, Susanne Besecke, Anita Cembolista, Kerstin Schröder: **Nachhaltigkeitsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen aus der Lebensmittelbranche in Schleswig-Holstein. Eine Delphi-Studie für das Jahr 2025**

Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand,
hrsg. von Dr. Werner Jackstädt-Zentrum, Band 6,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 171 S.
ISBN 978-3-95710-056-6 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-156-3 (e-book pdf), € 19.99

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der regionalen Lebensmittelbranche agieren zunehmend in einem Umfeld, welches von Komplexität und Unsicherheit geprägt wird. Dies gilt vor allem für die Bereiche Verbraucher-, Arbeits- und Umweltschutz. Ohne entsprechende Informationen zur zukünftigen Entwicklung des wirtschaftlichen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umfeldes in diesen Bereichen können Unternehmer keine erfolgsorientierten und verantwortungsbewussten Entscheidungen treffen.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind bei der methodisch gesicherten Analyse der langfristigen Entwicklung in einer komplexen und sich wandelnden Umwelt überfordert. Die hier vorgelegten Ergebnisse der Delphi-Studie für die Lebensmittelbranche in Schleswig Holstein versuchen diesen Mangel auszugleichen. Durch die Hinzuziehung einer interdisziplinären Auswahl an Experten konnte – für zuvor in Workshops erarbeitete Themenfelder – eine methodisch abgesicherte Zukunftsprognose erstellt werden.

Die Ergebnisse sollen kleinen und mittleren Unternehmen aus der regionalen Lebensmittelbranche in entsprechenden Planungssituationen helfen. Zugleich bilden sie die Grundlage für ein Nachhaltigkeits-Managementsystem, das im Forschungsprojekt „Ethik-, Qualitäts-, Compliance-Management

für die Lebensmittelbranche im Mittelstand“ (lebensmittel-eq.com) derzeit erarbeitet wird.

Schlüsselwörter: Mittelstandsforschung, Delphi-Methodik, Managementsystem, Nachhaltigkeit, Lebensmittelbranche

Organisation

Julia Höfer: **Determinanten der Zukunftsorientierung in der Berichterstattung deutscher Aktiengesellschaften. Eine panelökonometrische Untersuchung der HDAX-Unternehmen von 2003 bis 2012**

Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION, hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 49,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 384 S.,
ISBN 978-3-95710-055-9 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-155-6 (e-book pdf), € 27.99

Eine rein vergangenheitsorientierte Berichterstattung der Unternehmen im Sinne der Rechenschaftsablegung ist für (potentielle) Investoren nicht ausreichend. Vielmehr benötigen diese zukunftsbezogene Aussagen, um das Erfolgspotential und die Risiken des betreffenden Unternehmens einschätzen und eine fundierte Kapitalanlageentscheidung treffen zu können. Jedoch handelt es sich bei Prognoseinformationen um hoch komplexe und wettbewerbsensible Daten der Unternehmensplanung, sodass ein Trade-off zwischen dem Informationsbedarf der Kapitalgeber und dem Geheimhaltungswunsch der Unternehmen entsteht.

Die Arbeit untersucht mögliche Einflussfaktoren auf drei für Kapitalmarktexperten und Investoren besonders relevante Aspekte der zukunftsorientierten Berichterstattung von Unternehmen: Umfang, inhaltliche Ausrichtung (unternehmens-externe oder –interne Themen) und thematische Vielfalt. Die Grundlage der Untersuchung bilden die Lageberichte und Grußwörter der im HDAX gelisteten Unternehmen im Zeitraum von 2003 bis 2012, aus denen die zukunftsbezogenen Aussagen mit Hilfe einer computergestützten Inhaltsanalyse selektiert werden. Dieses Verfahren bietet den Vorteil, dass es die vielfältigen Möglichkeiten der deutschen Sprache berücksichtigt auf Ereignisse zu verweisen, die in der Zukunft liegen. Zur Bestimmung der inhaltlichen Ausrichtung und der Themenvielfalt werden die identifizierten prospektiven Aussagen in Wörter zerlegt, die im Rahmen eines sog. Word Count-Verfahrens unterschiedlichen Themenbereichen zugeordnet werden. Die Überprüfung der abgeleiteten Hypothesen zum Einfluss von Unternehmens- und Performance-

merkmalen sowie der konjunkturellen Lage als externer Effekt erfolgt mittels Panelregressionen.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Alter eines Unternehmens, seine Größe, Indexnotierung und Profitabilität sowie die gesamtwirtschaftliche Lage den Umfang der zukunftsorientierten Berichterstattung determinieren. Mit steigendem Alter, Größe und Bedeutung der Indexnotierung sowie bei einer Verbesserung der konjunkturellen Situation betonen Unternehmen zunehmend unternehmensinterne Themen in ihren zukunftsbezogenen Angaben. Eine stärkere Hervorhebung von unternehmensexternen Themen erfolgt dagegen mit zunehmendem Unternehmensalter und -erfolg sowie bei einem sich verschlechternden konjunkturellen Umfeld. Die thematische Vielfalt (d.h. die Anzahl der angesprochenen Themen) in den prospektiven Aussagen wächst mit zunehmendem Alter, steigender Größe und Performance einer Unternehmung sowie bei einer Verschärfung der konjunkturellen Situation.

Schlüsselwörter: Zukunftsorientierte Berichterstattung, Forward-looking reporting, Determinanten, Grußwort, Lagebericht, computergestützte Inhaltsanalyse, Computer-Aided Text Analysis (CATA), Panelanalyse

Inga Krumm: Konzeptionen der organisationalen Identität. Eine theorienpluralistische Perspektive zum Verhältnis von Organisation und Individuum

Hochschulschriften zum Personalwesen, hrsg. von Thomas R. Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 45, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 360 S., ISBN 978-3-95710-054-2 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-154-9 (e-book pdf), € 29.99

„Wer sind wir als Organisation? Was sind unsere Ziele und wie wollen wir diese erreichen?“ – Unbestreitbar wichtige und höchst aktuelle Fragen der Management- und Organisationsforschung. Teils implizit, teils explizit werden sie insbesondere bei Krisen und organisationalen Veränderungen gestellt und bearbeitet. Sie knüpfen an das Konzept der organisationalen Identität an, das seit einer „ersten“ Beschreibung durch Albert und Whetten (1985) im Fokus einer komplexen Forschungslandschaft steht.

Bei der Fülle und Heterogenität an Beiträgen und Ansätzen ist es das Anliegen der vorliegenden Arbeit, Ordnung und Systematik in die Forschung zum Gegenstandsbereich zu bringen und zu untersuchen, welche theoretischen Annahmen, methodischen Vorgehensweisen und anwendungsbezogenen Zielsetzungen vorherrschen. Über eine Rekonstruktion von organisationaler Identität aus funktionalistischer, interpretativer und sozialkonstruktivistischer sowie postmoderner

Perspektive wird eine differenzierte und umfassende Basis für den theoretischen Diskurs geschaffen sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ansätzen herausgearbeitet und kritisch reflektiert.

Das Buch richtet sich sowohl an Forschende und Studierende als auch an Personaler, Führungskräfte und Berater, die sich in komprimierter Form einen theoretisch fundierten Überblick zu organisationaler Identität verschaffen wollen sowie neue Impulse und Ideen für die Beratung und Gestaltung von Organisationen suchen.

Schlüsselwörter: Organizational Identity, Multilevel Organizational Thinking, Organizational Behavior, Methodological Pluralism, Management Review

Führung, Motivation, Arbeitsorganisation

Dina Belan, Carina Schiller: Helfen ohne zu heilen. Berufsbedingte Belastungen und Bewältigungsstrategien von Palliativpflegekräften

Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft, hrsg. von G. Günter Voß, Band 23, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 151 S., ISBN 978-3-95710-058-0 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-158-7 (e-book pdf), € 17.99

Die Thematik des Todes und des Sterbens wird nach wie vor tabuisiert. Der Umgang mit Sterbenden wird hierbei an spezielle Institutionen – wie Palliativstationen und Hospize – ausgelagert und gerät somit aus dem öffentlichen Blickwinkel.

Vor diesem Hintergrund widmet sich die vorliegende empirische Untersuchung den arbeitsbedingten emotionalen und körperlichen Belastungen, denen die Pflegekräfte einer Palliativstation ausgesetzt sind. Der Fokus liegt dabei auf Belastungen, die sich aus der systematischen Verdrängung des Todes ergeben.

Zentrales Ergebnis dieser Fallstudie, welche mit Hilfe einer Kombination von qualitativen sozialwissenschaftlichen Methoden entwickelt wurde, sind Bewältigungsstrategien und Umgangsweisen von Pflegekräften einer Palliativstation. Besonders hervorzuheben ist dabei der Umgang mit der Tabuisierung des Todes seitens der Patienten und deren Angehörigen. Durch die zeitintensive und kräftezehrende Betreuung der Sterbenden steigt das Risiko, emotional zu erschöpfen. Dadurch wird das Anwenden verschiedener Präventionsmaßnahmen zum Selbstschutz unabdingbar.

Das Buch wendet sich nicht nur an Leser, die berufsbedingt im Bereich der Palliativmedizin verortet sind. Es offenbart neue Betrachtungsweisen für diejenigen, die sich mit der Problematik des Sterbens und des Todes auseinandersetzen bzw. direkt von ihr betroffen sind.

Schlüsselwörter: Palliativmedizin, Pflegekräfte, Belastungsforschung, Gefühls- und Emotionsarbeit, Tabuisierung des Todes, Institutionalisierung des Todes, Präventionsmaßnahmen

Personalmanagement, Weiterbildung

Andreas Wild:

Das strategische Kompetenzmanagement als ein wesentlicher Bestandteil der Employability.

Dargestellt am Beispiel eines ICT-Dienstleisters

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 37,
Rainer Hampp Verlag, München, Mering, 2016, Softcover, 248 S.,
ISBN 978-3-95710-052-8 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-152-5 (e-book pdf), € 24.99

Im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Megatrends, insbesondere des demografischen Wandels, der Technologisierung und Globalisierung, rückt das Schlagwort Employability (Beschäftigungsfähigkeit) immer mehr in die gesellschaftliche, arbeitsmarktpolitische, personalwirtschaftliche und wissenschaftliche Diskussion.

Die Employability ist eine wichtige Voraussetzung für Unternehmen und Mitarbeiter, um mit den veränderten Arbeitsanforderungen und gesellschaftlichen Veränderungen umgehen zu können. Somit steigt die Aufmerksamkeit in Bezug auf Lernprozesse. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine gegenseitige Verantwortung diesbezüglich: Der Arbeitgeber fördert unternehmensspezifische Fähigkeiten und Kompetenzen, wohingegen der Arbeitnehmer selbstverantwortlich für die Kompetenzen sorgt, die ihm eine Beschäftigungsfähigkeit gewährleistet. In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche überfachlichen Kompetenzen ein ICT-Mitarbeiter benötigt, um (neue) fachliche Kompetenzen aufzubauen, zu entwickeln und (im Sinne des Wissensmanagements) zu sichern. Mit der Beantwortung der Fragestellung erhalten die unterschiedlichen Perspektiven, die des Individuum und die des Betriebes Ansatzpunkte zur Intervention.

Schlüsselwörter: gesellschaftliche Megatrends, Employability, Employability-Management, Beschäftigungsfähigkeit, Kompetenzen, Kompetenzmanagement

Jessica Naundorf: Kritische Analyse von Employer Awards im Kontext des Employer Branding

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 488 S.,
ISBN 978-3-95710-053-5 (print), € 39.80
ISBN 978-3-95710-153-2 (e-book pdf), € 37.99

Viele Unternehmen sehen sich bereits aktuell mit einem Fach- und Führungskräftemangel konfrontiert, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen und weitere Engpässe auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen wird. Im Wettbewerb um die besten Talente gilt es daher umso mehr, als attraktiver Arbeitgeber von der potenziellen Zielgruppe wahrgenommen zu werden.

In diesem Kontext sind sog. Employer Awards durch ihre großflächige mediale Verbreitung in den Fokus beider Arbeitsmarktparteien gerückt. Die relevanten Akteure (potenzieller Bewerber bzw. Arbeitnehmer, Unternehmen als Arbeitgeber und Award-Anbieter) stehen vor komplexen Entscheidungsproblemen, die es zu untersuchen gilt. Ziel ist es, einen Lösungsansatz für die Entscheidungsprobleme der Award-Anbieter zu entwickeln. Aus der Perspektive des Award-Anbieters ist demnach zu untersuchen, wie ein Employer Award konzipiert sein sollte, um sowohl den Ansprüchen der Arbeitgeber als auch den Anforderungen der potenziellen Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Zur Bewältigung dieser Herausforderung untersucht die vorliegende Arbeit die Übertragbarkeit empirischer Erkenntnisse der allgemeinen Award-Forschung aus dem Konsumgütermarketing, der Rating- und Rankingforschung sowie der Verarbeitung von Unschärfe auf den Kontext der Employer Awards. Für den Umgang mit dem letztgenannten Problemfeld soll die modelltheoretische Umsetzung mit Hilfe von Methoden des Fuzzy-Control erfolgen.

Schlüsselwörter: Arbeitgeberattraktivität, Arbeitgeberimage, Arbeitgeber-Ranking und -Rating, Employer Awards, Employer Branding, Fuzzy-Control

Günther Vedder, Florian Krause (Hrsg.):

Personal und Diversität

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 5,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 184 S.,
ISBN 978-3-95710-059-7 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-159-4 (e-book pdf), € 22.99

Im berufsbegleitenden Studium „Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft“ an der Leibniz Universität Hannover finden immer wieder Lehrveranstaltungen statt, die eine Brücke zwi-

schen dem Personalmanagement und dem Umgang mit Diversität in Organisationen schlagen. Die Beiträge zu diesem Band sind alle in diesem Kontext entstanden. Einige verknüpfen aktuelle Themen wie Employer Branding, Personalauswahl, Digitalisierung oder Erfolgsmessung mit Diversity Management. Andere beschäftigen sich mit Burnout, Intuition, Arbeitszufriedenheit und Glück, die bisher kaum mit Diversität in Verbindung gebracht wurden. Weitere Beiträge stellen Erfahrungen aus diversity-orientierten Trainingsmaßnahmen vor oder greifen bislang unterschätzte Diversity-Aspekte in Organisationen (Attraktivität, Introvertiertheit, Überforderung...) auf. Kritische Blicke auf das Diversity Management aus einer queeren Perspektive und aus Sicht der interkulturellen Kompetenzentwicklung runden das Spektrum ab. Wer an der Schnittstelle von Personal und Diversität lehrt, forscht und arbeitet, kann aus den Artikeln interessante Anregungen für seine Tätigkeit ableiten.

Schlüsselwörter: Personalmanagement, Kulturelle Diversität, Glück, Personalauswahl, Generation Y, Blue-Eyed-Trainings, Diversity Management

Jacqueline Heider-Lang:

Wie lernt die Web-2.0-Generation?

Dargestellt am Beispiel einer Nutzungs- und Wirkungsanalyse elektronischer Lernformen in der technischen Berufsausbildung der Daimler AG

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 38, Rainer Hampp Verlag, München, Mering, 2016, Softcover, 320 S., ISBN 978-3-95710-057-3 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-157-0 (e-book pdf), € 27.99

Durch den gesellschaftlichen Wandel vollzieht sich auch ein Wandel der Anforderungen an Lernprozesse in unserem Bildungssystem. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien sind einerseits ein Auslöser des Qualifizierungsbedarfs, andererseits versprechen sie Lernprozesse effektiver und effizienter zu gestalten. Zukünftige Generationen werden verstärkt auf elektronische Lernformen zugreifen, da diese eine zunehmende Entkopplung und Entgrenzung des Lernens ermöglichen. Die heutigen Jugendlichen, der sogenannten Web-2.0-Generation, werden gemäß ihrer gewohnten Kommunikationsmuster und ihrer fast selbstverständlichen Medienkompetenz lernen, da sie mit diesen Medien von Geburt an vertraut sind. Diese Entwicklungen implizieren die Notwendigkeit veränderter Lernkonzepte, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Web-2.0-Generation mit ihren veränderten Präferenzen und Gewohnheiten nach herkömmlichen Methoden lernt. Durch den Ein-

satz mediengestützter Lernformen soll eine Steigerung der Effektivität und Effizienz des Lernens erzielt werden. Insbesondere mit der Entwicklung des Web 2.0 entstehen neue Möglichkeiten zur Gestaltung des elektronischen Lernens. Die Arbeit befasst sich mit der Fragestellung, wie die Web-2.0-Generation lernt und wie vor diesem Hintergrund elektronische Lernformen gestaltet werden können. Zudem wird eine Akzeptanz- und Wirkungsanalyse eines neu implementierten Lerntools in der betrieblichen Ausbildung durchgeführt.

Schlüsselwörter: E-Learning, Web-2.0-Generation, Lernen, Ausbildung, Evaluation von E-Learning

Methoden

Carolin Strobl: Das Rasch-Modell. Eine verständliche Einführung für Studium und Praxis

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß u.a., Band 2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 3. korrigierte Aufl. 2015, 131 S., ISBN 978-3-95710-050-4 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-150-1 (e-book pdf), € 17.99

Im schulischen und beruflichen Alltag werden häufig psychologische Tests verwendet, um z.B. die Kompetenz von Schülern oder die Eignung von Bewerbern zu messen. Damit ein psychologischer Test faire Vergleiche zwischen Personen erlaubt, muss er allerdings bestimmte Anforderungen erfüllen.

Das Rasch-Modell ermöglicht durch seine mathematische Formulierung die Überprüfung dieser Anforderungen. Es wird u.a. in der empirischen Bildungsforschung zur praktischen Konstruktion von Tests eingesetzt und gehört als wichtigster Vertreter der sogenannten probabilistischen Testtheorie standardmäßig zum Prüfungsstoff in Psychologie und verwandten Studiengängen.

Dieses Buch gibt eine verständliche Einführung in die Thematik der Konstruktion und Validierung psychologischer Tests mithilfe des Rasch-Modells. Alle nötigen mathematischen und statistischen Grundlagen werden dabei in einem Anhang und begleitenden Fußnoten erläutert. Dadurch ist dieses Buch unabhängig von der mathematischen Vorbildung als Einführung und zur Prüfungsvorbereitung geeignet.

Schlüsselwörter: Psychologische Testtheorie, Item-Response-Theorie, Psychologische Methodik, Sozialwissenschaftliche Methodik

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,
2. verb. Aufl. 2015, 188 S.,
ISBN 978-3-95710-049-8 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-149-5 (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 Fehlanpassung 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

Marketing

Nina Saldsieder: **Ordnungsfragen zweiseitiger Märkte im professionellen Fußballsport**

Hamburger Schriften zur Marketingforschung,
hrsg. von Christopher Zerres, Band 97,
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2016, 523 S.,
ISBN 978-3-95710-062-7 (print), € 42.80
ISBN 978-3-95710-162-4 (e-book pdf), € 39.99

Bei einer Betrachtung des professionellen Fußballmarktes ist zu erkennen, dass sich die Wettbewerbsintensität im Zeitablauf innerhalb der Profi-Ligen verschärft hat. Auf der einen Seite ist festzustellen, dass die Einnahmen aller Vereine steigen; auf der anderen Seite zeigt sich, dass insbesondere auf der Ausgabenseite die Entwicklung überproportional zu Las-

ten des betriebswirtschaftlichen Gesamtergebnisses ist. Viele der Profivereine sind überschuldet. Mindestens Vereinsversagen ist die Folge. Angesichts dieser sich fortsetzenden Auseinanderentwicklungstendenzen innerhalb des deutschen Profifußballsports untersucht die Forschungsarbeit die gegenwärtige Marktordnung. Dabei widmet sich die Arbeit der Frage, welche ordnungspolitischen Maßnahmen geeignet scheinen, den Markt zu stabilisieren.

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wird eine mehrgliedrige Analyse des Fußballmarktes herangezogen, um ordnungsbezogene Lösungsansätze zu generieren. Somit verfolgt die Arbeit das Ziel, einen grundsätzlichen, instrumentalen Rahmen für eine mögliche, zukünftige Gestaltung der Marktordnung für den professionellen Fußballsport in Deutschland zu entwickeln. Konkret umfasst ein solcher instrumentaler Rahmen ordnungspolitische Empfehlungen für eine Diskussion auf der Ebene der Politik und Dachverbände.

Schlüsselwörter: professioneller Fußballsport, Sportökonomie, Ordnungsfragen, zweiseitige Märkte, Systemvergleich

Wirtschaftsethik

Matthias Schmidt, Matthias Tomenendal (Hrsg.): **Innovation, Identität, Verantwortung – Made in Berlin! Auf der Suche nach Kohärenz in einer vielschichtigen Metropole**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 118 S.,
ISBN 978-3-95710-038-2 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-138-9 (e-book pdf), € 19.99

Berlin ist komplex und multidimensional. Die Stadt ist Reibungsfläche und Referenzpunkt für die unterschiedlichsten Vorstellungen und Lebensentwürfe. Ob in Politik, Kultur, Architektur oder Wirtschaft – Beschreibungen und Selbstbeschreibungen der Stadt Berlin sind en vogue. Dabei oszillieren die Charakterisierungen gerne zwischen einer coolen, hippen und aufstrebenden Metropole auf der einen Seite und einer undisziplinierten, verschuldeten und relativ brüchigen Stadt auf der anderen Seite. Berlin scheint das alles zu umfassen und in sich aufzunehmen; die Stadt ist vielschichtig, plural und offensichtlich alles andere als makellos und glatt.

Unterschiedliche Personen tragen diverse Inhalte zum Dreiklang *Innovation, Identität, Verantwortung – Made in Berlin* in eigener Interpretation bei. Dadurch ist dieser Sammelband, ganz wie die Stadt selbst, multiperspektivisch angelegt. In dem gemeinsamen Kern, um den die einzelnen Artikel und Interviews kreisen, erkennen wir einen Kristallisationspunkt

für einzigartige, zukunftsweisende Aktivitäten von Akteuren und Akteurinnen in der Stadt. Es muss etwas geben, gleichsam einen roten Faden, der sich durch die Stadt in all ihrer Zerrissenheit und Unterschiedlichkeit hindurchzieht, ein kohärentes Prinzip, das für Einzigartigkeit sorgt.

Schlüsselwörter: Innovation, Identität, Verantwortung, Management, CSR, Startups, Berlin, Metropole, Konstruktivismus, Zukunftsfähigkeit, neues Denken, zehn Thesen

selected English publications

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

Ljudmyla Vohynets:

Trade Unions and Worker Representation in Ukraine

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2015, 301 S., ISBN 978-3-95710-037-5 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-137-2 (e-book pdf), € 29.99

The disintegration of socialism that occurred across Europe in the late 1980's prompted significant changes in the area of Industrial Relations. With all of the institutional changes in place, the role and functions of trade unions have been fundamentally challenged. This ongoing development of post-socialist worker representation and trade unions within new operating conditions forms the focus of this book. The book offers a process-oriented perspective of union development. The complexity of the dynamic processes of union formation is used in order to explain weak conflict-based forms of worker representation in Ukraine. A general overview of union development includes a discussion of the various currents, tensions and approaches to worker representation within reformed and independent trade unions. Using detailed examples of enterprise-based unions in Ukraine, it demonstrates the effects of the co-existence of and competition between reformed and newly emerging trade unions on the development of conflict-based worker representation in the post-socialist context.

Key words: trade unions, independent trade unions, reformed trade unions, worker representation, Industrial Relations, Ukraine

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid,
Mario Mezzanzanica, Silvia Dusi (Eds.):*

Big Data and the Complexity of Labour Market Policies: New Approaches in Regional and Local Labour Market Monitoring for Reducing Skills Mismatches

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 307 S., ISBN 978-3-95710-045-0 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-145-7 (e-book pdf), € 29.99

The experience of regional and local labour market observatories shows that information on some aspects of the labour market – such as the demand for skilled labour in certain sectors or spatial units – is difficult to obtain. In the recent years, ICT-related innovations have created new forms and types of data that can be used for enhancing the efficiency in several areas of economic activity. So far, the vast amount of unstructured data contained in the World Wide Web – Big Data

– has been largely unexploited. However, as the available technology provides increasingly cost-effective solutions, it has become possible to provide services that have formerly been too expensive. Therefore, applying Big Data in labour market monitoring can provide innovative insights into the functioning of labour markets. Also the process data of Public Employment Services or Statistical Offices constitute a promising source of large amounts of data. The results of the analyses based on the different sources of data can be used to improve the efficiency of the labour market at large and the provision of services by governments and private enterprises.

However, the attempts to use Big Data in the context of labour market monitoring have been relatively rare so far, even though a growing interest can be observed among researchers and practitioners alike. Against this background, the issues of collecting, elaborating, analysing and disseminating the information available on the Web urgently needed to be addressed – as did the associated ethical and legal issues concerned with data ownership and protection. This year's Anthology of the EN RLMM covers these issues from the viewpoint of labour market researchers and practitioners in labour market observatories from different European regions and localities. The contributions provide first insights into new models and tools of labour market monitoring based on the usage of Big Data.

Key words: Big Data, Big Data application, regional and local labour markets, labour market monitoring, applied labour market research

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

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 125 S.,
ISBN 978-3-95710-021-4-0 (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

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

Veerasbekharappa, Meenaksbi 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

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 em-

ployment 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

Sarab 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

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.

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 into 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.

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.

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

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 ter-

ritories 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.

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 final 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).

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.

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.

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.

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

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

*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.

Dirk Holtbrügge (Ed.):

**Cultural Adjustment of Expatriates.
Theoretical Concepts and Empirical Studies**

Nürnberger Edition zum Internationalen Management,
hrsg. von Dirk Holtbrügge und Helmut Haussmann, Band 3
ISBN 978-3-86618-279-0, Rainer Hampp Verlag,
München u. Mering 2008, 167 S., € 22.80

The cultural adjustment of expatriates to their host country is an important condition for a successful expatriation. This applies to the expatriates themselves as well as to their families. While the practical relevance of this aspect of foreign delegations is undoubtedly, there is still a lack of knowledge of those factors which might improve and which might restrain cultural adjustment. Similarly, little is known about the consequences of successful cultural adjustment.

This edited volume contains eight chapters which analyze different aspects of cultural adjustment. A detailed state-of-the-art review is followed by seven empirical studies of different antecedents and consequences of this phenomenon. Two chapters are written in English and six in German language. All contributions originate in various research projects at the Department of International Management at the Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg.

Key words: Foreign Delegations, Expatriate Adjustment, International Human Resource Management

*Christian Schwens: Early Internationalizers.
Specificity, Learning and Performance Implications*

Empirische Personal- und Organisationsforschung,
hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin,
Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm,
Wolfgang Weber, Band 34
ISBN 978-3-86618-246-2, Rainer Hampp Verlag,
München u. Mering 2008, 193 S., € 24.80

Aspects of internationalization found widespread interest in academic research. However, research attention has largely focussed on prominent large firms. Compared to research on multinational enterprises the state of knowledge about the internationalization of entrepreneurial companies is limited so far. In order to contribute to research in this particular field, the dissertation focuses on an empirical examination of the internationalization process of early internationalizing firms.

This phenomenon of young firms venturing into foreign market right from inception raises several questions:

How is it possible that young firms venture into foreign markets and manage to cope with the challenges of internationalization at such an early stage in their life cycles?

How are young firms able to learn how to handle the liabilities of foreignness before and after foreign market entry?

How does an early internationalization behavior impact the performance of the firm?

Elaborating on these research questions, the overall aim of this work is to contribute to a deeper understanding of the internationalization process of early internationalizing firms by studying the driving forces of this phenomenon, the learning behavior of early internationalizing firms and the effects on the firms' performance using different theoretical and methodological approaches.

Key words: Early Internationalization, Learning, Asset Specificity, Technology Firms

Backlist / ausgewählte Titel

Maren Luther: Diplomatie im Change Management. Diplomatisches Verhalten zwischen lateraler interagierender 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 Interessensengagements und Konflikte bestehen. Es ist zu verstehen als konfliktregulierendes, konsensmobilisierendes Phänomen, wel-

ches 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.

Werner Nienbüser, Christina Krins:

Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung

ISBN 3-87988-932-5, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 183 S., € 19.80

Im vorliegenden Lehrbuch werden dem Leser grundlegende Methoden und Bewertungskriterien der empirischen Personalforschung anhand praxisnaher Beispiele allgemein verständlich vermittelt. Bei vielen personalwirtschaftlichen Verfahren, z.B. bei Mitarbeiterbefragungen, bei der Personalauswahl oder bei der Analyse personalwirtschaftlicher Kennziffern, geht es darum, Informationen zu gewinnen und zu verarbeiten. Solche Verfahren – so eine These des Buches – lassen sich entscheidend verbessern, wenn Regeln der empirischen Forschung Beachtung finden. Das Buch behandelt Fragen wie: Welche Datenerhebungsverfahren stehen bei der Informationsgewinnung generell zur Verfügung und was ist bei der Anwendung dieser Verfahren zu beachten? Wie können Stichproben gezogen werden? Wie lassen sich die gewonnenen Daten sinnvoll auswerten? Welche Möglichkeiten bestehen etwa, frei formulierte Bewertungen von Teilnehmern einer Schulungsmaßnahme inhaltsanalytisch auszuwerten? Wie können messtheoretische Gütekriterien (insb. Reliabili-

tät, Objektivität und Validität) eine Orientierung dafür geben, die Sozialkompetenz eines Bewerbers sinnvoll zu erfassen? Ziel des Lehrbuches ist es, (künftigen) betrieblichen Praktikern, die mit Forschungsmethoden wenig vertraut sind, Antworten auf solche und vergleichbare Fragen der Personalforschung zu liefern. Das Buch soll Studierenden und betrieblichen Praktikern dabei helfen, empirische Untersuchungen durchzuführen, empirische Befunde richtig zu interpretieren und für die praktische Arbeit zu nutzen.

Schlüsselwörter: Personalforschung, Empirische Sozialforschung, Empirische Methoden, Personalwirtschaft, Mitarbeiterbefragungen, Datenerhebung, Datenanalyse, Informationsgewinnung

Stefanie Müller: **Humankapitalethik.**

Ein handlungsleitendes Modell zum verantwortungsvollen Umgang mit Humanvermögen

Strategie- und Informationsmanagement,

hrsg von Dr. Christian Scholz, Band 28,
ISBN 978-3-86618-675-0, ISBN 978-3-86618-775-7 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 418 S., € 34.80

Die Quantifizierung des Mitarbeiters als wichtige Ressource ist im Rahmen von betriebswirtschaftlichen Überlegungen inzwischen weitestgehend akzeptiert – wenn auch sowohl von Seiten der Wissenschaft als auch von der Praxis differenzierende Bewertungsmethoden bevorzugt werden. Allerdings steht dies vermeintlich im Widerspruch zu ethischen Grundsätzen, Überzeugungen oder Denkhaltungen, wenn argumentiert wird, dass die Bewertung von „Humankapital“ moralisch nicht richtig sei. Wissenschaftliche Beiträge, die sich explizit mit den Themen Humankapital – im Sinne eines Vermögenswertes – und seiner ethischen Richtigkeit auseinandersetzen, finden sich jedoch kaum.

Aus diesem Grund fehlen in der unternehmerischen Praxis Instrumente, die eine Bewertung sowohl eines ethisch-legitimen als auch ökonomisch-effizienten Umgangs mit Humankapital ermöglichen. Es ergibt sich die Herausforderung zu zeigen, wie eine Humankapitalbewertung neben betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen auch aus ethischen Gesichtspunkten sinnvoll sein kann. Dazu werden schließlich auch 20 konkrete Handlungsmaximen formuliert, welche für die unternehmerische Praxis als Leitlinien für einen ethisch und ökonomisch sinnvollen Umgang mit Humankapital gedacht sind.

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

Stephan Kaiser, Arjan Kozjica (Hg.):

Ethik im Personalmanagement.

Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen

dmve 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. Hierdurch werden die Erkenntnisse der Wirtschafts- und Unternehmensethik auf die spezifischen „Personal-Probleme“ an-

gewandt und dadurch insbesondere für Praktiker „konkreter“ gemacht. Gleichzeitig ist es das Ziel, die theoretische Diskussion des Personalmanagements um ethische Aspekte anzureichern.

Andreas Schiffelholz: **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-Wechseln allgemein* einen katalytischen Effekt auf Wechsel zum Prospector ausüben. Zu Wechseln zum Defender, mit den damit ver-

bundenen 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.

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, Tarifritual

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

Ursula Müller:

Frauen in Führungspositionen der Sozialwirtschaft. Eine Untersuchung zu förderlichen Maßnahmen und entscheidenden Faktoren im Berufsverlauf für den Aufstieg in Spitzenpositionen

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 268 S.,
ISBN 978-3-95710-011-5 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-111-2 (e-book pdf), € 27.99

Für die Wachstumsbranche Sozialwirtschaft ist der Blick auf den beruflichen Aufstieg von Frauen ein herausforderndes Thema der Personalentwicklung. Obwohl Frauen die Hauptgruppe der Beschäftigten sind, finden sie sich in Führungspositionen bei weitem nicht dem Geschlechterverhältnis des Arbeitsfeldes entsprechend wieder.

Die empirische Studie richtet sich auf individuelle Aufstiegserfahrungen von weiblichen Führungskräften in Spitzenpositionen der Sozialwirtschaft. Sie erforscht die förderlichen Maßnahmen für die Umsetzung des Aufstiegs und entscheidenden Faktoren der Motivation im Berufsverlauf. Ergänzend werden grundlegende Kenntnisse in der Debatte um beruflichen Aufstieg und Geschlecht recherchiert.

Schlüsselwörter: Aufstieg, Führungsposition, Geschlecht, Sozialwirtschaft, Soziale Arbeit, Personalentwicklung, Karriere, Berufsverlauf

Thomas Steger / Olaf Kranz (Hrsg.):

Zwischen Instrumentalisierung und Bedeutungslosigkeit. Mitarbeiter-Partizipation im organisationalen Kontext in Mittel- und Osteuropa

Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, hrsg. von Rainhart Lang, Christof Baitsch, Peter Pawlowsky, Band 29, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 326 S., ISBN 978-3-95710-010-8 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-110-5 (e-book pdf), € 27.99

Im vorliegenden Band behandeln renommierte Autoren aus dem Bereich der Sozial- und Managementwissenschaften in deutsch- und englischsprachigen Beiträgen das Thema der Partizipation in Organisationen in gleichermaßen konzeptueller wie empirischer Sicht. Während sich die eher konzeptuell gehaltenen Beiträge dem Begriff und der Semantik der Partizipation sowie prominenten betrieblichen Partizipationspraktiken eher skeptisch nähern, widmen sich die stärker empirisch argumentierenden Beiträge der Vermessung und Beschreibung von Stand und Entwicklung der Institutionen und Praktiken der betrieblichen Partizipation in mittel- und osteuropäischen Transformationsländern.

Während im konzeptuellen Teil neben der betrieblichen Partizipation auch generelle gesellschaftliche Aspekte der Partizipation sowie der Bereich der Wissenschaft untersucht werden, fokussieren sich die empirischen Arbeiten auf die betriebliche Partizipation und rücken dabei Transfer und Verbreitung verschiedener Partizipationsmodelle wie partizipative Führung, Mitarbeitergesellschaften oder Arbeitnehmervertretungen ins Zentrum ihres Interesses. Und während die konzeptuellen Beiträge tendenziell den Aspekt der Instrumentalisierung der Partizipation hervorheben, arbeiten die empirischen Beiträge eher ihre relative Bedeutungslosigkeit in den Ländern Mittel- und Osteuropas heraus.

Der Band bietet auf diese Weise einem akademischen ebenso wie einem praktisch interessierten Publikum wichtige konzeptuelle und empirische Erkenntnisse zur Rolle, zu Grenzen und Lösungsansätzen von partizipativen Strukturen und Instrumenten im Kontext der Restrukturierung von Arbeit, Personal und Organisation im Transformationsprozess.

Schlüsselwörter: Arbeitnehmervertretung, Employee Owned Company, partizipative Führung, Innovationsfähigkeit, Innovationsbarrieren, Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Organizational Citizenship Behavior, betriebliche Partizipation, transfer of management practices, Transformationsprozess, industrielle Verbundprojektforschung, Mittel- und Osteuropa

Volker Stein: Integration in Organisationen.
**Revision intrasystemischer Instrumente und
Entwicklung zentraler Theoreme**

Strategie- und Informationsmanagement,

hrsg. von Christian Scholz, Band 32,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 274 S.,

ISBN 978-3-95710-003-0 (print), € 27.80

ISBN 978-3-95710-103-7 (e-book), € 24.99

Wie können Organisationen mit ihren kollektiven Zielen ihre Organisationsmitglieder mit ihren individuellen Zielen effektiv integrieren? Diese klassische Frage der Organisationstheorie beantwortet das Buch neu, und zwar mit Hilfe von Systemtheorie, Strukturalismus und Verhaltenstheorie und vor dem Hintergrund der heutigen Arbeitswelt. Es relativiert die verbreitetsten Integrationsinstrumente unter Realbedingungen einer akteursbezogenen Konfliktorientierung und beurteilt ihre Integrationseffektivität. Die abgeleiteten Integrationstheoreme bilden Basiskomponenten einer organisationalen Integrationstheorie.

Schlüsselwörter: Integration, Neue Arbeitswelt, Synergie, Strukturalismus, Makro-Mikro-Problem

Michael Faust (Hrsg.):

**Globale Managementberatung.
Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen
und Alternativen**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 192 S.,

ISBN 978-3-86618-878-5 (print), € 24.80

ISBN 978-3-86618-978-2 (e-book pdf), € 22.99

Die Managementberatung, verknüpft vor allem mit ihren großen Namen, ist der Inbegriff der Globalisierung. Die Beratungsfirmen sind in allen wichtigen Ländern der Welt präsent und versprechen, ihren Kunden das weltweit beste Managementwissen maßgeschneidert auf ihre Probleme zur Verfügung zu stellen. Globalität ist für sie Notwendigkeit und Versprechen zugleich. Die Beiträge dieses Bandes zeigen am Beispiel der spezifischen Phase der internationalen Ausdehnung der Managementberatung nach Mittel-Ost-Europa nach 1990, dass die großen, schon internationalisierten Beratungsfirmen tatsächlich erhebliche Reputations- und Vernetzungsvorteile gegenüber den kleineren und mittleren Beratungsfirmen aufweisen. Aber auch kleineren und mittleren Firmen gelingen oft erste Internationalisierungsschritte, indem sie ihren vorhandenen Kunden in die neuen Länder folgen, seltener aber die echte Niederlassung. Der Vergleich zwischen dieser Expansionsphase nach der Öffnung Mitteleuropas und

dem Regimewechsel in Spanien nach der Franco-Ära zeigt, dass die internationale Expansion sowohl von der institutionellen und kulturellen Aufnahmefähigkeit des Ziellandes als auch von der relationalen und strukturellen Einbettung vor allem über Kundenbeziehungen abhängt. Die Analyse der internen Steuerung der global tätigen Managementberatungen macht deutlich, dass das „Best Practice“-Versprechen vor allem eine gepflegte Rationalitätsfassade ist. Dies hat Konsequenzen auch für die kritische Management- und Beratungsforschung, die die globalen Beratungsfirmen als einheitlich agierende Agenten der „neoliberalen Heimsuchung“ charakterisiert. Dass auch große, börsennotierte Unternehmen ohne Berater auskommen (können), gibt schließlich Hinweise auf funktionale Äquivalente zur externen, kommerziellen Beratung, die international tätige Firmen entdecken und für organisationales Lernen fruchtbar machen können.

Schlüsselwörter: Management, Managementberatung, Mittel-Ost-Europa, Globalisierung, funktionale Äquivalente

Nadine Pieck: Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung.
Zur Bedeutung eines beteiligungsorientierten Vorgehensmodells

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 1,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 232 S.,

ISBN 978-3-86618-847-1 (print), € 24.80

ISBN 978-3-86618-947-8 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie will einen Beitrag dazu leisten, den Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erhöhen. Dies erfordert die Verknüpfung der einschlägigen Erkenntnisse aus den Forschungsfeldern Arbeit, Gesundheit und Geschlecht. Auf dieser Grundlage wird ein beteiligungsorientiertes Vorgehensmodell für eine geschlechtergerechte und gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung skizziert, welches die Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie berücksichtigt und die Dilemmata der Frauenförderung (Knapp) konzeptionell und methodisch reflektiert. So sollen strukturell erzeugte Differenzen in den Blick genommen, Stereotypisierungen vermieden und Chancengleichheit und Gleichwertigkeit angestrebt werden. Anhand von drei Fallstudien wird dargestellt, welche Aspekte in der betrieblichen Praxis für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung relevant sind.

Schlüsselwörter: Gender Mainstreaming, Betriebliche Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung

Siegfried Rosner, Andreas Winheller:

Mediation und Verhandlungsführung. Theorie und Praxis des wertschöpfenden Verhandelns – 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.“

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

„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.“

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“

Martin Eisend: Metaanalyse

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,

hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 8,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 104 S.,

ISBN 978-3-86618-875-4 (print), € 19.80

ISBN 978-3-86618-975-1 (e-book pdf), € 17.99

Angesichts der stark zunehmenden Zahl von wissenschaftlichen Untersuchungen ist es heutzutage für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kaum noch möglich, einen Überblick über alle Forschungsergebnisse selbst in einem klar abgegrenzten Forschungsgebiet zu behalten. Auch zu relativ spezifischen Fragestellungen liegen oftmals mehrere Untersuchungen vor, die durchaus mit uneinheitlichen und manchmal

sogar widersprüchlichen Befunden aufwarten. Hier kommt die Metaanalyse zum Einsatz. Unter einer Metaanalyse versteht man ein Verfahren, mit dem die statistischen Ergebnisse verschiedener Untersuchungen integriert werden, so dass man ein zusammenfassendes Gesamtergebnis erhält; außerdem können im Rahmen der Metaanalyse die Gründe für die Unterschiede der Ergebnisse, die in den verschiedenen Untersuchungen gefunden wurden, analysiert werden.

Dieses Buch gibt eine kompakte und anwendungsorientierte Einführung in die Metaanalyse. Die Darstellung orientiert sich an den spezifischen Anforderungen an dieses Verfahren in den Sozialwissenschaften. Das Buch richtet sich an Interessierte, die das Verfahren der Metaanalyse verstehen wollen, um beispielsweise Metaanalysen in der jeweiligen Fachliteratur besser nachvollziehen und deren Ergebnisse interpretieren zu können, als auch an Interessierte, die selbst eine Metaanalyse durchführen wollen.

Schlüsselwörter: Empirische Generalisierung, Metaanalyse, Effektstärke

Maren Spatz: **Work-Life-Balance.**

Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 3,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S.,

ISBN 978-3-86618-884-6 (print), € 24.80

ISBN 978-3-86618-984-3 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie untersucht die von jungen Führungskräften subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit (Arbeit) und individuellem, privatem und sozialem Lebensbereich (Leben). Sie analysiert Einflussfaktoren und Wirkungszusammenhänge zwischen den Lebensbereichen und identifiziert Ursachen für wahrgenommenen Unvereinbarkeiten der Lebensbereiche sowie mögliche Bewältigungsmaßnahmen und -strategien.

Dies erfordert, die in der WLB-Literatur existierenden impliziten Annahmen offenzulegen und so zu begrifflichen Klärungen beizutragen. Ausgehend von einer Verknüpfung bisheriger Work-Life-Balance- und Work-Life-Boundary-Forschung wird ein akteursorientiertes WLB-Modell entwickelt, das stärker als bisherige Modelle eine handlungsorientierte Perspektive integriert, Grenzziehungen und den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen berücksichtigt und weitere wichtige Akteure im Vereinbarkeitsprozess (Vorgesetzte und Lebenspartner) mit einbezieht.

Mit diesem akteursorientierten WLB-Modell als Analyserahmen wird die Work-Life-Balance junger Führungskräfte unter Einbeziehung der Grenzwächterperspektiven in intensiven Fallstudien untersucht und es werden berufliche, private und gesellschaftspolitische „WLBarrieren“ und „WLBrücken“, die eine Vereinbarkeit der Lebensbereiche erschweren bzw. erleichtern, identifiziert. Einen weiteren empirischen Beitrag liefert die Identifikation von drei Führungskrafttypen, die sich durch jeweils spezifische Konfigurationen aus Grenzeigenschaften, Grenzgestaltung, Rollen der Grenzwächter und Wahrnehmung der eigenen Verantwortungs- und Vorbildfunktion für die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen unterscheiden.

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.

Schlüsselwörter: Soziale Netzwerke, Sozialkapital, Personalwirtschaft, Modell, Empirie

Stephan Laske, Manfred Schweres (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 enttrinnen („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 ...?!

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:

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

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 Aktivitätsmustern 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.

Margret Fromme-Ruthmann: Einfluss organisationaler Lernkultur und personaler Aspekte auf die Motivation sowie Art und Ausmaß formeller und informeller Lernaktivitäten in Unternehmen

ISBN 978-3-86618-844-0, ISBN 978-3-86618-944-7 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 347 S., € 34.80

Um künftige Herausforderungen im Beschäftigungsleben erfolgreich zu bewältigen, ist Lernen und Weiterbildung von Mitarbeitern gefordert und sollte von arbeitgebenden Organisationen entsprechend unterstützt, organisiert und gefördert werden. Kennzeichnend für ein motivations- und lernförder-

liches Lern- und Weiterbildungsverhalten sind lernkulturelle Rahmenbedingungen, in denen sich informelle, arbeitsnahe Lernaktivitäten entfalten können.

Die vorliegende empirische Studie untersucht anhand eines Wirkungsmodells und mit Hilfe eines längsschnittlichen, multi-methodalen Ansatzes die komplexen Einflussbeziehungen des Lern- und Weiterbildungsverhaltens in Unternehmen. Zur Erhebung des Lernverhaltens wurde ein neuartiger Lernreport auf der Grundlage der Tagebuchmethode konzipiert, der eine differenzierte Erfassung formeller und informeller Lernaktivitäten über einen Zeitraum von 8 Wochen ermöglicht. Die modellgestützte Analyse wies den Einfluss sowohl organisationaler lernkultureller Aspekte als auch verschiedener personaler motivationaler Faktoren für das berufliche Lernverhalten nach. Die Ergebnisse werden ausführlich im Hinblick auf praktische Implikationen zur Förderung informellen selbstgesteuerten Lernens und einer motivations- und lernförderlichen Unternehmenskultur diskutiert.

Schlüsselwörter: Lernreport, informelles Lernen, Weiterbildungsverhalten, Weiterbildungsmotivation, Lernkultur

Wolfgang Hoffeld: Mindestlöhne und X-Effizienz

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, hrsg. von Laszlo Goerke, Dieter Sadowski, Monika Schlachter, Band 22, ISBN 978-3-86618-840-2, ISBN 978-3-86618-940-9 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2013, 179 S., € 22.80

Über das Für und Wider gesetzlicher Mindestlöhne wird seit jeher sowohl auf politischer als auch auf wissenschaftlicher Ebene intensiv diskutiert. Für die Kritiker eines gesetzlichen Mindestlohnes stellt der potenzielle Anstieg der Arbeitslosigkeit das Hauptargument gegen gesetzlich vorgeschriebene Lohnuntergrenzen dar. Allerdings deutet die empirische Evidenz der vergangenen Jahre immer seltener auf den intuitiv zu erwartenden negativen Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Beschäftigung hin. Insbesondere konnten bislang keine substantiellen negativen Effekte der Mindestlohneinführung in Großbritannien im Jahr 1999 identifiziert werden.

Im Vordergrund der vorliegenden Untersuchung steht die Hypothese, dass die Mindestlohneinführung in Großbritannien zu einer Erhöhung der Effizienz in der Produktion der stärker betroffenen Unternehmen geführt hat. Diese Hypothese stützt sich auf das sogenannte „Schock-Argument“ des Mindestlohnes, wonach eine Mindestlohneinführung oder eine Mindestlohnerhöhung als exogener Schock für die betroffenen Unternehmen interpretiert wird.

Anhand von Unternehmensdaten aus der Datenbank FAME sowie eines speziellen Datensatzes zur Branche der britischen Pflegeheime wird die Frage nach einer effizienzsteigernden Wirkung der Mindestlohneinführung in Großbritannien mithilfe der Data-Envelopment-Analyse untersucht, die erstmals in diesem Kontext angewendet wird. Die Ergebnisse lassen auf einen positiven Einfluss des Mindestlohnes auf die Effizienz der betroffenen Unternehmen schließen. Die vorliegende Arbeit leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung des Phänomens beschäftigungsneutraler bindender Mindestlöhne.

Schlüsselwörter: Mindestlöhne, X-Effizienz, Data-Envelopment-Analyse, National Minimum Wage Großbritannien

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 Perspektive 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.

Stefan Kühbl, 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.

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 Wirkungs-

zusammenhänge 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 Arbeitsplatzertret und Vermeidung von Fehlbesetzungen haben. Durch die Anwendung personalwirtschaftlicher Handlungsstrategien können negative Folgen für Unternehmen und Mitarbeiter abgewendet werden.

Winfried Leisgang: **Soziale Praxis und soziale Kompetenz des mittleren Managements**

Weiterbildung – Personalentwicklung – Organisationales Lernen,
hrsg. von Sibylle Peters, Band 8,
ISBN 978-3-86618-626-2, ISBN 978-3-86618-726-9 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 270 S., € 27.80

Es ist immer noch nicht alltäglich, wenn Manager der mittleren Ebene sich mit Langzeitarbeitslosen, Straffälligen oder Behinderten und deren sozialen Problemlagen beschäftigen. Personalentwicklungsprogramme, die das Management für eine Woche in soziale Einrichtungen entsenden, versprechen sich davon ein Mehr an sozialer Kompetenz der Führungskräfte nach einem Einsatz. Dabei stellt sich die Frage, wo genau und in welchen Situationen das mittlere Management im eigenen Unternehmen soziale Kompetenz benötigt. Erst mit dem Wissen, wie die soziale Praxis im Unternehmen aussieht, lässt sich ein Erfolg von Hospitationseinsätzen auch pädagogisch bestimmen. Die vorliegende qualitativ-empirische Studie hat daher 8 Führungskräfte vor einem Einsatz in einer sozialen Einrichtung befragt, wann und wo sie im beruflichen Alltag auf soziale Kompetenz angewiesen sind.

Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass die Erfahrungen nicht ohne Wirkung im beruflichen Alltag bleiben. Der zweite Teil der Studie befasst sich daher mit der Frage, wie die Manager den Einsatz im Bezug auf ihr zukünftiges berufliches Handeln einschätzen. Dabei wird besonders auf die drei Wertedimensionen einer Wissenskultur im Unternehmen eingegangen, die für den Einsatz sozialer Kompetenz auch in einem ökonomischen Kontext handlungsleitend sind: Offenheit, Vertrauen und Fürsorge.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass das mittlere Management in sein Führungshandeln Werte einfließen lässt, die man in der Ökonomie auf den ersten Blick nicht vermutet. Die Manager leben und zeigen Wertschätzung in einem bereits vollständig globalisierten Kontext. Hilfe und Unterstützung wird nicht nur bei betrieblichen Herausforderungen geleistet, sondern gerade auch dann, wenn es um existenzielle private Probleme der Mitarbeiter und Kollegen geht.

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 Kooperationsthematik 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.

Schlüsselwörter: Kooperative Fähigkeiten, competence-based view, Replikationsstrategie, Kognitive Distanz und Partnerwahl, Unternehmensumwelt, Ambidextrie, Wissensmanagement.

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