

*Neues und Aktuelles*

- **Management**
- **Organisation**
- **Führung, Motivation, Arbeitsorganisation**
- **Personalmanagement, Weiterbildung**
- **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**
- **Methoden**
- **Wirtschaftsethik**
- **Journal of Competences, Strategy & Management**
- **selected English publications**
- **Backlist / ausgewählte Titel**

**Daniel Sebastian Kreter: Ungeplante Unternehmensnachfolge im Mittelstand. Spezifische Problemlagen und betriebliche Bewältigungsstrategien**

*Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand*, hrsg. von Dr. Werner Jackstädt-Zentrum, Band 7, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2017, 240 S. ISBN 978-3-95710-082-5 (print), € 27.80 ISBN 978-3-95710-182-2 (e-book pdf), € 24.99

Wie bewältigen mittelständische Unternehmen die Herausforderungen ungeplanter Unternehmensnachfolgen? Diese volks- und betriebswirtschaftlich aktuelle Frage beantwortet das Buch neu, indem es die Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Belegschaft bei der Bewältigung ungeplanter Unternehmensnachfolgen in den Blick nimmt. Mit Hilfe von macht- und integrationstheoretischen Konzepten wird die Fragestellung zunächst weiter konzeptualisiert und in Form eines qualitativen Fallstudienansatzes empirisch untersucht. Der explorative Charakter des Buches mündet in der Identifikation von systematischen Einflussdimensionen ungeplanter Unternehmensnachfolgen sowie der Entwicklung einer Nachfolgetypologie. Insgesamt richtet sich das Buch dadurch an Managementtheoretiker und Praktiker gleichermaßen.

**Schlüsselwörter:** Familienunternehmen, Mittelstandsforschung, Unternehmensnachfolge, organisationaler Wandel, betriebliche Sozialordnung, Macht, Integration, qualitative Sozialforschung, narratives Interview

*Matthias Schmidt, Matthias Tomenendal (Hrsg.):*

**Netzwerkperspektiven – Made in Berlin!**

**Auf der Suche nach wirksamer Koordination**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017, 170 S., ISBN 978-3-95710-080-1 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-180-8 (e-book pdf), € 22.99

Unsere Wirtschaft ist ebenso wie unsere Gesellschaft von hoher Dynamik und zunehmender Komplexität geprägt. Unternehmen müssen auf den permanenten Wandel, der damit einhergeht, stets neue Antworten finden, um erfolgreich ihren Zweck erfüllen und ihre Ziele erreichen zu können.

Netzwerke sind eine besondere Form der Organisation und Koordination. Gegenüber traditionell hierarchisch strukturierten Organisationen bieten Netzwerke eine wesentlich höhere Flexibilität. Dabei bilden sie gewissermaßen ein Quer-

Rainer Hampp Verlag, Vorderer Lech 35  
D – 86150 Augsburg  
E-Mail: [Info@RHVerlag.de](mailto:Info@RHVerlag.de)  
Ust.-Nr. 103/224/90955

**[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)**

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

schnittsphänomen. Sie entstehen in ganz verschiedenen Kontexten, unter verschiedenen Bedingungen, mit verschiedenen Absichten und mit den unterschiedlichsten Akteuren. Netzwerke scheinen eine probate Antwort auf die komplexe Dynamik unserer Zeit zu sein, die uns vor gewaltige Herausforderungen stellt.

Der vorliegende Band dokumentiert die multiperspektivische Suche nach einer wirksamen Koordination von Aktivitäten, die die unterschiedlichsten Formen von Netzwerken bieten. Die diversen Beiträge beleuchten entlang unterschiedlicher Aspekte die Frage, welche zentrale Rolle die Zusammenarbeit innerhalb von Netzwerken spielt. Allen Netzwerken ist gemein, dass sie, so lose sie auch sein mögen, Handlungen oder Informationen mit dem Ziel koordinieren, sowohl für das Individuum als auch für das gesamte Netzwerk erkennbare Vorteile zu erreichen.

**Schlüsselwörter:** Netzwerke, Identität, Verantwortung, Management, Koordination, Netzwerkkompetenz, Unternehmen, Organisation, Gesellschaft, Berlin, neues Denken, zehn Thesen

*Wenzel Matiaske, Andrew Pendleton, Erik Poutsma (eds.):*

### **Financial Participation**

*management revue*, Volume 27, Issue 4,  
Rainer Hampp Verlag, 2016, 121 S., € 24.80

Wenzel Matiaske, Andrew Pendleton, Erik Poutsma:  
Financial Participation – Introduction

Mathieu Floquet, Loris Guery, Chloé Guillot-Soulez, Patrice Laroche, Anne Stévenot: The relationship between profit-sharing schemes and wages: Evidence from French firms

Olaf Kranz, Thomas Steger: Resurrected, recovered, but still didn't survive? A case study on the viability of employee-owned companies

Thomas Haipeter: Financialisation of wages and works councils' policy: Profit sharing in the German metalworking and electrical engineering industries

Renate Ortlieb, Wenzel Matiaske, Simon Fietze: Employee share ownership in Germany: A cluster analysis of firms' aims

Lutz Bellmann, Iris Möller: Are firms with financial participation of employees better off in a crisis? Evidence from the IAB Establishment Panel Survey

### **Matthias Schmidt: Selbstorganisation – System – Ethik. Eine Operationalisierung der Methode der Selbstorganisation und Implikationen für eine Ethik**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 142 S.,  
ISBN 978-3-95710-081-8 (print), € 22.80  
ISBN 978-3-95710-181-5 (e-book pdf), € 19.99

Die Begriffe Systemtheorie und Selbstorganisationstheorie werden in verschiedenen Kontexten sehr unterschiedlich gedacht und verwendet. Gemeinsam ist ihnen in der Regel ein holistischer Zugang zum betrachteten Sachverhalt. Dabei gilt bekanntermaßen: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Wie aber ist das Verhältnis der Teile zueinander und zum Ganzen zu denken? Und was resultiert daraus in ethischer Hinsicht?

Dieses Buch reflektiert grundlegende logische Zusammenhänge der Selbstorganisation und begründet dabei eine unbedingte ethische Verantwortung. Dadurch bereitet es den theoretischen Boden für weiterführende praktische und anwendungsbezogene Überlegungen, die nicht zuletzt für moderne wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen fruchtbar gemacht werden können.

**Schlüsselwörter:** Selbstorganisation, Systemtheorie, Ethik, Logik, Verantwortung, Werte, Determination, Freiheit, Anpassung, wechselseitige Bedingtheit, Selbstverwirklichung, Selbstentfaltung, ganzheitliches Denken, Reflexion, Wirklichkeit, Zielkorridor

### **Stefanie Hiestand: BITs & BIER. Eine empirische Analyse im Brauwesen und in der IT-Branche zur Verknüpfung individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft*,  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 7,  
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 254 S.,  
ISBN 978-3-95710-086-3 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-186-0 (e-book pdf), € 24.99

Wie gestaltet sich *Lernen* im Unternehmen? Inwiefern tragen Unternehmensveränderungen dazu bei, dass sich Lernchancen für Beschäftigte ergeben? Wie kann das Unternehmen von den Lernprozessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren?

Die Verknüpfung von individueller Kompetenz- und betrieblicher Organisationsentwicklung ist sowohl in der Wissenschaft als auch in der betrieblichen Praxis bekannt und wird auf vielfältige Weise diskutiert. Es gilt als Binsenweisheit, dass sich beide Prozesse positiv oder negativ beeinflussen. Doch sowohl die Wirkfaktoren als auch die Gestaltungsoptionen dieser Wechselwirkungen sind noch nicht hinreichend untersucht. In diesem Buch beschreibt und analysiert die Autorin individuelle und organisationale Lern- und Entwicklungsprozesse in den gänzlich unterschiedlichen Branchen: Brauwesen und Informationstechnologie. Zudem werden vielfältige Einflussfaktoren auf die Wechselwirkung dieser individuellen und organisationalen Entwicklungsprozesse diskutiert.

Das Buch richtet sich sowohl an Leserinnen und Leser mit wissenschaftlichem Fokus als auch mit praktischem Gestaltungsinteresse. Neben der Entfaltung theoretischer Konzeptionen bieten die Ausführungen der Autorin auch Handlungsorientierung für Akteure im Umfeld der Personal- und Organisationsentwicklung.

**Schlüsselwörter:** Kompetenzentwicklung, Lernen im Prozess der Arbeit, Organisationsentwicklung, Strukturations- theorie, kollektive Kompetenz, individuelle und organisationale reflexive Handlungsfähigkeit

*Susanne Gretzinger, Simon Fietze, Wenzel Matiaske (eds.):*

### **Innovation Networks**

*management revue, Volume 26, Issue 2,*  
**Rainer Hampp Verlag, 2015, 103 S., € 24.80**

Editorial

Anna Kunttu, Lasse Torkkeli: Service innovation and internationalization in SMEs: Implications for growth and performance

Stine Jessen Haakonsson, Vandana Ujjal: Internationalisation of R&D: New insights into multinational enterprises' R&D strategies in emerging markets

Stan De Spiegelaere, Guy Van Gyes, Hans De Witte, Geert Van Hootehem: Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis

Andre Veenendaal, Tanya Bondarouk: Perceptions of HRM and their effect on dimensions of innovative work behaviour: Evidence from a manufacturing firm

Andrea Hanebuth: Success factors of virtual research teams – Does distance still matter?

## ***Führung, Motivation, Arbeitsorganisation***

*Christine Busch, Antje Ducki, Jan Dettmers, Harald Witt (Hrsg.):* **Der Wert der Arbeit. Festschrift zur Verabschiedung von Eva Bamberg**

**Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 290 S., ISBN 978-3-95710-079-5 (print), € 29.80 ISBN 978-3-95710-179-2 (e-book pdf), € 27.99**

Die Publikation liefert den interessierten Leserinnen und Lesern einen Einblick in verschiedene Themenfelder einer wer-tegebundenen Arbeits- und Organisationspsychologie. Dabei werden vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen neuere Theorien und Modellentwicklungen in Hinblick auf ihren Wertebezug kritisch beleuchtet sowie aktuelle Forschungsthemen vorgestellt.

Arbeits- und Organisationspsychologie kann nicht wertfrei betrieben werden, denn es geht um die Mit-Gestaltung einer guten Arbeitswelt durch die Arbeits- und Organisationspsychologie. Es gilt Kriterien für gute Arbeit für neue Aktionsfelder wie atypische Beschäftigung und Digitalisierung zu formulieren. Für klassische Fragen der Arbeits- und Organisationspsychologie wird geprüft, inwieweit die herkömmlichen Bewertungskriterien noch Geltung haben.

**Schlüsselwörter:** Wert der Arbeit, Aktionsfelder einer wer-tegebundenen Arbeits- und Organisationspsychologie, Theorien und Modelle einer wer-tegebundenen Arbeits- und Organisationspsychologie

## ***Personalmanagement, Weiterbildung***

*Daria Kamluk:* **Strategisches Talent Management. Vorübergehender Trend oder innovativer Erfolgsfaktor?**

**Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Reiner Brückermann, Band 22, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 128 S., ISBN 978-3-95710-083-2 (print), € 19.80 ISBN 978-3-95710-183-9 (e-book pdf), € 17.99**

Wie bleiben Unternehmen im zunehmenden Kampf um knappe Talente langfristig wettbewerbsfähig? Wie steigern sie ihre Arbeitgeberattraktivität bei den Talenten, um diese dauerhaft an sich zu binden? Welche Chancen bietet den Unternehmen ein effektives und effizientes Strategisches Talent Management als Zukunftsvorsorge? Welche Herausforderun-

gen erwarten große, welche kleine und mittlere Unternehmen?

Dieses Buch verschafft den Lesern einen breiten Überblick über das Strategische Talent Management und dessen Erfolgsfaktoren. Es werden organisatorische, gesellschaftliche, rechtliche und wettbewerbliche Anforderungen aufgezeigt sowie geeignete praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet. Zudem wird analysiert, welche Maßnahmen sich für verschiedene Unternehmensgrößen und Zielgruppen, wie die Generation Y, eignen.

**Schlüsselwörter:** War for Talent, Personalmarketing, Personalbindung, Unternehmensgröße, Generation Y

### **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**

*Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen (Hg.):*

**Arbeitswelten und industrielle Beziehungen – zwischen Einfacherarbeit und hochqualifizierter Arbeit**

*Industrielle Beziehungen, Jahrgang 23, Heft 4, Rainer Hampp Verlag, 2016, 138 S., € 24.80*

Hartmut Hirsch-Kreinsen, Heiner Minssen: Editorial

Hermann Kotthoff: Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung von Hochqualifizierten Angestellten

Thomas Haipeter: Industrieangestellte – Neue Initiativen der Interessenvertretung in der internen Tertiarisierung

Steffen Dörhöfer, Maria Funder: "You'll (n)ever walk alone". Innovative Wissensarbeit zwischen individualistischem Leistungsregime und kommunitärer Teamkultur

Birgit Apitzsch, Caroline Ruiner, Maximiliane Wilkesmann: Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger

Alexandra Manske: Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen

**Berndt Keller: Berufs- und Spartengewerkschaften. Neue Akteure und Perspektiven der Tarifpolitik**

**Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 157 S., ISBN 978-3-95710-085-6 (print), € 22.80 ISBN 978-3-95710-185-3 (e-book pdf), € 19.99**

Seit den frühen 2000er Jahren beobachten wir einen zunehmenden Einfluss von Berufs- und Spartengewerkschaften.

Diese Verbände sind prominente Beispiele für die neue Unübersichtlichkeit der Arbeitsbeziehungen. Der Band behandelt in sozialwissenschaftlicher Perspektive die in Wissenschaft und Öffentlichkeit kontrovers diskutierten Fragen der wesentlichen Folgen: Verändert der Wandel von Berufsverbänden zu Berufsgewerkschaften und ihre damit verbundene Zielverschiebung nachhaltig die etablierten Strukturen der Interessenvertretung? Führt ihre Tarifpolitik zu einem höheren Streikniveau in der traditionell arbeitskampfarmen Bundesrepublik? Nimmt ihr Einfluss auf die Funktions-, insbesondere die Stabilitätsbedingungen der Arbeitsbeziehungen, vor allem die Tarifpolitik, nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu? Werden weitere Berufsgewerkschaften entstehen? Welche Konsequenzen hat die nunmehr gegebene Gewerkschaftskonkurrenz für die etablierten Gewerkschaften?

**Schlüsselwörter:** Berufsgewerkschaften, Tarifpolitik, Arbeitsbeziehungen

*Olaf Deinert, Markus Helfen (Hg.): Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Herausforderungen für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung*

*Industrielle Beziehungen, Jahrgang 23, Heft 2, Rainer Hampp Verlag, 2016, 167 S., € 24.80*

Olaf Deinert, Markus Helfen: Entgrenzung von Organisation und Arbeit? Interorganisationale Fragmentierung als Herausforderung für Arbeitsrecht, Management und Mitbestimmung. Einleitung zum Schwerpunktheft

Gabriele Faßauer, Silke Geithner: Entgrenzung und Grenzarbeit in Co-Konfiguration: Eine tätigkeits-theoretische Perspektive

Markus Hertwig, Johannes Kirsch, Carsten Wirth: Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz

Karina Becker: Entgrenzte Organisationen – begrenzte Beschäftigtengesundheit? Arbeitspolitische Aushandlungen um Grenzverschiebungen und Grenzziehungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Isabell Hensel, Jochen Koch, Eva Kocher, Anna Schwarz: Crowdfunding als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit – Eine interdisziplinäre Perspektive

Andreas Bucker: Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt

Christiane Brors: Schöne, neue Arbeitswelt – ist der Arbeitsvertrag dafür zu „altbacken“?

Wolfgang Däubler: Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?

*Werner Fricke, Sabine Pfeiffer (eds.): Action Research Perspectives in German Social Science*

*International Journal of Action Research, Volume 11, Issue 1-2, Rainer Hampp Verlag, 2015, 227 S., € 39.80*

Werner Fricke, Sabine Pfeiffer: Editorial

Ines Langemeyer: 'The most important safety device is you!' On the specific nature of high-tech work process knowledge

Kristin Carls: Precariousness meets passion – Fields of conflict in editorial and social work

Nicole Mayer-Ahuja: Research for whom? Labour sociology between observation, co-management and social critique

Daniela Wuehr, Sabine Pfeiffer, Petra Schuett: Participatory research on innovation – Methodological approaches to challenges in the field and practical experiences

Andrea Gabler: Workplace ethnographies – an underestimated source of subject-oriented work research

Norbert Huchler, Stefan Sauer: Reflexive and experience-based trust and participatory research: Concept and methods to meet complexity and uncertainty in organisations

Stephanie Porschen-Hueck, Judith Neumer: Participation in enterprises and in research: The case of innovation work

Peter Birke, Florian Hohenstatt, Moritz Rinn: Gentrification, social action and 'role-playing': Experiences garnered on the outskirts of Hamburg

### **Methoden**

*Katja Rost, Nicholas Arnold:*

#### **Die Vignettenanalyse in den Sozialwissenschaften. Eine anwendungsorientierte Einführung**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al., Band 13, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2017, 114 S., ISBN 978-3-95710-084-9 (print), € 19.80 ISBN 978-3-95710-184-6 (e-book pdf), € 17.99*

Wann ist ein Einkommen gerecht? Unter welchen Umständen sollen Ausländer eingebürgert werden? Wie kann die Rente reformiert werden? Fragestellungen dieser Art lassen sich mit der Vignettenanalyse beantworten. Die Methode erhebt die Einstellungen von Personen zu spezifischen Sachverhalten, indem Situations- oder Personenbeschreibungen in

Befragungen systematisch variiert werden. Die Vignettenanalyse verbindet folglich die positiven Aspekte von Befragungen und Experimenten miteinander.

Der vorliegende Leitfaden legt die Grundzüge der Vignettenanalyse einfach und verständlich dar. Pragmatisches Ziel ist die Befähigung zur selbstständigen Anwendung der Methode. Erklärungen erfolgen stets anhand fiktiver und realer Beispiele. Die verwendete Software wird im Detail ausgeführt. Kapitel 2 gibt einen Überblick über das Verfahren der Vignettenanalyse, grenzt die Methode von ähnlichen Methoden ab, zeigt vorangegangene Anwendungen in verschiedenen Forschungsdisziplinen auf und diskutiert Vor-, aber auch Nachteile der Methode. Kapitel 3 zeigt auf, wie ein experimentelles Design im Rahmen der Vignettenanalyse erstellt wird, wie eine Auswahl von Vignettensets erfolgen kann und welche Nachteile hiermit verbunden sind. Kapitel 4 widmet sich der Erstellung und Durchführung der Befragung, beispielsweise der Fragebogengestaltung, der Präsentation der Vignetten, der Konstruktion von Messskalen, Instruktionen an die Befragten oder dem Pretest. In Kapitel 5 werden die Methoden der Datenanalysen anhand eines realen Beispiels nachvollziehbar dargelegt. Der Leitfaden schließt mit einer Zusammenfassung wesentlicher Durchführungsschritte.

**Schlüsselwörter:** Vignettenanalyse, faktorieller Survey, Vignettenexperiment, Befragungsexperiment, sozialwissenschaftliche Methodik

### **Wirtschaftsethik**

*Alexander Brink, Ludger Heidbrink, Michèle Morner (Hg.): Unternehmenssteuerung und Werte*

*Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, Jahrgang 17, Heft 2, Rainer Hampp Verlag, 2016, 149 S., € 24.80*

Joachim Schwalbach: Ehrbare Kaufleute als Leitbild verantwortungsvoller Unternehmensführung – Geschichte und Perspektiven

Korreferat: Thomas Beschorner: Wertlos. – Anmerkungen zum 'ehrbaren Kaufmann'

Christian Jung, Michèle Morner: Das Glasperlenspiel der intrinsischen Motivation – Führungskräfte zwischen gemeinsamen Werten und eigener Verantwortung

Gerhard Minnameier: Rationalität und Moralität – Zum systematischen Ort der Moral im Kontext von Präferenzen und Restriktionen

Jörg Althammer: Solidarische Wirtschaftsethik – Grundzüge einer normativen Interaktionsökonomik

Lisa Schöttl, Robert Ranisch: Compliance- und Integrity-Ansätze in der Unternehmensethik – Normenorientierung ohne Werte oder Werteorientierung ohne Normen?

*Michael Abländer, Alexander Brink (Hg.): CSR zwischen Greenwashing und ethischer Reflexion*

*Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, Jahrgang 16, Heft 3, Rainer Hampp Verlag, 2015, 187 S., € 24.80*

Peter G. Kirchschräger: CSR zwischen Greenwashing und ethischer Reflexion - Menschenrechte als ethischer Referenzrahmen für Corporate Social Responsibility

Markus Schenkel-Nofz: CSR-Wahrnehmungen und Auswirkungen bei Mitarbeitern - Eine empirische Untersuchung in einem mittelständischen Unternehmen

Heiko Hoßfeld, Ute Schmiel: Corporate Social Responsibility in der Marktwirtschaft - ein erfahrungswissenschaftlich begründetes Konzept

Michaela Haase: Values-based Value Creation and Responsibility. On the Relationship of 'Doing Business' and 'Doing CSR'

Katrin Hummel, Diana Festl-Pell: Much Ado About Nothing? Sustainability Disclosure in the Banking Industry

***Journal of Competences,  
Strategy & Management***

**Journal of Competences, Strategy & Management**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2017,  
ISSN (print) 2199-7179, ISSN (internet) 2199-7187  
Subscription (includes online access to vol. 1-8): € 40.-  
Single issue volume 9, € 24.80  
[http://www.hampp-verlag.de/hampp\\_e-journals\\_JCSM.htm](http://www.hampp-verlag.de/hampp_e-journals_JCSM.htm)

*Uta Wilkens:*

**Understanding Organizational Renewal from a Multi-level Perspective – Challenges and Advancements**

The authors of this special issue 'Approaching Dynamic Capabilities from a Multi-Level Perspective – Macrofoundations and Microfoundations' found their specific way of coping with the challenges outlined in the field of forces,

expectations and tensions that characterize multi-level research. There is a considerable advancement as the authors contribute to construct specifications on a theoretical basis and either prepare the next steps for multi-level empirical analyses concisely or even present empirical data. It is interesting to note that three out of five papers contribute to macrofoundations of DCs. It seems to be an issue of current research that has the potential to gain equally high interest in the future as microfoundations have nowadays.

*Christian Gärtner, Stephan Duschek, Günther Ortman, Elke Schübler, Gordon Müller-Seitz, Marcel Hülsbeck*

**Emergence of Responsiveness Across Organizations, Networks, and Clusters from a Dynamic Capability Perspective**

Responsiveness has proved to be a crucial organizational capability because it enables timely reconfigurations of value chain activities. However, we know little about the role of higher levels such as interorganizational networks or clusters in constituting responsiveness. To address this gap, we conceptualize responsiveness as an emergent capability that results from interorganizational practices drawing on different structural properties of networks and clusters. Our paper contributes to research about responsiveness by developing a set of propositions about its emergence across multiple levels, which extends the single level approach of previous studies. Thereby, we emphasize the active dimension of responding to change because organizational (re-)actions involve attempts to influence changes as they evolve. Our conception also extends the literature on dynamic capabilities by highlighting the central role of interorganizational practices that are geared not only towards reconfiguring operative routines, but also towards taking responsibility and gaining legitimacy.

*Uta Wilkens*

**Towards a Regional Dynamic Capability View – Components of Macrofoundation**

The paper outlines components of a regional dynamic capability view (RDCV) considering the interdependence between regional and firm development. It is aiming at enhancing the multilevel perspective of the dynamic capability view (DCV) with respect to upper-level dynamics and mechanisms of organizational renewal. For this macrofoundation components from new institutionalism and regional studies enrich the DCV. The outline treats the intercon-

nected ecosystem of regional firms and institutions as the unit of analysis, gives emphasis to institutional entrepreneurs in their pivotal role for sensemaking and to the midground as a supporting organizational form for enhancing enactment as the key prerequisites for allocating resources in a new manner. The RDCV especially outlines the process of seizing. The example of the recent transformation of the Ruhr area serves as an illustration for the relevance of the theoretical considerations. In order to prepare empirical analyses, the paper, moreover, outlines a research design for data collection and evaluation based on a mixed-method approach combining document analysis with participating observation aiming at an operationalization of second-order constructs during the process of data evaluation. The contribution is considered as an invitation to other researchers to build on an RDCV mutually.

*Stefan Puderbach, Timo Braun, Gordon Müller-Seitz,  
Anja Danner-Schröder:*

### **Managing Dynamic Capabilities of Cities? From a Firm-based towards an Issue-based View of Dynamic Capabilities**

The dynamic capability view (DCV) primarily addresses the question of how single firms are dealing with changing environments. In this study we explore if and how a multi-actor constellation can develop dynamic capabilities and how they come about against the backdrop of managing cities. Based on an explorative, qualitative research design, we investigate implications of the DCV for managing cities. Our single case study is set in the southwestern German city of Kaiserslautern and our results suggest that to comprehend how cities are managed in light of the DCV, existing conceptions should be refined from a firm-centered towards an issue-centered understanding, understood for our purposes as occasions where multiple actors collaborate on a temporary basis regarding a relevant and resource intensive phenomenon.

*Tim Posselt, Angela Roth:*

### **Microfoundations of Organizational Competence for Servitization**

Despite the various benefits of servitization, the yielded returns are often inadequate to generate sustainable competitiveness. The prevalence of this so-called service paradox is closely related to the insufficient theoretical explanation of how firms achieve competitiveness through servitization.

We address this research gap by conceptually developing a framework and research propositions for competitiveness based on the Competence-based Theory of the Firm. We achieve the following contributions: (1) presenting a structured overview of the previously unconnected microfoundations of organizational competence for servitization, and (2) developing conceptually grounded research propositions for further empirical work on competitiveness through servitization.

*Stephan Konlechner:*

### **Organizational Search, Capability Reconfiguration and Capability Reorientation: A Framework of Organizational Responses to Perceived Capability Gaps**

Organizational decision-makers perceive capability gaps when they expect that organizational aspirations can no longer be achieved with an existing capability configuration. In this study I develop a framework for explaining the factors that influence the perception of and the reactions to such capability gaps. In particular, I argue that perception of capability gaps initiates organizational search processes that can trigger four different responses: capability renewal, capability replacement, capability redeployment, and capability replication. Capability replacement and renewal involve capability reconfiguration; capability redeployment and replication serve the purpose of capability reorientation. This study contributes to research on strategic change from a competence-based perspective by shifting attention from separate capabilities toward those particular mechanisms that enable firms to cope with technological change. In addition, this study integrates behavioral concepts with the dynamic capabilities perspective by putting forward the notion of aspirations as baseline to which decision-makers assess the usefulness of capability configurations and by analyzing the role of attention and slack as moderators of those search processes that follow the perception of capability gaps.

*selected English publications*

*Anna Schneider: Handling the clash between production & consumption. A situated view on front-line service workers' competencies in interactive service*

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 55, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 192 S., ISBN 978-3-95710-064-1 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-164-8 (e-book pdf), € 22.99

The majority of the workforce is currently employed in the service industry where many employees are involved in daily face-to-face service interactions with customers. At the same time, these direct customer interactions are increasingly put under pressure for example, in traditional retailing by alternative distribution channels. Nevertheless, whenever an essential part of a business-model's value-creation process builds on interactive service work, both front-line service workers and customers are forced to mutually work together in service interactions.

The present study shows the tensions front-line service workers face between demands for cost-efficiency on the one hand and customer service on the other. Although these two rationalities do not necessarily contradict each other on an organizational level, individual front-line service workers face these contradictions in the form of challenging tensions in every day interactions with customers. Building on rich and comprehensive observational and interview data from the retail sales floor, the interpretive research approach allows the analysis of the challenges of interactive service work and carves out the corresponding competencies to handle the clash between production and consumption which manifest in service interactions. Drawing on Convention Theory ("Économie des conventions"), the situation as unit of analysis becomes center stage. Convention Theory shows that not only are individual characteristics such as friendliness important for successful service interactions, but especially the competent interplay between individual resources and organizational settings within the situation of interaction is essential. The results shed new light on individuals' contributions to successful service interactions and contributes to a more fine-grained picture of the challenges and competencies in interactive service work.

**Key words:** interactive service work, retail, competencies, Convention Theory, tensions

*Hans-Gerd Ridder:*

**Case Study Research Approaches, Methods, Contribution to Theory**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden*, hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al., Band 12, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 229 S., ISBN 978-3-95710-075-7 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-175-4 (e-book pdf), € 22.99

This book outlines the richness of case study approaches in their contribution to theory. It offers master and doctoral students a systematic overview of how to conduct case study research considering the variety of its approaches.

A continuum of theory is outlined in order to clarify the contribution of research designs to theory. Research topics, research questions, and the role of the theoretical and empirical state of the art are discussed. The conceptual framework is displayed as an orientation, guiding the study theoretically as well as methodologically.

The core of the book is the investigation into the main approaches of case study re-search. Exploratory, explanatory, constructivist, and extended case study approaches are outlined and compared. Commonalities and differences in data collection and data analysis within case study research are deepened.

**Key words:** Qualitative research, case study research, theory continuum, exploratory case study, explanatory case study, constructivist case study, extended case study

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Päivi Holopainen, Pirita Jokikaarre, Katri Kuusela, Niina Alapuranen (Eds.):*

**Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 392 S., ISBN 978-3-95710-069-6 (print), € 37.80 ISBN 978-3-95710-169-3 (e-book pdf), € 34.99

Megatrends such as demographic change, globalisation and digitalisation influence all societal spheres, be it the economy, labour market, education or culture. Consequently, it is important to estimate how strong these effects are and collect qualitative information on the nature of their impact. Whilst the effects of demographic change and globalisation have already been broadly discussed, changes resulting from digital transformation have scarcely been reflected upon systematically, especially in the case of labour markets. Against this background, the European Network on Regional Labour



Market Monitoring (EN RLMM) has chosen the digital transformation of societies and economies and its effects on labour as its guiding theme for 2016. Together with the members of the network, we seek to present the state of the current knowledge, specify first action requests and options and capture the relevance of digital transformation for regional and local labour market monitoring.

The current anthology of the EN RLMM constitutes the first building block in this process: it brings together contributions discussing the effects of digital transformation on specific sectors and occupations as well as labour market target groups. Furthermore, it contains regional good practice examples describing and analysing the digital transformations of regions.

**Key words:** digitalisation, digital transformation, smart regional and local labour markets, smart labour market monitoring, applied labour market research, smart regional development

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

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

*Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid,*

*Mario Mezzanica, 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

*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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S., ISBN 978-3-86618-398-8, € 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

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

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

This research focuses on three issues: the personal characteristics and motivations of the female entrepreneurs of Sudan, how conducive is the business environment for the female entrepreneurs of Sudan in terms of availability of finance and supporting infrastructural services and the major constraints imposed by the society's attitudes and government regulations on business start-up, taxes and labour that may still impede female entrepreneurs of Sudan. The study used survey methodology and the questionnaire research method to collect data from 142 female businesses of different sizes, in different geographical locations and in different industries. Businesswomen have immense problems accessing finance and many aspects of infrastructural services and government

regulations on business start-up and taxes that are not business-friendly either. Unexpectedly, the research findings indicate society's positive attitudes to businesswomen.

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

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

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

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

In the past years, sustainability has again become a theme in both academic and political discourses. Even though they often focus on green(ing) jobs and skills as recently emerged policy fields, also the different aspects of sustainable employment are increasingly receiving attention. As the labour market observatories face the challenge of capturing the developments on the regional and local labour markets in regard to green jobs/skills and sustainable employment, the EN RLMM anthology seeks to clarify different conceptual and methodological issues with the aim to advance regional and local labour market monitoring efforts in this field. The publication focuses on monitoring approaches concerned with jobs and skills in the green(ing) sectors and sustainable employment on the level of European regions and localities. It is explored, how the above mentioned issues can be integrated in the continuously conducted regional and local labour market monitoring and how different stakeholders on the regional and local level can use the generated labour market data for their steering and strategy development activities.

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

*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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 339 S., ISBN 978-3-86618-395-7, € 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

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

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

*Lyudmyla Volynets:*

**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, 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

*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.

*Sarah Elisabeth Schmelzer-Roldán:*

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

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

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

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

*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 Xhafa (Eds.):*

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

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

*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,  
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 324 S.,  
ISBN 978-3-86618-802-0 (print), € 32.80  
ISBN 978-3-86618-902-7 (e-book pdf), € 29.99*

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

*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,  
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 251 S.,  
ISBN 978-3-86618-672-9 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-86618-772-6 (e-book pdf), € 24.99

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

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

*Schriftenreihe für Wirtschafts- und Unternehmensethik,*  
hrsg. von Th. Beschoner, 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, reflect-

ing 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

*Christa Larsen, Ruth Hasberg, Alfons Schmid, Eugenia Atin, Jan Brzozowski (Eds.):* **Skills Monitoring in European Regions and Localities. State of the Art and Perspectives**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 335 S.,  
ISBN 978-3-86618-816-7 (print), € 34.80,  
ISBN 978-3-86618-916-4 (e-book pdf), € 32.99

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.

*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,  
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 193 S.,  
ISBN 978-3-86618-618-7 (print), € 27.80,  
ISBN 978-3-86618-718-4 (e-book pdf), € 24.99

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, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2010, 190 S., ISBN 978-3-86618-491-6 (print), € 24.80, ISBN 978-3-86618-591-3 (e-book pdf), € 22.99***

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 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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 237 S., ISBN 978-3-86618-392-6, € 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.

*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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 193 S., ISBN 978-3-86618-246-2, € 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

*Christoph Scherrer (Ed.):*

**China's Labor Question**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 229 S., ISBN 978-3-86618-387-2, € 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 Lüthje (Honolulu), and Ngai-Ling Sum (Lancaster) and many are associated with the Global Labour University (GLU).

*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, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 167 S., ISBN 978-3-86618-279-0, € 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 undoubted, 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



***Stefan Süß: Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity-Management in Deutschland***

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2009, 288 S., ISBN 978-3-86618-332-2, € 29.80**

Seit Jahren sind in Wissenschaft und Praxis verschiedene Managementkonzepte in der Diskussion. Einige Konzepte etablieren sich dauerhaft, während andere nach kurzer Zeit verschwinden. Unklar sind bislang die Gründe für ihr (fehlendes) Etablieren. An diesem Forschungsdefizit setzt die Arbeit an und untersucht den Prozess der Institutionalisierung von Managementkonzepten unter besonderer Beachtung der beteiligten Akteure sowie ihrer Interessen und Machtpotenziale. Als theoretische Grundlage dient der gegenwärtig in der Organisationstheorie populäre soziologische Neoinstitutionalismus, der sowohl eine Makro- als auch eine Mikroanalyse ermöglicht. Angereichert wird diese theoretische Perspektive durch wesentliche Gedanken der Strukturierungstheorie und der mikropolitischen Organisationsanalyse.

Empirisches Erkenntnisobjekt ist das Diversity-Management, dessen Institutionalisierung gegenwärtig in Deutschland in vollem Gange, aber noch nicht endgültig erfolgt ist. Daher stellt es einen idealen Forschungsgegenstand dar. Im empirischen Teil der Arbeit werden die Erkenntnisse mehrerer quantitativer und qualitativer empirischer Studien präsentiert, denen für den deutschsprachigen Raum Pioniercharakter zugeschrieben werden muss. Am Beispiel des Diversity-Managements lassen sich Institutionalisierungsprozesse sowohl auf einer die einzelne Organisation übergreifenden Makroebene als auch auf der Mikroebene verstehen bzw. erklären.

***Manfred Becker, Nina Kluckow: Fallstudien für Human Resources Management, Band I. Führung und Organisation. Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung 13 Fallstudien und Lösungen***

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 253 S., ISBN 978-3-86618-634-7 (print), € 27.80, ISBN 978-3-86618-734-4 (e-book pdf), € 24.99**

Dynamik und Komplexität wachsen und müssen bewältigt werden. Ziel ist es, handlungsrelevantes Wissen zu vernetzen und die Akteure zum Handeln zu befähigen. Fallstudien sind hervorragend geeignet, komplexe Zusammenhänge zu ver-

mitteln. Sie stellen ein leistungsfähiges didaktisches Element der Vermittlung von Handlungsorientierung dar.

Das Lehr- und Übungsbuch zum Human Resources Management, *Band I Führung und Organisation*, umfasst 13 Fallstudien zu aktuellen Themen der Personalarbeit. Human Resources Management zeichnet sich in Wissenschaft und Praxis durch betriebswirtschaftliche, sozialwissenschaftliche und juristische Inhalte aus. Die vorliegenden Fallstudien (einschließlich Band II Personalwirtschaft und Personalentwicklung) spiegeln die Interdisziplinarität der Personalarbeit wider. Die Fallstudien sind so aufgebaut, dass komplexe Problemstellungen vorgestellt, konkrete Fragen den Lösungsweg erleichtern und Musterlösungen die Lernerfolgskontrolle sichern.

**Schlüsselwörter:** Human Resources Management, Fallstudien, didaktisches Instrument, Führung, Organisation, Motivation, Idealtypen der Unternehmensführung, Pfadabhängigkeit, Management-Rollen, Projekt-, Gruppen- und Teamarbeit, Wertschöpfungs-Center, Unternehmenskultur, Change Management.

*Thomas R. Hummel, Ernst Zander:*

***Erfolgsfaktor Unternehmensberatung. Auswahl – Zusammenarbeit – Kosten – Fördermaßnahmen***

***Schriften zum Internationalen Management,***

**hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 20,**

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 5. Aufl. 2009, 256 S.,**

**ISBN 978-3-86618-316-2, € 27.80**

Unternehmensberatung hat nach wie vor Konjunktur. Neben neuen Geschäftsfeldern ist insbesondere der zunehmende internationale Charakter dieser Dienstleistung hervorzuheben. In jüngster Zeit hat sich dieses ungebrochene Wachstum verlangsamt, um vorübergehend zu stagnieren und sich dann wieder etwas zu erholen. Die sich beschleunigende Dynamik und zunehmende Komplexität der Märkte, insbesondere durch die zunehmende Internationalisierung, hat sich erneut verstärkt und bedeutet für die Unternehmen kürzere Reaktionszeiten in schlanken und veränderten Strukturen und neuen Umwelten; die Globalisierung der Märkte hat eine neue Dimension erreicht; neue Themen, die häufig einer externen Unterstützung bedürfen, sind hinzugekommen. Auch die Beraterbranche hat sich verändert, sei es durch jüngste spektakuläre Zusammenschlüsse, sei es durch die Zunahme interner Konkurrenz wie studentischen Beratungsdiensten, die sich häufig als kostengünstigere Alternative anbieten.

Jedes Kapitel des vorliegenden Bandes ist geprägt durch einen hohen Praxisbezug, der es dem Rat suchenden Unternehmen ermöglicht, sich schnell und gezielt einer ausgewählten Fragestellung oder mit den Anforderungen einer ganzheitlichen Beratung auseinanderzusetzen. Gleichwohl wird auch der kritische Blick bei Inanspruchnahme dieser externen Dienstleistung gewahrt. Der umfassende Anlagenteil gibt zusätzliche konkrete Hilfestellungen, die den Unternehmen von Anbeginn einer Beratung die notwendige Sicherheit geben sollen.

**Schlüsselwörter:** Internationalisierung, Beratungskosten, Beratungsarten, Beratungsschwerpunkte, Beraterauswahl, Beratungserfolg, Beratungszuschüsse, Beratungstrends

*Manfred Becker unter Mitarbeit von Anja Beck:*

**Die Quadriga postmoderner Beliebtheit und ihre Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft. Eine empirische Studie zur Entwicklung und Steuerung von Individualisierung, Fragmentierung, Temporalisierung und Ästhetisierung**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 157 S., ISBN 978-3-86618-885-3 (print), € 19.80 ISBN 978-3-86618-985-0 (e-book pdf), € 17.99

Die heutige Zeit ist turbulent, komplex und dynamisch. Menschen ziehen sich zunehmend aus gemeinschaftlichen Berufs- und Lebensbezügen zurück (Individualisierung). Lebensverhältnisse vervielfachen sich (Temporalisierung), Lebenswürfe zersplittern (Fragmentierung). Menschen suchen zunehmend nach lustvollen Erlebnissen, jedoch unter Vermeidung von Belastendem (Ästhetisierung). Diese Studie geht der Frage nach, ob und in welchem Ausmaß die postmodernen Phänomene der *Individualisierung, Fragmentierung, Temporalisierung* und *Ästhetisierung* in der Gesellschaft spürbar sind und welche Folgen für die Lebens- und Unternehmenswelt der Menschen daraus folgen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Facetten der Individualisierung durchweg hoch ausgeprägt sind, gefolgt von Temporalisierung, Ästhetisierung und Fragmentierung. Individualisierung wird insgesamt als positiv erlebt. Fragmentierung und Temporalisierung werden als negativ wahrgenommen. Die zunehmende Ästhetisierung bleibt ohne wesentlichen Effekt auf das Arbeitsleben. Weiterhin wurde nachgewiesen, dass personalwirtschaftliche Maßnahmen wie Diversity Management, systematische Personalentwicklung, transformationale Führung, angemessene Arbeitsbedingungen und ein mittleres Maß an Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse die positiven Effekte von Indivi-

dualisierung stärken und die negativen Effekte von Fragmentierung und Temporalisierung abmildern. Aus den Erkenntnissen der Studie ist Unternehmen dringend zu empfehlen, die Phänomene der Postmoderne aufzugreifen und personalwirtschaftliche Instrumente zu entwickeln, die geeignet sind, die veränderte Lebenswelt so zu gestalten, dass die Mitarbeiter ihren Lebensstil praktizieren können und trotzdem motiviert und engagiert arbeiten.

**Schlüsselwörter:** anforderungsgerechte Personalarbeit, Individualisierung, Fragmentierung, Temporalisierung, Ästhetisierung, Postmoderne, Personalentwicklung, Diversity Management, Flexibilität

*Manfred Becker unter Mitarbeit von Andrea Herz und Anja Beck:*

**Das Lokführersyndrom. Wachsende Expertenmacht in alternden und schrumpfenden Organisationen. Empirische Befunde und personalwirtschaftliche Handlungsimpulse**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 137 S., ISBN 978-3-86618-886-0 (print), € 19.80 ISBN 978-3-86618-986-7 (e-book pdf), € 17.99

Macht und Einfluss der Experten wachsen in alternden und schrumpfenden Organisationen. Macht kann von den Experten destruktiv missbraucht oder konstruktiv gebraucht werden. Das vorliegende Forschungsprojekt hat überprüft, welche Auswirkungen wachsende Macht in alternden und schrumpfenden Organisationen auf Einstellungen und Verhaltensweisen der Experten hat. Es wurde auch untersucht, welche Instrumente und Maßnahmen effektiv dazu beitragen, die Expertenmacht konstruktiv zu gestalten.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Experten eine exklusive Stellung in Unternehmen einnehmen und dieser exklusive Status ihnen auch zugebilligt wird. Nach Ansicht der Befragten ist die Expertenmacht bereits hoch und sie wird noch weiter wachsen. Die Befunde der Studie offenbaren auch, dass die Macht der Experten sich dann, und nur dann, positiv auf das organisationale Leistungsverhalten auswirkt, wenn der Erhalt der Expertenmacht durch Personalentwicklung gefördert wird. Hierbei vermag Personalentwicklung einerseits den nicht bedeutsamen Zusammenhang zwischen der Expertenmacht und dem Organizational Citizenship Behavior (OCB) in einen signifikant positiven Zusammenhang zu verändern. Andererseits trägt die Personalentwicklung wesentlich dazu bei, den zunächst negativen Zusammenhang (!) zwischen der Expertenmacht und dem geforderten Arbeitsverhalten in eine positive Beziehung umzuwandeln. Die Ergeb-

nisse verdeutlichen weiter, dass die Experten eine hohe Wechselbereitschaft aufweisen. Experten sind nicht auf Ge-  
deih und Verderb an ein Unternehmen gebunden. Im Gegen-  
teil, Unternehmen müssen um Talente kämpfen.

Die Forschungsergebnisse dieser Studie signalisieren dringen-  
den Handlungsbedarf im Management der Expertenmacht.  
Um die wachsenden Anforderungen bei gleichzeitig alternden  
und schrumpfenden Belegschaften zu bewältigen, müssen  
Unternehmen in die Motivation und Qualifikation der Exper-  
ten investieren. Experten verfügen als Humanvermögenskapita-  
listen (HUKA) über knappe, wertvolle Kompetenzen und  
sichern mit ihren Leistungen das Unternehmen gegen den  
Wettbewerb ab. Daher erheben sie den Anspruch auf eine  
systematische und leistungsfähige Personalentwicklung zur  
Bewahrung ihrer exklusiven Expertise und der damit verbun-  
denen Macht. Die Personalarbeit ist somit im besonderen  
Maße herausgefordert, ihre Toolbox eines leistungsstarken  
und nachhaltigen Expertenmanagements gründlich zu refor-  
mieren bzw. neu zu bestücken. In diesem Beitrag werden  
Handlungsempfehlungen aufgezeigt, die der Bedeutung der  
Spezialisten im Unternehmen gerecht werden und zur Siche-  
rung und Nutzung ihres wertvollen Wissens beitragen.

**Schlüsselwörter:** Macht, Experten, Verhalten in Organisati-  
onen, Personalentwicklung, Kooperation, Personalwirtschaft,  
Demographische Entwicklung, Wissensteilung, Wissensma-  
nagement, Weiterbildung

*Anders, Ortliebe, Pantelmann, Reim, Sieben, Stein:* **Diversity  
und Diversity Management in Berliner Unterneh-  
men. Im Fokus: Personen mit Migrationshinter-  
grund. Ergebnisse einer quantitativen und quali-  
tativen empirischen Studie**

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 117 S.,  
ISBN 978-3-86618-302-5, € 19.80**

Das vorliegende Buch befasst sich mit der betrieblichen In-  
tegration von Personen mit Migrationshintergrund. Im Zent-  
rum stehen die Ergebnisse einer telefonischen Befragung von  
Personalverantwortlichen in 500 Berliner Unternehmen sowie  
von 40 darauf aufbauenden Tiefen-Interviews mit verschie-  
denen betrieblichen Akteuren aus sechs Unternehmen, die zu  
Fallstudien verdichtet wurden. Damit wird aus Diversity-  
Perspektive beleuchtet, inwieweit sich die Vielfalt auf dem  
Berliner Arbeitsmarkt in der Personalstruktur der Unterneh-  
men widerspiegelt und welcher personalpolitische Umgang  
damit verbunden ist.

Auf der Basis der empirischen Befunde sowie weiterer  
Konzepte zur Förderung von Chancengleichheit werden  
zudem Ansatzpunkte für das Personalmanagement aufge-  
zeigt: Durch eine entsprechende Organisationsanalyse kann  
der Handlungsbedarf ermittelt werden. Gezielte Maßnah-  
men können dann darauf hinwirken, dass die Vielfalt im  
Unternehmen erhöht wird, Personen mit Migrationshinter-  
grund besser integriert und die Potenziale der Vielfalt ge-  
nutzt werden.

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

**Neuere Entwicklungen in ausgewählten Bereichen  
der Personalpolitik**

**Hochschulschriften zum Personalwesen, hrsg. von Thomas R.  
Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 41,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 372 S.,  
ISBN 978-3-86618-628-6 (print), € 34.80  
ISBN 978-3-86618-728-3 (e-book pdf), € 32.99**

Personalpolitik umfasst sämtliche grundsätzlichen Entschei-  
dungen in einem Unternehmen, die das gesamte Personal be-  
rühren.

Die Personalpolitik ist einerseits Teil der betrieblichen Perso-  
nalwirtschaft. Andererseits ist sie ein Teil der Unterneh-  
mungspolitik und damit mit den anderen Teilgebieten der  
Unternehmungspolitik eng verbunden. Als Teil der Unter-  
nehmungspolitik gehören zur Personalpolitik alle Struktur-  
und ablaufbestimmenden Entscheidungen über die Unter-  
nehmensziele und deren Mittel im Bereich der Personalwirt-  
schaft. Die betriebliche Personalpolitik umfasst dabei diejen-  
igen Ziel- und Mittelentscheidungen, die die wechselseitigen  
Beziehungen zwischen Unternehmungsführung und Beleg-  
schaft, zwischen den Mitarbeitern untereinander und zwi-  
schen den Mitarbeitern und ihrem Arbeitsplatz gestalten. Zu  
der betrieblichen Personalpolitik gehören insbesondere die  
Festlegung der Entgeltspolitik und der Beförderungspolitik,  
aber auch Fragen der betrieblichen Erfolgsbeteiligung, der be-  
trieblichen Altersversorgung und der betrieblichen Mitbe-  
stimmung. Nicht zuletzt üben auch die internationalen Rah-  
menbedingungen einen Einfluss auf die Personalpolitik aus,  
indem sie einerseits den Entscheidungsspielraum der Perso-  
nalmanager einengen, ihn aber andererseits auch konstituieren  
und Forderungen der personalpolitischen Interessenträger  
(Beschäftigte, Betriebsräte) auslösen.

**Schlüsselwörter:** Vergütung, Arbeitszeitmodelle, Mitbe-  
stimmung, Demographie, Teamentwicklung, Kapitelbeteili-  
gung, Mitarbeiterbefragungen, Arbeitssicherheit, internationa-  
les Personalmanagement

*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, Band 4,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 477 S.,  
ISBN 978-3-86618-820-4 (print), € 39.80  
ISBN 978-3-86618-920-1 (e-book pdf), € 37.99

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

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

„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"

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

*Organisation, Intervention, Evaluation,*  
hrsg. von Manfred Moldaschl, Band 1,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 304 S.,  
ISBN 978-3-86618-431-2 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-86618-531-9 (e-book pdf), € 27.80

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.

*Klaus Götz (Hrsg.):* **Vertrauen in Organisationen**

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

*Eckart Koch, Sabine Speiser (Hrsg.):*

**Interkulturelle Projekte. Angewandte Interkulturalität. Beiträge zum Sechsten Internationalen Tag**

*Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien*, hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH) München, Band 6,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2009, 223 S.,  
ISBN 978-3-86618-347-6 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-348-3 (e-book pdf), € 22,99

Die Arbeit mit und in *Interkulturellen Projekten* gehört im Zeitalter von Globalisierung und internationaler Zusammenarbeit für viele Fach- und Führungskräfte zum Berufsalltag. Das bedeutet allerdings noch nicht, dass diese Projekte immer optimal geplant sind und gute Ergebnisse erzielen.

In diesem Buch stellen Wissenschaftler und Praktiker interessante interkulturelle Projekte vor. Sie vermitteln neue Erkenntnisse und schlagen praxisbezogene Lösungen vor – keine fertigen Konzepte, sondern konstruktive Beispiele, Wegweiser und Diskussionsbeiträge.

*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.

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

**Schriften zum Management, hrsg. v. Claus Steinle, Band 39, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 319 S., ISBN 978-3-86618-837-2 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-937-9 (e-book pdf), € 27.99**

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 po-

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

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

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

*Volkwin Müller: Nachfolgertypen und Rollenkonflikte im Nachfolgeprozess von Familienunternehmen. Eine empirische Untersuchung*

**Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 38, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 497 S., ISBN 978-3-86618-304-9, € 39.80**

Der Nachfolgeprozess bedeutet für Familienunternehmen eine einschneidende Veränderung, die oftmals schwierig und konfliktthaltig ist. Die dabei auftretenden Konfliktursachen und -verläufe sind besonders aus der Sicht der Betroffenen weitgehend unerforscht. Zur Analyse dieser Problematik verwendet Volkwin Müller einen konflikttheoretischen Zugang, der sich der Konzepte der Rollentheorie bedient. Er beschreibt eine mögliche Dreierkonstellation im Nachfolgeprozess, die aus Vorgänger – Nachfolger – Mitarbeiter besteht, und analysiert typische Rollenkonflikte, die zwischen den Rol-

lenspielern auftreten und auf gleichförmige Erwartungen an die jeweiligen Nachfolger zurückgeführt werden können. Erstmals in der Literatur werden in diesem Buch Nachfolgertypen entwickelt, die sich durch ein bestimmtes Rollenverhalten im Nachfolgeprozess auszeichnen. Neben der Darstellung der Nachfolgertypen und der Analyse der typenspezifischen Konfliktverläufe und deren Auswirkungen werden Ansatzpunkte für ein geeignetes Rollenverhalten von Nachfolgern geliefert, welches einen großen Beitrag zum Gelingen des Nachfolgeprozesses leisten kann.

*Werner Nienhäuser, Christina Krins:*

### **Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung**

**Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2005, 183 S.,  
ISBN 3-87988-932-5, € 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. Reliabilität, 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,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 418 S.,  
ISBN 978-3-86618-675-0 (print), € 34.80  
ISBN 978-3-86618-775-7 (e-book pdf), € 32.99**

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.

*Stephan Kaiser, Arjan Kozica (Hg.):*

### **Ethik im Personalmanagement. Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen**

**dnwe schriftenreihe, folge 21,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S.,  
ISBN 978-3-86618-673-6 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-86618-773-3 (e-book pdf), € 27.99**

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 Diskussi-

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

*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.

*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.

*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 kon-

zeptuellen 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.

### **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.

*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,*

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 336 S.,**

**ISBN 978-3-86618-843-3 (print), € 29.80**

**ISBN 978-3-86618-943-0 (e-book pdf), € 27.99**

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

*Manfred Moldaschl, Daniela Manger (Hrsg.):*

### **Im Spiegel der Organisation. Innovationsfähigkeit durch Institutionelle Reflexivität**

*Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit,*

hrsg. von **Manfred Moldaschl Band 10,**

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 360 S.,**

**ISBN 978-3-95710-066-5 (print), € 32.80**

**ISBN 978-3-95710-166-2 (e-book pdf), € 29.99**

Lernen Organisationen aus ihren Fehlern? Das kann man offenbar nicht als Regelfall unterstellen. Wie also wird Lernen organisiert? Wird es gar aktiv verhindert? Und wie wird Scheitern verarbeitet? Wird es überhaupt auf eigene Annahmen und Praktiken zurückgeführt? Wird es mit äußeren Bedingungen gerechtfertigt oder gar zum Erfolg umgedeutet, indem hierfür geeignete Bewertungs- und Bewährungskriterien geschaffen werden?

Wir bezeichnen es als Reflexivität, wenn man eigene Denk- und Handlungsgewohnheiten, Bewertungen und Interpretationsweisen zum Gegenstand kritischer Beobachtung macht und sich auch systematisch der Beobachtungen anderer bedient, um kritisches Wissen über sich selbst zu erzeugen. Über diese Haltung und Bereitschaft bestimmen wir die Lernfähigkeit von Personen und Organisationen. Wenn eine Organisation diese kritische Haltung durch Regeln und wiederholte Praktiken, etwa gemeinsame after action reviews, unterstützt, sprechen wir von institutioneller Reflexivität.

Die Beiträge dieses Bandes gehen mit konsequentem Blick auf solche Reflexivität den epistemischen Praktiken und Gewohnheiten in den untersuchten Organisationen nach und untersuchen anhand fundierter Analysen die Effektivität institutionalisierten Lernens. Der Fokus liegt dabei nicht nur bei Praktiken der Lernbeschleunigung, vielmehr werden auch Strategien der Erfahrungsabwehr und Lernvermeidung offengelegt. Die theoretischen Befunde und praktischen Instrumente bieten zahlreiche Anregungen zur Entwicklung von Innovationsfähigkeit.

*Michael Stephan, Wolfgang Kerber (Hrsg.):*

### **„Ambidextrie“:**

### **Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation**

*Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 4,*

**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 284 S.,**

**ISBN 978-3-86618-494-7 (print), € 27.80**

**ISBN 978-3-86618-594-4 (e-book pdf), € 24.99**

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.

*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, Band 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 historische 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 Armutsfälle kaum entinnen („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 ...?!

*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 aktorsorientiertes WLB-Modell entwickelt, das stärker als bisherige Modelle eine handlungsorientierte Perspektive integriert, Grenzziehungen und den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen berücksich-

tigt und weitere wichtige Akteure im Vereinbarkeitsprozess (Vorgesetzte und Lebenspartner) mit einbezieht.

Mit diesem aktorsorientierten 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.

*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 A-

wards. 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

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

### **Kooperationsorientierte Kompetenzen**

**Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 5,**  
**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 140 S.,**  
**ISBN 978-3-86618-648-4 (print), € 22.80**  
**ISBN 978-3-86618-748-1 (e-book pdf), € 19.99**

Strategische Allianzen, Joint Ventures, international aufgestellte Franchise-Systeme und netzwerkartige Wertschöpfungspartnerschaften gehören mittlerweile zum Standardrepertoire des Strategischen Managements. Parallel dazu sind kooperative Systeme auch in der Forschung zu einem Hauptthema geworden. In diesem Sammelband wird die Kooperations-thematik unter einer ressourcen- und kompetenzorientierten Perspektive betrachtet. Im Mittelpunkt stehen die *skills* und *capabilities*, die heutzutage zum erfolgreichen Management überbetrieblicher Kooperationen erforderlich sind. Deren Analyse wird durch einen ausgewählten Branchenfokus (Film-industrie, Glasfasernetzindustrie) vertieft.

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

*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 zwischen 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 Boreout, Intuiti-

on, 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

*Georg von Willich:*

### **Restrukturierung und Macht.**

#### **Fallstudie einer Konzernreorganisation**

**Reihe ORGANISATION & PERSONAL,**  
**hrsg. von Oswald Neuberger, Band 20, Hardcover**  
**Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 364 S.,**  
**ISBN 978-3-86618-474-9, € 34.80**  
**ISBN 978-3-86618-574-6 (e-book pdf), € 32.99**

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.

*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