

- **Management**
- **Führung, Motivation, Arbeitsorganisation**
- **Personalmanagement, Weiterbildung**
- **Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen**
- **Methoden**
- **Marketing**
- **selected English publications**
- **Backlist / ausgewählte Titel**

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

www.Hampp-Verlag.de

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

Daniel Deimling:

Betriebswirtschaftslehre. Eine Polemik

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 117 S.,
ISBN 978-3-95710-216-4 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-316-1 (e-book pdf), € 17.99

Betriebswirtschaftliche Theorien sind weder Glasperlenspiele, deren Bedeutung nicht über den universitären Elfenbeinturm hinausreicht, noch eine bloße Beschreibung der vorfindbaren ökonomischen Verhältnisse. Sie haben vielmehr eine gestalterische Wirkung, die gar nicht groß genug eingeschätzt werden kann. Das Grundübel der vorherrschenden Betriebswirtschaftslehre ist, dass sie die Gewinnmaximierung als oberstes Unternehmensziel strukturell und ethisch legitimiert. Die Theorie liefert die Rechtfertigung für Unternehmer zulasten von Mensch und Umwelt den Profit zu steigern, ohne sich dabei schlecht fühlen zu müssen. Die Ausblendung der gesellschaftlichen Folgekosten unternehmerischer Gewinnerzielung ist eine in den Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre angelegte gigantische Bilanzfälschung. Daniel Deimling unterzieht die zentralen Axiome und Hintergrundannahmen der vorherrschenden Betriebswirtschaftslehre einer fundamentalen Kritik und stellt alternative Sichtweisen dar.

Schlüsselwörter: Kritische Betriebswirtschaftslehre, integrative Wirtschaftsethik, lebensdienliche Ökonomie, nachhaltige Unternehmensführung

Wolfgang H. Güttel (Hg.): **AUSTRIAN MANAGEMENT REVIEW. Volume 8**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 114 S.,
ISBN 978-3-95710-220-1 (print), € 19.80
ISBN 978-3-95710-320-8 (e-book pdf), € 17.99

Volume 8 enthält folgende Beiträge:

Vorwort von Meinhard Lukas

Editorial von Stefan Konlechner

Rupert Hasenzagl, Wolfgang H. Güttel: Wozu Unternehmensberatung?

Gordon- Müller-Seitz, Werner Weiss: Kunst und Wissenschaft als Widerspruch?

Katharina Musil, Stefan Musil: Mit dem Krisenmanagement sicher durchs Hochwasser

Renate Kratochvil: Wer ständig rudert sieht den Grund nicht mehr

Barbara Müller, Sylvia Schweiger: Führungsbilder, Fallen und HeldInnen

Karin Link, Gina Falkner: Führung – was macht Sinn?

Stefan Konlechner, Markus Latzke: A Song of Power and Influence

Nina Gusenleitner, Irina Koprax: Fit für Industrie 4.0?!

Interview mit Bernhard Winkler: „Managing Change @ Trescon“

Diskussion: Wolfgang H. Güttel, Stephan M. Klinger, René Voglmayr: Diskussionsimpulse zu Wissen in Praxis und Theorie - Die Austrian Academy of Management & Leadership

iHRCM News

Kirsten Mikkelsen:

Zur Rekonstruktion von Entrepreneurial Self-Efficacy von Unternehmerinnen in patriarchal geprägten Gesellschaften

Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand,

hrsg. von Dr. Werner Jackstädt-Zentrum, Band 9,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2018, 252 S.

ISBN 978-3-95710-212-6 (print), € 27.80

ISBN 978-3-95710-312-3 (e-book pdf), € 24.99

„Die Wirtschaft braucht mehr Gründungen durch Frauen.“
„Das Potenzial der Frauen soll besser ausgenutzt werden.“
So ist seit vielen Jahren die Forderung von Wirtschaft und Politik. Damit etwaige Fördermaßnahmen gezielt eingesetzt werden können, ist es jedoch von großer Bedeutung, das nach wie vor stark männlich geprägte Verständnis von an Gründung und Entrepreneurship geknüpften Personen aufzubrechen und die Realitäten von Frauen in diesem Kontext besser zu verstehen. Der Blick dieser Arbeit richtet sich auf die Vorgründungsphase und die Einbettung von Frauen in den gesellschaftlichen Kontext, um mögliche Hinweise auf gender-spezifische Barrieren oder Hemmnisse aufdecken zu können. Es geht um eine Antwort auf die Frage, woher Frauen den Glauben an die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten nehmen und inwieweit dieser Glaube möglicherweise durch nationalkulturelle Merkmale der Geschlechtergleichheit beeinflusst wird.

Die Ergebnisse sollen Anregungen sowohl für Akteure der Gründungsförderung, der Politik als auch der Forschung bieten. Sie sollen dabei helfen, eine bedürfnis- und bedarfsgerechtere Förderpolitik zu etablieren sowie ein stärker

durch Diversität geprägtes Verständnis von Entrepreneurship zu schaffen. Dabei rückt auch der emanzipatorische Charakter von Entrepreneurship ins Zentrum von Forschung und Praxis.

Schlüsselwörter: Gender, Entrepreneurship, Geschlechtergleichheit, Emanzipation

Hanna El-Muhtaseb:

The Implementation of Competitor Intelligence: Conceptual Foundations and Empirical Analyses

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 409 S.,

ISBN 978-3-95710-226-3 (print), € 37.80

ISBN 978-3-95710-326-0 (e-book pdf), € 34.99

Competitor Intelligence (CI), a well-established practitioner field, is crucial to the long-term performance of any company in today's globalized economy. While the practical managerial importance of CI is high, it has received less recognition in academic circles. By providing an in-depth analysis of current practitioner views on CI, this book aims to redress the balance. It determines that managers who understand the markets as networks view and utilize its implications in their daily decision-making should see CI and the information they gain from this in a different light: suggesting opportunities for cooperation with competitors rather than confrontation. Whether via mergers and acquisitions or joint ventures, the book posits this change to a more cooperative mindset as a potential first step towards improving the use of insights gained through CI. This change in mindset would be particularly useful in cases where managers apply the framework of facilitators or challenges associated with implementing a global CI system also introduced in this book, which shows that setting up such a system not only requires considerable financial, human, informational and organizational resources but also necessitates thorough planning and preparation prior to any implementation as well as constant commitment from top management once it is in place. While this framework provides the set up to help managers implement a sound CI system on an organizational level, the book also considers the style in which CI is managed. It is shown that the style chosen can determine both the effectiveness of CI implementation and its outcomes. The book builds upon this finding by developing a taxonomy to help support managers in selecting the right CI implementation style so they can achieve the desired outcomes.

Key words: Competitor Analysis, Competitor Intelligence, Competitive Intelligence, Global B2B Marketing, Competitor Orientation, Competitive Intelligence Implementation

Führung, Motivation, Arbeitsorganisation

Berit Christina Burgheim: Die Rolle des Betriebsleiters im mittelständischen Unternehmen

Empirische Personal- und Organisationsforschung

hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 57, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 197 S., ISBN 978-3-95710-211-9 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-311-6 (e-book pdf), € 22.99

Die mittleren Führungskräfte nehmen in mittelständischen Unternehmen eine besondere Rolle ein. Sie sind gewissermaßen Repräsentanten der Sozialordnung und haben damit einen erheblichen Einfluss sowohl auf das Unternehmensgeschehen als auch auf das Verhalten der Mitarbeiter.

Die vorliegende Studie befasst sich mit dem Spannungsverhältnis von Sozialordnung, Personalpolitik und dem Führungsverständnis mittelständischer Unternehmer und untersucht, ob sich hieraus bestimmte Rollenkonstellationen für den Betriebsleiter ableiten.

Als empirische Grundlage dienen Fallstudien in 16 mittelständischen Familienunternehmen. Die Analyse erbrachte den Nachweis einer engen Korrespondenz zwischen dem Unternehmens-Typ und der Betriebsleiterrolle.

Schlüsselwörter: Rollentheorie, Führungskräfte, Sozialordnung, mittelständische Unternehmen, Personalpolitik

Marcus Falke: Betriebliche Sozialordnungen und Mitarbeiterverhalten

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea

Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 58, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 453 S., ISBN 978-3-95710-218-8 (print), € 37.80 ISBN 978-3-95710-318-5 (e-book pdf), € 34.99

Verhalten und Einstellungen von Mitgliedern einer Organisation werden durch zahlreiche Faktoren beeinflusst. Dabei sind auch auf einer übergeordneten, strukturellen Ebene Bestimmungsgrößen zu vermuten, die auf das Organisationsmitglied und nicht zuletzt auf seine organisationale Bindung einwirken. Die Arbeit betrachtet mit der betrieblichen Sozialordnung und der von ihr geprägten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung einen für das Verhalten und die Einstellung der Mitarbeiter bedeutsamen Ausschnitt der innerbetrieblichen Wirklichkeit und damit ein für die Organi-

sationsforschung bedeutsames Makro-Mikro-Phänomen. Von einer theoretischen Betrachtung ausgehend werden in einer quantitativen Studie drei Typen der betrieblichen Sozialordnung auf ihre Wirkung hinsichtlich für die Organizational Behavior Forschung zentraler Verhaltens- und Einstellungskonstrukte untersucht. Dabei steht die organisationale Bindung im Mittelpunkt der Analyse.

Schlüsselwörter: Ambivalenz, betriebliche Sozialordnungen, Kooperation, Mitarbeiterverhalten, ökonomischer Tausch, organisationale Bindung, organisationale Tugenden, Paternalismus, Pfadanalyse, Reziprozität, Scham, sozialer Tausch, Verhalten in Organisationen

Personalmanagement, Weiterbildung

Christian Scholz Hrsg.): Faszination Humankapital. Realitätsnahe Bewertung (Saarbrücker Formel) plus transparentes Reporting (HCR10)

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 34, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 301 S., ISBN 978-3-95710-222-5 (print), € 29.80 ISBN 978-3-95710-322-2 (e-book), € 27.99

„Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital des Unternehmens!“ Dies wird zunehmend auch von externen Stakeholdern erkannt, die sich ein wahres Bild vom Unternehmen machen wollen. Professioneller Umgang mit diesem Humankapital setzt zweierlei voraus:

- Zum einen braucht es eine numerisch exakte Bewertung des Humankapitals. Denn der Wert des Unternehmens ergibt sich nicht nur aus dem Anlagevermögen und dem Markenwert, sondern auch aus den Mitarbeitern, ihrer Motivation und ihrer Leistungsfähigkeit. Daher macht dieses Buch klar, wie man Humankapital „in Euro und Cent“ bewerten kann. Grundlage dafür ist die an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken entwickelte „Saarbrücker Formel“.
- Zum anderen geht es darum, dieses Humankapital und die damit verbundenen Aktivitäten als Human Capital Reporting transparent nach außen zu kommunizieren. Ein unterschätztes, aber an Relevanz gewinnendes Medium ist der Jahresabschluss (Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, Jahresabschluss, HR-Fact-Book). Grundlage dafür ist der an der Universität des Saarlandes entwickelte Bewertungs-Standard „HCR10“.

Dieser Herausgeberband, der auch auf Arbeiten von Dr. Stefanie Becker, Carsten Bleher, Lisa-Dorothee Grotefend, Miriam Halbeisen und Univ.-Prof. Dr. Volker Stein zurückgreift, beginnt mit einer zeitbezogenen Einordnung von zentralen Aktivitäten der Forschergruppe „rund um das Humankapital“. Es folgen für die Bewertung sowie für das Reporting von Humankapital jeweils ein Normenkatalog im Sinne von konkreten Handlungsanweisungen und jeweils ein markantes Anwendungsbeispiel.

Schlüsselwörter: Humankapital, Humankapitalbewertung, Human Capital, Saarbrücker Formel, HCR10, DAX30, DIN ISO 30414, Human Capital Reporting, Personalmanagement, HRM

Christian Scholz (ed.): **Fascination human capital. Realistic valuation (Saarbruecken Formula) plus transparent reporting (HCR10)**

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 36, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, ca. 300 S., ISBN 978-3-95710-224-9 (print), € 29.80
ISBN 978-3-95710-324-6 (e-book pdf), € 27.99

“Employees are a company’s most important asset!” This is increasingly recognized by external stakeholders who want to get a real picture of a company. Handling this human capital in a professional manner requires two things:

- On the one hand, measuring human capital with its exact value is necessary. After all, the value of a company is not only determined by its fixed assets and brand value, but also by its employees, their motivation, and their performance. Therefore, this book clearly demonstrates how human capital can be valued “in euros and cents”. The basis for this is the “Saarbrücken Formula” developed at Saarland University in Saarbrücken, Germany.
- On the other hand, this human capital and the activities connected with it must be communicated transparently to the outside world by means of human capital reporting. The annual financial statements (annual report, sustainability report, financial statements, HR fact book) are an underestimated but increasingly relevant medium. The basis for this is the “HCR10” evaluation standard developed at Saarland University.

This edited volume, which is also based on works by Dr. Stefanie Becker, Carsten Bleher, Lisa-Dorothee Grotefend, Miriam Halbeisen, and Univ.Prof. Dr. Volker Stein starts with time-based illustrations of the central activities of the research group “human capital”. This is followed by a cata-

logue of standards for the valuation and reporting of human capital through concrete instructions for action and a useful application example.

Keywords: Human capital, Human capital assessment, Saarbrücken Formula, HCR10, DAX 30, DIN ISO 30414, Human capital reporting, personnel management, HRM

Christian Scholz (Hrsg.): **Human Capital Reporting: Transparenz-Vergleich über acht Länder**

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 35, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, ca. 255 S., ISBN 978-3-95710-223-2 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-323-9 (e-book pdf), € 24.99

Seit rund 20 Jahren gibt es an der Universität des Saarlandes Forschung zum Thema Humankapital, sowohl zum Human Capital Management („Saarbrücker Formel“) als auch zum Human Capital Reporting. Zu diesem HCR entwickelte der Herausgeber dieser Publikation gemeinsam mit einem breiten Netzwerk einen Reporting-Standard, der im Jahre 2010 finalisiert wurde (daher die Bezeichnung „HCR10“). Während die bisherigen Arbeiten sich primär mit Deutschland befassten, geht es diesmal um einen internationalen Vergleich:

- Das vorliegende Buch liefert zunächst eine Beschreibung des Reporting-Standards HCR10.
- Danach folgen Analysen der HCR-Transparenz in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Kanada, Nigeria, Schweden und USA. Hier gibt es anregende Befunde: So präsentieren sich französische Unternehmen als transparent, Unternehmen aus den USA dagegen als vollkommen intransparent.
- Das Buch schließt mit einem „Call for Action“, da der aktuelle Stand im Human Capital Reporting als absolut unzureichend erscheint. Hier sind Aktivitäten gefragt. Eine davon ist die Transformation vom HCR10 in ISO DIN 30414.

Der HCR10 hat zwei Funktionen: Zum einen beschreibt er, wie und welche personalwirtschaftlichen Inhalte im Jahresabschluss (Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht, Jahresabschluss, HR-Fact-Book) präsentiert werden sollten, zum anderen stellt er eine Messvorschrift dar, mit der die „Erfüllungsquote“ im Sinne von Transparenz gemessen werden kann. Zu beiden Funktionen liefert dieses Buch Informationen und bringt sie in einen vergleichend-internationalen Kontext.

Schlüsselwörter: Human Capital Reporting, HCR10, DIN 30414, ISO 30414, Deutschland, HCR Frankreich, HCR Großbritannien, HCR Italien, HCR Kanada, HCR Nigeria, HCR Schweden, HCR USA, Geschäftsbericht, Personalbericht

Henry Johns, Günther Vedder (Hrsg.): **Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen**

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 10

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 443 S.,

ISBN 978-3-95710-219-5 (print), € 37.80

ISBN 978-3-95710-319-2 (e-book pdf), € 34.99

Im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft (WA) an der Leibniz Universität Hannover stehen seit 1980 die Organisation von Arbeit sowie eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung im Mittelpunkt des Interesses. Gleichzeitig geht es um die Frage, wie die neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in angemessener Form an berufsbegleitend Studierende vermittelt werden können. Seit einiger Zeit gewinnen zudem Fragen nach der Zukunft der Arbeit unter der Rahmenbedingung einer fortschreitenden Digitalisierung an Bedeutung. Der vorliegende Band greift vor diesem Hintergrund das breite Spektrum der Inhalte und Lernformen im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft auf. Die Autorinnen und Autoren sind als ehemalige oder derzeitige Beschäftigte oder als Lehrbeauftragte eng mit dem WA verbunden.

Die Beiträge im ersten Teil beschäftigen sich mit dem Lehren und Lernen in einem berufsbegleitenden Weiterbildungsstudium. Teil 2 umfasst Beiträge, die sich mit Lernprozessen außerhalb formal organisierter Lernformen und mit Organisationen als Lernsubjekten auseinandersetzen. Die Beiträge in Teil 3 sind dem Zusammenhang von Arbeit, Gesundheit und demografischer Entwicklung gewidmet. Im vierten Teil geht es um Konzepte und Erfahrungsberichte zu arbeitswissenschaftlichen Handlungsfeldern im Personalbereich. Abgerundet wird der Sammelband im letzten Teil mit Beiträgen zum Verhältnis Arbeit-Individuum-Gesellschaft.

Die insgesamt 22 Beiträge bieten eine Fülle von Anregungen für alle, die sich mit der Organisation von Arbeit und arbeitsbezogenen Lernprozessen befassen.

Schlüsselwörter: Arbeit, Organisation, Gesundheit, Personalmanagement, berufsbegleitendes Lernen, Arbeitswissenschaft, Digitalisierung

Simon Fietze, Doris Holtmann, Florian Schramm (Hrsg.):

**Zwischen Provinzen und Metropolen.
Stationen einer sozioökonomischen Reise.
Festschrift für Wenzel Matiaske**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 364 S.,

ISBN 978-3-95710-213-3 (print), € 34.80

ISBN 978-3-95710-313-0 (e-book pdf), € 32.99

Dieser Band versammelt 39 Beiträge, die Wenzel Matiaske aus Anlass seines 60. Geburtstages von akademischen Kolleginnen und Kollegen, Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern sowie Schülerinnen und Schülern gewidmet sind. Er zeichnet die akademische und wissenschaftliche Reiseroute Wenzel Matiaskes nach und liefert einen detaillierten und pointierten Blick auf ein breites Spektrum an sozioökonomischen Fragestellungen: Macht und (sozialer) Tausch, Industrielle Beziehungen, Arbeitszeitpolitik, Arbeitszufriedenheit, Standards Guter Arbeit und die Rolle von (personalwirtschaftlicher) Forschung in einer sich wandelnden Gesellschaft.

Fabienne Merk:

Strategisches Personalmanagement in Krisenzeiten. Entwicklung von personalwirtschaftlichen Instrumenten und Maßnahmen zur krisensicheren Retention von High Potentials: eine Betrachtung anhand der Darwiportunismus-Matrix

Strategie- und Informationsmanagement, hrsg. von Christian Scholz, Band 33,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 335 S.,

ISBN 978-3-95710-210-2 (print), € 32.80

ISBN 978-3-95710-310-9 (e-book), € 29.99

Wirtschaftliche Krisen kehren zyklisch wieder und stellen Unternehmen vor existenzielle Herausforderungen. High Potentials können, aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen, einen strategischen Wettbewerbsvorteil darstellen. Die Problematik, mit der sich das strategische Personalmanagement konfrontiert sieht, liegt in der Retention von High Potentials im Spannungsfeld „War for talents“. Unternehmen verhalten sich in Krisen aufgrund des erhöhten Wettbewerbsdrucks stark darwinistisch, was sich häufig negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirkt. Mitarbeiter zeigen sich wenig opportunistisch und stellen ihre eigenen Ziele zurück. Anders verhält es sich bei High Potentials. Sie besitzen ein geringes Maß an Loyalität und nehmen attraktivere Konkurrenzangebote an, was Unternehmen in Krisen zusätzlich schwächt.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, welche Präferenzen High Potentials haben und welche Beziehungsvorteile

le in Krisen relevant sind. Hierfür wird reales Entscheidungsverhalten in der Krisensituation mittels eines Experiments untersucht. Auf Basis dieser Ergebnisse und der Erkenntnisse aus vorangegangenen Studien werden personalwirtschaftliche Instrumente und Maßnahmen für die neun Felder des Personalmanagements entwickelt. Ziel ist es, erste Ansatzpunkte für die krisensichere Retention von High Potentials darzulegen, so dass künftig der stabile Gleichgewichtszustand „Darwiportunismus pur“ realisiert werden kann.

Schlüsselwörter: Strategisches Personalmanagement, HR Management, Darwiportunismus-Matrix, Retention, High Potentials, Krisen

Martina Maas:

Karrierewege im Berufsfeld Investor Relations – Exploration eines neuen Berufsfeldes anhand eines Mixed-Methods-Designs

Empirische Personal- und Organisationsforschung

hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 59,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 264 S.,

ISBN 978-3-95710-225-6 (print), € 27.80

ISBN 978-3-95710-325-3 (e-book pdf), € 24.99

Karriereverläufe im Managementbereich sind bis heute ein wenig untersuchtes Forschungsfeld. Aus diesem Grund beschäftigt sich diese Arbeit mit den Karriereverläufen im Berufsfeld Investor Relations. Hierbei handelt es sich um ein relativ neues Berufsfeld in Deutschland, das erst um die Jahrtausendwende entstanden ist. Zum Aufgabenfeld Investor Relations gehören die direkte Kommunikation mit Analysten und Investoren, die Erstellung von Publikationen wie dem Geschäftsbericht und die Organisation und Durchführung der Hauptversammlung. Das Ziel dieser Arbeit liegt in der Exploration dieser Karriereverläufe. Zur Untersuchung wird ein Mixed-Methods-Design (sequenzielles Drei-Phasen-Design) verwendet, wobei die Analyse einem forschungspragmatischen Ansatz folgt, sodass die Daten flexibel in Abhängigkeit von der Forschungsfrage ausgewertet werden. Als wichtige Einflussfaktoren für die Karriere konnten die individuellen Handlungskompetenzen, das Sozialkapital, die Unternehmensstruktur und -akteure und die Professionalisierung des Berufsfeldes identifiziert werden.

Schlüsselwörter: Karriere, Investor Relations, Management, Professionalisierung, Mixed-Methods

Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Andrew Dean (Eds.): Developing Skills in a Changing World of Work: Concepts, Measurement and Data Applied in Regional and Local Labour Market Monitoring Across Europe

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 487 S.,

ISBN 978-3-95710-215-7 (print), € 42.80

ISBN 978-3-95710-315-4 (e-book pdf), € 39.99

The world of work is changing fundamentally and quickly as a result of technological transformation, demographic development and globalisation. The contributions in the anthology show for ten European countries that not only do the degree and speed vary significantly between occupations, sectors and firm types – the changes take on diverse forms in different geographical locations. Labour market actors at regional and local level need to know which skills, competences and know-how are required from the labour force so that they can set up their strategies in line with the future developments.

Regional and local labour market observatories, which are established in over 550 regions and localities in Europe already, can provide significant support in these processes as they have far-reaching experiences with applying a wide variety of methods to collecting, analysing and combining data. Furthermore, they are embedded in regional/local networks of labour market actors and actively contribute to shaping regional strategy processes evidence-based labour market policies.

The contributions demonstrate from different perspectives the approaches to skills and competence monitoring applied in various European regions and localities. In particular, the authors focus on the methods and sources of data and information, implemented instruments, resulting strategy-building and role of observatories in these processes. The compilation of approaches offers an overview of the state-of-the-art in labour market monitoring, which can be used for building up skills and competence monitoring frameworks at regional and local level.

Key words: skills, competences, skills and competence requirements, regional and local labour markets, evidence-based policy-making, labour market monitoring, applied labour market research, labour market observatories

Gernot Mühge: Mikropolitik in der Personalvermittlung im internen Arbeitsmarkt

Schriftenreihe Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik,

hrsg. vom Helex Institut, Band 2,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 219 S.,

ISBN 978-3-95710-214-0 (print), € 24.80

ISBN 978-3-95710-314-7 (e-book pdf), € 22.99

Abteilungen zur internen Personalvermittlung dienen dazu, Beschäftigungssicherheit in betrieblichen Transformationsprozessen zu gewähren. Beschäftigte, die ihre Stelle verlieren, werden nicht in Arbeitslosigkeit entlassen, sondern durch die Personalvermittlungsabteilung intensiv beraten und auf offene Stellen des internen Arbeitsmarkts vermittelt. Die interne Personalvermittlung durch eine zentrale Abteilung tangiert die Kompetenzen des mittleren Managements und führt zu Interessendivergenzen hinsichtlich der Personalauswahl in Personalabbau- und Einstellungsentscheidungen. Diese Divergenzen stehen im Zentrum dieser empirischen Arbeit. Gernot Mühge verbindet ökonomische mit organisationssoziologischen Ansätzen und entwickelt den Interessenkonflikt im internen Arbeitsmarkt als mikropolitisches Machtspiel, das zwischen der Personalvermittlungsabteilung und dem dezentralen Linienmanagement ausgefochten wird.

Die umfangreiche Empirie der Arbeit beruht auf Fallstudien in deutschen Unternehmen, die durch internationale Fallstudien in Schweden und Japan ergänzt werden. Sie geben einen Einblick in typische Mechanismen der organisationalen Benachteiligung von Beschäftigten, die auf interne Stellen vermittelt werden sollen. Darüber hinaus untersucht die Arbeit den Einsatz von Machtressourcen durch die Personalvermittlungsabteilung, die in der intraorganisationalen Auseinandersetzung um Kompetenzen und Personal für die wirksame Personalvermittlung entscheidend sind.

Schlüsselwörter: Qualitative Arbeitsmarktforschung, Interner Arbeitsmarkt, Unternehmensrestrukturierung, Beschäftigungssicherung, Mikropolitik

Christiane Jansen: Regulierung der Arbeitsbeziehung in Freien Berufen – am Beispiel rechts-, wirtschafts- und steuerberatender Unternehmen

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 340 S.,

ISBN 978-3-95710-217-1 (print), € 34.80

ISBN 978-3-95710-317-8 (e-book pdf), € 32.99

Im Berufszweig der beratenden Freien Berufe arbeiten mit steigender Tendenz mehr als 520.000 angestellte Freiberufler

oder Beschäftigte in der administrativen, technischen oder organisatorischen Assistenz. Bis auf wenige Haus- oder Regionaltarifverträge präsentiert sich die Branche als tariffreie Landschaft. Wie dennoch eine Regulierung der Arbeitsbeziehung stattfindet, legt die vorliegende empirische Studie dar. Dabei stehen die Strukturen der individuellen und kollektiven Interessenvertretungen, ihre Handlungsfelder und Durchsetzungsmöglichkeiten im Fokus. Zusätzlich werden die Besonderheiten der Branche, das Selbstverständnis der Beschäftigten und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Interessenvertretung untersucht. Die umfangreichen Daten aus 20 Experteninterviews und zusätzlichen schriftlichen Angaben gestatten einen tiefen Einblick in die Arbeitsbeziehungen, das Werteverständnis und die Konfliktlösungsstrategien einer oft eher als verschlossen geltenden Branche.

Schlüsselwörter: Regulierung der Arbeitsbeziehung, Freie Berufe, Interessenvertretung, alternative Vertretungsorgane, Betriebsrat, Selbstvertretung, Gewerkschaft

Methoden

Katja Rost:

Die Vignettenanalyse in den Sozialwissenschaften. Eine anwendungsorientierte Einführung

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß u.a.

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 118 S.,

ISBN 978-3-95710-221-8 (print), € 19.80

ISBN 978-3-95710-321-5 (e-book pdf), € 17.99

Verdienen Manager zu viel? Wann ist eine Leihmutterchaft zu befürworten? Unter welchen Bedingungen werden Frauen Opfer doppelter Standards in der Berufswelt? Wie teuer darf ein Krebsmedikament sein? Unter welchen Umständen sollten Migranten eingebürgert werden? Welcher soziale Kontext begünstigt Shitstorms in sozialen Medien? Was ist ein Betrug in der Wissenschaft und wie unterscheidet sich diese Wahrnehmung in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen?

Fragestellungen dieser Art lassen sich mit der Vignettenanalyse beantworten. Die Methode erhebt die Einstellungen von Personen zu spezifischen Sachverhalten, indem Situations- oder Personenbeschreibungen 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.

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

Marketing

Christopher Zerres, Dirk Drechsler (Hrsg.):

Social Media Marketing und Data Analytics. Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen

Hamburger Schriften zur Marketingforschung

hrsg. von Christopher Zerres, Band 100,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 344 S.,

ISBN 978-3-95710-228-7 (print), € 32.80

ISBN 978-3-95710-328-4 (e-book pdf), € 29.99

Die Themenbereiche Social Media Marketing und Data Analytics haben in den letzten Jahren auf Grund ihrer gesellschaftlichen, aber auch wirtschaftlichen Bedeutung starke Beachtung in Wissenschaft und Praxis erhalten. Beide Themenfelder sind durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet, die sich u. a. in zahlreichen Weiterentwicklungen und damit neuen Möglichkeiten niederschlägt.

Bei einer Betrachtung aktueller Entwicklungen in der Praxis und auch in der Wissenschaft zeigt sich, dass es sinnvoll ist, die beiden Themenfelder Social Media Marketing und Data Analytics nicht getrennt voneinander zu betrachten. Dabei wird deutlich, dass ein effektives Social Media Marketing, etwa also der Kundenservice oder das Controlling, nur mit entsprechenden Daten möglich ist. Andererseits durchdringt das moderne Datenmanagement wichtige weitere Bereiche der Privatwirtschaft und des öffentlichen Lebens.

Die Herausgeber möchten in dem vorliegenden Buch einen aktuellen Überblick wichtiger Entwicklungen des Social Media Marketing und Data Analytics geben.

Schlüsselwörter: Social Media Marketing, Data Analytics, Big Data, Smart City, Fraud Analytics, Surveillance, Digitalisierung, Industrie 4.0

English publications since 2010 ff.

Desmond Tutu Ayentimi: Multinationals' HRM policies and practices: Do national institutions in less developed countries really matter?

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung

hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 15

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 194 S.

ISBN 978-3-95710-206-5 (print), € 24.80,

ISBN 978-3-95710-306-2 (e-book pdf), € 22.99

Institutional theory claims that organizations interested in gaining legitimacy might have to adapt to the regulatory, cognitive and normative practices that reflect a host-country institutional environment. This book presents a study that draws on the theoretical lens of new institutionalism perspective to explore how the coercive (regulatory), cognitive (culture) and normative institutional settings of a less developed host-country impact MNE subsidiaries' HRM practice configurations as well as HRM practice transfer. The study found constraints within the host-country educational and training arrangements, delays with the operation of the legal system, labour market constraints, cultural barriers as well as economic instability and political actors' intrusion as institutional drivers influencing MNE subsidiaries' HRM policies and practice configurations. This study adds to MNEs' HRM practice transfer debate by highlighting the significance of the cognitive and normative institutional settings in LDCs as host-country institutional impediments to MNEs' HRM practice diffusion and acknowledges greater flexibility within the regulatory system as a source of receptiveness for MNEs' HRM practice diffusion.

Key words: International HRM, multinational enterprises, institutional theory, local isomorphism, Ghana, HRM practices, case study

Christoph Scherrer, Santosh Verma (Eds.): Decent Work Deficits in Southern Agriculture: Measurements, Drivers and Strategies

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 11,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 340 S.,

ISBN 978-3-86618-896-9, € 32.80

Up to 60 percent of the Global South's work force toils in agriculture. Most smallholders and waged agricultural workers labor under poor health, safety and environmental conditions. This volume explores

- the extent of the decent work deficit with a focus on women in agriculture
- the drivers of the poor remuneration and working conditions
- some strategies for mitigating the decent work deficits.

Its contributors argue that the severity of the decent work deficits in agriculture calls for action. Given the diverse contexts of agricultural work and the many factors reproducing the deficits, action is needed in a comprehensive as well as context-specific form.

The contributors are academics from Brazil, Columbia, Germany, Ghana, India, Mexico and Pakistan.

Keywords: employment in agriculture, smallholders, landless workers, labor rights, food regime.

Jenny Jungehülsing: **Transnational migration and international labor solidarity. On migrant union members' impact on unions' cross-border work**

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 12
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2018, 365 S.,
ISBN 978-3-86618-897-6, € 32.80

This book sheds light on the role that migrant union members and their transnational connections play in unions' cross-border work.

By bringing together concepts from (international labor) solidarity theory and transnational migration research, it shows that migrants organized in labor unions and their manifold cross-border ties and networks, transnational ways of belonging, and the social remittances and cultural knowledge they bring, can help overcome some major obstacles to international labor solidarity.

Based on exploratory empirical research in two very different US labor unions with large migrant memberships – the United Service Workers West (USWW) local of the Service Employees International Union (SEIU) in California and United Steelworkers (USW) District 7 in Illinois and Indiana –, the book shows that migrants and their transnational connections can: (1) promote international solidarity where it did not exist before; (2) contribute to a more comprehensive understanding of unionism and solidarity that includes political and social justice goals, including abroad; and (3) promote a practical solidarity work including the rank and file, and thereby the development of a sense of togetherness of workers across borders.

Key words: solidarity theory, international solidarity, transnational migration, labor unions, social remittances, transnational ways of belonging, transnational migrant organizations, transnational networks, perceived community of fate, exploratory research

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' contribu-

tions to successful service interactions and contributes to a more fine-grained picture of the challenges and competencies in interactive service work.

Lisa Neale: Leveraging Social Capital for Knowledge Development in Clusters

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung,
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 14
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 216 S., € 24.80
978-3-95710-090-0 (print), 978-3-95710-190-7 (e-book pdf)

Paradoxically, in a time of information technology and high labour mobility, location still matters for firms. Clusters can be the source of advantages for those firms located within the cluster as well as for the entire region. This book presents a study exploring how social capital is leveraged for the transfer, sharing and spillover of knowledge to achieve competitive advantage in clusters. A resource based perspective on clusters was adopted, focussing on the interplay of the two intangible resources social capital and knowledge. A case study explored an Australian biotechnology cluster. Results revealed that the different dimensions of social capital drive knowledge development in distinct ways and that cluster management plays a crucial role. From a theoretical perspective, this research makes a valuable contribution by showing that the overlap of the three theoretical streams knowledge, social capital and clusters can be drawn on to explain how competitive advantage is created in clusters.

**Dirk Holtbrügge & Helmut Haussmann (Eds.):
The Internationalization of Firms. Case Studies
from the Nürnberg Metropolitan Region**

Nürnberger Edition zum Internationalen Management,
hrsg. von Dirk Holtbrügge und Helmut Haussmann, Band 7,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2. Aufl. 2017, 267 S.,
ISBN 978-3-95710-098-6 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-198-3 (e-book pdf), € 22.99

The Nürnberg Metropolitan Region is one of the most powerful economic regions in Europe. Several large and renowned multinational corporations, as well as many impressive family-owned firms and hidden champions, have their headquarters here.

This volume contains 17 case studies of companies based in this region and their international operations. The scope reaches from the early internationalization strategies of the Tucher in the Middle Ages to the consequences of the Brexit on current business activities. The case studies cover

an extensive range of industries, from high-tech and industrial sectors to service providers, non-profit organizations and university spin-offs.

International management research has a long tradition in Nürnberg. At the Nürnberg School of Commerce, the predecessor of the School of Business and Economics at the Friedrich-Alexander University Erlangen-Nürnberg, dealing with international business activities already played a strong role. Eventually, the school would become one of the first in the German-speaking countries where a Chair for International Management was founded. With 30% of all students coming from abroad, the school presents a strong degree of internationalization. Furthermore, research in the field of international management enjoys an outstanding reputation. With the Nürnberg Edition on International Management, we would like to build on this longstanding tradition and present the latest research findings to academics, students and practitioners.

**Markus Kip: The Ends of Union Solidarity:
Undocumented Labor and German Trade Unions**

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 10,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 245 S.,
ISBN 978-3-86618-895-2, € 27.80

Unionists part ways when it comes to the practical meaning of solidarity with workers who lack work permits. To some union members, undocumented migrant workers ought to be included in the bonds of union solidarity by virtue of being workers. To others, undocumented migrant workers are primarily illegal and unfair competitors undermining existing institutions of solidarity. In this controversial context, six union centers for undocumented migrant workers called MigrAr (German 'Migration & Arbeit', English 'migration & labor') have been established by labor activists since 2008.

Building on an activist ethnography in the MigrAr center in Berlin from 2011 to 2015, this investigation charts the challenges of this center to bring unions to adopt a more proactive and inclusive approach towards illegalized migrant workers. In the analysis, the research critically engages Jürgen Habermas's concept of solidarity and its premise of symmetrical relationships. To account for the uneven constellation of support between MigrAr activists and undocumented migrant workers, the study advances an alternative understanding of union solidarity.

Addressing labor activists and scholars in the social sciences, this book gives detailed insights in a controversial field of

union activism in Germany. This study contributes to a re-thinking of union solidarity under current dynamics of migration.

Christoph Scherrer (Ed.): Enforcement Instruments for Social Human Rights along Supply Chains

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 9, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 215 S., ISBN 978-3-86618-894-5, € 24.80

Dire working conditions are prevalent in the labor-intensive segments of global supply chains. Pronouncements by governments and corporations that claim to address the plight of workers are plentiful, but the enforcement of social and human rights is lacking. This volume explores the possibilities for better enforcement by: - providing a general overview of the currently considered enforcement instruments; - identifying governmental instruments that are yet to be employed; - assessing the effectiveness of social chapters in international trade agreements; - discussing the concept of corporate due diligence proposed by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. In sum, the volume shows that many instruments are available to the hands of governments but as long as the political will to make effective use of them is lacking, the enforcement of human rights along the supply chain remains unacceptably deficient. The contributors are Stefan Beck (Kassel), Madeleine Moore (Kassel), Christian Scheper (Duisburg) and Alison Schultz (Kassel).

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 sys-

tematically, 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.

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.

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).

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 in-

centives, organizing businesswomen in the informal sector and enhancing businesswomen organizations' relations with universities.

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.

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 380 S., ISBN 978-3-95710-060-3 (print), € 37,80 ISBN 978-3-95710-160-0 (e-book pdf), € 34,99

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

Backlist / ausgewählte Titel

Meik Führung:

Führung und Management in den unendlichen Weiten. Lehren aus der Star Trek-Filmanalyse

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 253 S., ISBN 978-3-95710-095-5 (print), € 29,80 ISBN 978-3-95710-195-5 (e-book pdf), € 27,99

Mit seinen Einzelserien RAUMSCHIFF ENTERPRISE, THE NEXT GENERATION, VOYAGER, DEEP SPACE NINE und ENTERPRISE ist STAR TREK hinsichtlich der Zuschauerzahlen und der Impulse für neue Technologien die wohl erfolgreichste Science Fiction-Serie aller Zeiten. Auch für den Bereich Führung und Management lohnt sich der vertiefende Blick auf STAR TREK. Dieses Buch entwickelt anhand der Filmanalysen von STAR TREK praxisnahe Lehren und Anregungen für erfolgreiches Führen in der Gegenwart. Es lässt den Leser teilhaben an den Managementenerfahrungen der Sternenschlottenkapitäne und -mitarbeiter. Die Lehren aus der Zukunft – aus den unendlichen Weiten – sollen dazu beitragen, das Bewusstsein zu schärfen für zentrale Handlungsfelder und mögliche Gestaltungshebel von Führungskräften. Zukünftige Führungskräfte, die sich auf ihre Führungsrolle vorbereiten möchten, erhalten vorerlebte und gut erinnerbare Situationen und Handlungsempfehlungen, die in einer (späteren) eigenen Führungsherausforderung hilfreich sein können.

Der Aufbau des Buches gliedert sich, nach einem Einleitungsteil über STAR TREK und die STERNENFLOTTE, in insgesamt fünf Missionen zu den zentralen Handlungsfeldern für Führungskräfte: 1) Selbstverständnis Führungskraft, 2) Personalführung, 3) Teambuilding, 4) Unternehmensführung und 5) Selbstmanagement.

Das Buch richtet sich an heutige und zukünftige Führungskräfte, Personalmanager und -entwickler, Dozenten und Studierende von BWL, Management und Wirtschaftspsychologie, an interne und externe Berater und nicht zuletzt an alle STAR TREK-Fans.

Schlüsselwörter: Führung, Management, Teambuilding, Selbstmanagement, Star Trek

Lothar Schäffner: Die Kunst, Einfluss zu nehmen – in und durch Organisationen

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 278 S., ISBN 978-3-95710-201-0 (print), € 32.80 ISBN 978-3-95710-301-7 (e-book pdf), € 29.99

Das Buch widmet sich der Kunst der Einflussnahme, also dem Bemühen, in einem sozialen Gefüge wirksam zu sein.

Nach einer Entfaltung des Phänomens der Einflussnahme, vor allem auch in der Abgrenzung zur Manipulation, entwickelt das Buch Konsequenzen aus der Grundthese, dass Einflussnahme vor allem dort möglich ist, wo sich Veränderungen vollziehen. Je nach Anstoß für die Veränderung, ob diese von außen bewirkt oder selbst initiiert wurde und je nach Zielrichtung der Veränderung, ergeben sich unterschiedliche Aufgaben: *Aufbauen, Retten, Integrieren oder Optimieren*. Diese wiederum erfordern die jeweils passende Akteursrolle und schließlich auch bestimmte mikropolitische Verhaltensweisen.

Allerdings sind die Varianten der Einflussnahme nicht alleine abhängig von den äußeren Bedingungen, sondern werden entscheidend von der Persönlichkeit des Akteurs mitgeprägt. Dieser Zusammenhang wird ebenfalls differenziert diskutiert.

Die in diesem Buch entfalteten Erkenntnisse sind durch eigene Erfahrungen des Autors – vor allem aus dessen Berufsarbeit – gestützt.

Insofern kann der hier gewählte Ansatz, je nach Sichtweise, als Versuch gedeutet werden, eine durch Praxisbeispiele verdeutlichte Theoriebildung zu kreieren oder eine theoretisch reflektierte Erfahrung zu vermitteln. Ob das Ergebnis darüber hinaus einen Ratgeber abgibt, müssen die Leser für sich selbst entscheiden.

Schlüsselwörter: Willensbildung, Einflussnahme, Mikropolitik, Persönlichkeit, Organisation

Jan Laser: Flexible und stabile Laufbahnplanung. Transition-Management aus der Unternehmens- und Ressourcenperspektive

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 377 S., ISBN 978-3-95710-097-9 (print), € 34.80 ISBN 978-3-95710-197-6 (e-book pdf), € 32.99

Die Laufbahnplanung ist trotz der Zunahme von Empowerment und flacher Hierarchien auch heute noch bedeutend, weil Arbeitgeber nach wie vor die Aufgabe haben, die am besten geeigneten Mitarbeiter zur richtigen Zeit auf die

richtigen Stellen zu disponieren. Diese Aufgabenerfüllung ist u. a. deshalb schwierig zu erreichen, weil ein stetiger Wandel eine kontinuierliche Überprüfung, Anpassung und Kontrolle der Laufbahnplanung notwendig macht.

Veränderungen sind von den Individuen zu bewältigen, und da deren Lebensläufe entstandardisiert sind, wird in dieser Arbeit zuerst eine individuelle Laufbahnplanung dargelegt. Um den stetigen Wandel entsprechend zu würdigen, wird die individuelle Laufbahnplanung mit einem Transition-Konzept verknüpft. Im Rahmen des Transition-Managements werden systematische Bewertungsmethoden eingeführt, damit die vielfältigen Berufsübergänge individuell analysiert werden können und um festzustellen, inwiefern ein Individuum für die Transition geeignet ist. Diese Eignungswerte fließen später in die Personnel-Assignment-Modelle ein.

Ob die im Rahmen der Laufbahnplanung erwarteten Ergebnisse tatsächlich eintreten, ist allerdings unsicher. Diese Unsicherheit wird mit vagen Informationen mittels der Fuzzy-Theorie im Planungsprozess abgebildet, womit die Beurteiler im Rahmen ihres Wissensstandes Einschätzungen vornehmen können.

Eine optimale individuelle Laufbahnplanung geht nicht zwangsläufig mit einer optimalen kollektiven Laufbahnplanung einher. Deswegen werden Personnel-Assignment-Modelle mit dem Ziel eingeführt, die optimale kollektive Laufbahnplanung festzustellen und mit der individuellen Laufbahnplanung zu harmonisieren.

Schlüsselwörter: Karriereplanung, Laufbahnplanung, Personaleinsatzplanung, Personalplanung, Change Management, Transition Management, Operations Research, Entscheidungstheorie, Personnel-Assignment-Modell, Fuzzy-Theorie, vage Information, Bewertungsmethode

Lea Krause:

Die Generation Y – ihre Wünsche und Erwartungen an die Arbeitswelt

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 21, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 110 S., ISBN 978-3-95710-040-5 (print), € 19.80 ISBN 978-3-95710-140-2 (e-book pdf), € 17.99

Generation Y – ein immer häufiger verwendeter und populärer Begriff in den Medien. Doch von wem ist die Rede, wenn von dieser Generation gesprochen wird? Ist der Hype

um sie gerechtfertigt, gibt es diese Generation Y überhaupt und wie gehen die Unternehmen mit ihr um?

Andreas Dahlmanns:

Generation Y und Personalmanagement

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung

hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 18,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 112 S.,

ISBN 978-3-86618-872-3 (print), € 19.80

ISBN 978-3-86618-972-0 (e-book pdf), € 17.99

Wer ist die Generation Y und welche Bedeutung hat sie für das Personalmanagement in einem Unternehmen?

Dieses Buch verschafft den Lesern einen Überblick über die Generation Y und einzelne Einflussfaktoren, welche diese geprägt haben. Es werden konkrete Anforderungen der Generation Y an einen Arbeitgeber sowie deren Auswirkung auf das Personalmanagement aufgezeigt. Darüber hinaus werden ausgewählte Aufgabenfelder des Personalmanagements hinsichtlich einer generationsspezifischen Gestaltung beschrieben.

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 vermitteln. 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.

Manfred Becker, Nina Kluckow: Fallstudien für Human Resources Management, Band II. Personalwirtschaft und Personalentwicklung. Lehr- und Übungsbuch für Studium und Weiterbildung. 16 Fallstudien und Lösungen

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 322 S.,

ISBN 978-3-86618-635-4, € 29.80

ISBN 978-3-86618-735-1 (e-book pdf), € 27.99

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

Das Lehr- und Übungsbuch zum Human Resources Management, *Band II Personalwirtschaft und Personalentwicklung*, umfasst 16 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 I Führung und Organisation) 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.

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 266 S.,

ISBN 978-3-95710-023-8 (print), € 29.80

ISBN 978-3-95710-123-5 (e-book pdf), € 27.99

Nahrungsmittelethik ist Wirtschaftsethik zum Anfassen: Als Verbraucherinnen und Verbraucher werden wir täglich mit dem Thema konfrontiert, sei es bei Konsumententscheidungen oder durch Skandale in den Medien. Welche zukünftigen Trends der Nahrungsmittelerzeugung lassen sich schon heute beschreiben? Was sind die Antworten aus Wissenschaft und Industrie auf globale Herausforderungen wie die Massentierhaltung, die Nahrungsmittelkrise des Südens, Nahrungsmittelspekulation, aber auch das wachsende Verbraucherbewusstsein?

Diese und andere Entwicklungen sollen im Rahmen des vorliegenden Bandes analysiert werden. Die globale Herausforderung Nahrungsmittelethik kann nur gemeinsam mit Unternehmen und Verbraucherinnen und Verbrauchern erfolg-

reich angegangen werden, die sich dieser Verpflichtung bewusst sind. Hier Zusammenhänge aufzuzeigen und für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren, dazu will der vorliegende Band einen kleinen Beitrag leisten.

Angelika Braun, Edelgard Kutzner, Nadine Pieck, Christina Schröder (Hrsg.): **Gender in Arbeit und Gesundheit. Standortbestimmung & Perspektiven**

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 9, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 210 S., ISBN 978-3-95710-093-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-193-8 (e-book pdf), € 22.99

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von *Guter Arbeit*. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen, bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist ein selbstorganisiertes Forum von Expertinnen und Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft, Krankenversicherungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern sowie Beraterinnen und Beratern, die sich dieser Herausforderung stellen. Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung „Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven“ setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.

Schlüsselwörter: Gender Mainstreaming, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung, Prävention

Anna Katharina Koch (Hrsg.): **Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel – Leitfaden für die Praxis. Ein Manual für das Innografie-Tool**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 131 S., ISBN 978-3-86618-891-4 (print), € 29.80

Seit Jahren ist der demografische Wandel in aller Munde. Ist die Innovationsfähigkeit von Organisationen gefährdet? Auf individueller, betrieblicher und regionaler Ebene lassen sich Faktoren identifizieren, die für die Innovationsfähigkeit von

Organisationen im demografischen Wandel von entscheidender Bedeutung sind. Diese Faktoren werden im vorliegenden Praxisleitfaden vorgestellt. Weiterhin enthält der Praxisleitfaden eine Erläuterung des „Innografie-Tools“. Die Online-Befragungssoftware Innografie-Tool ist frei zugänglich und kann von Organisationen jeder Branche angewendet werden. Handhabung und Einsatzgebiete werden anwenderfreundlich beschrieben. Die Nutzung des Innografie-Tools umfasst auch automatische Ergebnisberichte. Diese ermöglichen einen schnellen Überblick über die Befragungsergebnisse. Außerdem helfen die Ergebnisberichte dabei, aus den von Experten aus Wissenschaft und Praxis vorgestellten innovationsförderlichen Workshops zu wählen. Die beschriebenen Workshops erstrecken sich unter anderem über die Themen Team- und Führungskräfteentwicklung, Arbeitsgestaltung, Kreativitätstechniken und demografieorientiertes Personalmanagement. Vorhandene Innovationspotenziale können so gefördert werden.

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

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

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

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

meinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ansätzen herausgearbeitet und kritisch reflektiert.

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

Alexander Krieg: Modellbasierte Untersuchung der Effizienz von Anreizsystemen

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 349 S., ISBN 978-3-86618-854-9 (print), € 34.80
ISBN 978-3-86618-954-6 (e-book pdf), € 32.99

Die Finanzmarktkrise und die bis heute andauernden politischen Diskussionen um gesetzliche Regelungen zur Begrenzung von Bonuszahlungen für Manager zeigen, dass sich die Frage nach der effizienten Ausgestaltung von Anreizsystemen größter Aktualität erfreut. Allerdings ist es schwierig, die Effizienz von Anreizsystemen zu untersuchen, da sie nur indirekt und partiell auf den Unternehmenserfolg wirken.

Die vorliegende Publikation nähert sich daher der Fragestellung durch die Kombination ökonomischer, psychologischer und entscheidungstheoretischer Erkenntnisse und Überlegungen aus insgesamt drei Wissenschaftsgebieten. Dabei werden vor allem informationsökonomische Ansätze der Prinzipal-Agenten-Theorie und motivationspsychologische Prozesstheorien herangezogen und die daraus abgeleiteten Effizienzbedingungen in ein Fuzzy-Logik-basiertes Expertensystem überführt.

Insgesamt stellt die Arbeit eine Weiterentwicklung der Kossbielschen Effizienzbewertung von Anreizsystemen dar, die interdisziplinär und modellbasiert die Vorteilhaftigkeitsbewertung von betrieblichen Anreizsystemen durch eine Vielzahl von Effizienzbedingungen ermöglicht.

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 zuneh-

mende 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.

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 be-

dient, 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.

Klaus Götz (Hg.): Führung und Kunst

Managementkonzepte, hrsg. von Klaus Götz, Band 33
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 233 S.,
ISBN 3-86618-079-9 (print), € 27.80
ISBN 978-3-86618-079-6 (e-book pdf), € 24.99

Kaum etwas erscheint widersprüchlicher als Führung und Kunst – hier die scheinbare rationale Führungskraft, die ihre Mitarbeiter zur Erreichung des größtmöglichen Profit treibt, dort der freischaffende Künstler, der sich von nichts und niemandem etwas vorschreiben lässt. Die Beiträge in diesem Buch zeigen jedoch, dass Führung und Kunst sehr wohl viele gemeinsame Schnittstellen haben. Der Zusammenhang dieser Begriffe wird aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet: zu Worte kommen Künstler und Führungsexperten, Wissenschaftler und Unternehmensberater.

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:

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.

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

Werner Nienhüser, 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.

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 Wirkungszusammenhänge werden anhand des Sozioökonomischen Panels auf Individualbasis untersucht. Es zeigt sich, dass interne Abwärtsschritte der Flexibilisierung interner Arbeitsmärkte dienen, dabei jedoch stabilisierenden Charakter in Form von Arbeitsplatzertret und Vermeidung von Fehlbesetzungen haben. Durch die Anwendung personalwirtschaftlicher Handlungsstrategien können negative Folgen für Unternehmen und Mitarbeiter abgewendet werden.

Frederik Doyé:

Optimierung der Anzahl an Auslandsentsendungen und Empowerment of Locals in internationalen Unternehmen. Eine wissenschaftliche Untersuchung des Expatriate-Management aus entscheidungstheoretischer Perspektive

Hochschulschriften zum Personalwesen, hrsg. von Thomas R. Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 44, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 254 S., ISBN 978-3-95710-043-6 (print), € 27.80
ISBN 978-3-95710-143-3 (e-book pdf), € 24.99

Aufgrund zunehmender Herausforderungen bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland beschäftigt sich die Dissertation ‚Optimierung der Anzahl an Auslandsentsendungen und Empowerment of Locals in internationalen Unternehmen‘ unter Zuhilfenahme der deskriptiven Entscheidungstheorie mit der wissenschaftlichen Forschungsfrage, ob sich die Anzahl der Auslandsentsendungen von deutschen Großunternehmen in den nächsten Jahren verändern wird und welche Parameter, wie z.B. die strategische Ausrichtung des Unternehmens, dafür ausschlaggebend sind. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit eine solche Reduzierung erfolversprechend ist und ob es eine optimale Anzahl an Auslandsentsendungen gibt. Weiterhin wird untersucht, wie Auslandsentsendungen erfolgreich optimiert werden können und ob dies – beispielsweise durch ein gezieltes Empowerment of Locals – unterstützt werden kann.

Dieses Buch richtet sich sowohl an Forschende und Studierende im Bereich der BWL – insbesondere mit den Schwerpunkten Personalmanagement und Internationales Management – als auch an HR-Mitarbeiter, Führungskräfte und Berater, die an theoretischen und empirischen Erkenntnissen zu Auslandsentsendung von Mitarbeitern und Expatriate-Management interessiert sind.

Angelika Bullinger, Oleg Cernavin, Doreen Richter, Sonja Schmicker (Hrsg.):

Innovationspotenziale im demografischen Wandel. Forschung und Praxis für die Arbeitswelt

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 352 S., ISBN 978-3-86618-890-7, € 37.80

Älter, weiblicher, bunter – durch den demografischen Wandel ändert sich die Zusammensetzung der Bevölkerung und damit auch die der Unternehmensbelegschaften. Zusätzlich sehen sich die Betriebe mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Aber wie beeinflussen diese Entwicklungstrends die Innovationsfähigkeit der Organisationen? Wie können die Chancen des demografischen Wandels für Innovationen genutzt werden? Welche Bedingungen sind erforderlich, um die Innovationspotenziale im demografischen Wandel ausschöpfen zu können? Sind die vielen Berater der vor allem kleinen und mittleren Unternehmen in der Lage, zum Thema Demografie zu beraten? Was ist überhaupt Demografieberatung? Sind neue Konzepte der Kompetenz- und Personalentwicklung sowie der Organisationsgestaltung erforderlich und wie können diese aussehen?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich Forschungsinstitute, Lehrstühle, intermediäre Organisationen und Betriebe im Rahmen des vom BMBF geförderten Förderschwerpunkts „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“. Im vorliegenden Band werden die Ergebnisse von vier Verbundprojekten vorgestellt.

Kristin Vorbohle, Jan Hendrik Quandt und Christoph Schank (Hrsg.):

Verantwortung in der globalen Wertschöpfung

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 142 S., ISBN 978-3-95710-048-1 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-148-8 (e-book pdf), € 19.99

Seit den Sweatshop-Skandalen Anfang der 1990er Jahre um die Arbeitsbedingungen bei Nike & Co in Asien sind 20 Jahre vergangen. Dennoch ist das Thema – nicht zuletzt wegen der Gebäudeeinstürze und Brände in Textilfabriken in Bangladesch – aktueller denn je. Unternehmen betrachten zunehmend die gesamte Wertschöpfungskette unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit. Das heißt: ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen in der Lieferkette, am eigenen Standort, beim Kunden oder auch bei der Verwertung von Abfällen.

Wissenschaftlich stellt sich damit die Frage: Wie definiert sich eine globale Wertschöpfungskette und wo lassen sich

Grenzen ziehen? Wie definieren sich globale Verantwortungszusammenhänge? Die Verantwortungszuschreibung entlang solcher globaler Kooperationen kann aus der Perspektive von Unternehmen, Kundinnen und Kunden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Politik, NGOs und Wissenschaft sehr unterschiedlich ausfallen – mit ganz manifeften Konsequenzen für die Art, wie Wirtschaft wahrgenommen und hier Veränderungsdruck empfunden wird. Die Diskussion darüber ist ebenso aktuell wie notwendig und deshalb im Fokus dieses Buches.

Jan Laser: **Flexible und stabile Laufbahnplanung. Transition-Management aus der Unternehmens- und Ressourcenperspektive**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 377 S., ISBN 978-3-95710-097-9 (print), € 34.80
ISBN 978-3-95710-197-6 (e-book pdf), € 32.99

Die Laufbahnplanung ist trotz der Zunahme von Empowerment und flacher Hierarchien auch heute noch bedeutend, weil Arbeitgeber nach wie vor die Aufgabe haben, die am besten geeigneten Mitarbeiter zur richtigen Zeit auf die richtigen Stellen zu disponieren. Eine optimale individuelle Laufbahnplanung geht nicht zwangsläufig mit einer optimalen kollektiven Laufbahnplanung einher. Deswegen werden Personnel-Assignment-Modelle mit dem Ziel eingeführt, die optimale kollektive Laufbahnplanung festzustellen und mit der individuellen Laufbahnplanung zu harmonisieren.

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 Ent-

scheidungsproblemen, 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.

Michaela Wieandt-Ledebur: **Regulierung internationaler IT-Beratungsprojekte. Eine Fallstudie aus Sicht der Strategischen Organisationsanalyse**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 315 S., ISBN 978-3-95710-005-4 (print), € 32.80
ISBN 978-3-95710-105-1 (e-book pdf), € 29.99

Die Arbeit untersucht die Regulierung internationaler IT-Beratungsprojekte aus Sicht der Strategischen Organisationsanalyse von Michel Crozier und Erhard Friedberg. Gefragt wird, wie Akteure Unsicherheiten in internationalen IT-Beratungsprojekten regulieren und wie, umgekehrt, Regulierungen Machtbeziehungen zwischen den am Projekt beteiligten Akteuren beeinflussen. Internationale IT-Beratungsprojekte werden dabei doppelt konzipiert: als Kunden-Berater-Beziehungen und als temporäre Organisationen. Damit treten auch Beziehungen zwischen den am Projekt beteiligten Personen sowie zwischen Projekt, Beratungs- und Kundenorganisationen doppelt in den Blick.

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

Eva Clasen:

Kreativität und Kompetenzen von IngenieurInnen. Kontrolle, Steuerung und Eigensinn in wissensintensiver Arbeit

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 6, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 201 S., ISBN 978-3-95710-077-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-177-8 (e-book pdf), € 22.99

Vor dem Hintergrund des postulierten Übergangs von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gewinnt Wissensarbeit in betrieblicher Praxis und Wissenschaft zunehmend an Bedeutung: Im Forschungs- und Entwicklungsbereich der Industrie sind kompetente und kreative IngenieurInnen eine notwendige Voraussetzung für Produkt- und Verfahrensinnovationen. Es bedarf aber ebenso der Bereitschaft der IngenieurInnen, Kompetenzen und Kreativität in den Arbeitsprozess einzubringen. Im wissenschaftlichen Kontext stellen sich daher die alten Fragen nach der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung und der Ausgestaltung der Arbeitsprozesse von IngenieurInnen neu:

- Wie versuchen Unternehmen Kreativität und Kompetenzen – die beide in hohem Maße an das Subjekt gekoppelt sind – zu kontrollieren und zu steuern?
- Wie (eigensinnig) gestalten WissensarbeiterInnen ihre Arbeit und welche Rolle spielt das berufliche Selbstverständnis dabei?

Zur Beantwortung dieser Fragen führt die Autorin Fallstudien in zwei Industrieunternehmen durch und verknüpft arbeitssoziologische Konzepte der Subjektivierung von Arbeit und des Arbeitsvermögens mit der angelsächsischen Labour Process Theory.

Schlüsselwörter: Wissensarbeit, Kreativität, Kompetenzentwicklung, Labour Process Theory, Kontrolle, Steuerung

und Eigensinn, Subjektivierung von Arbeit, Arbeitsvermögen

Nina Saldsieder: Ordnungsfragen zweiseitiger Märkte im professionellen Fußballsport

Hamburger Schriften zur Marketingforschung

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

Bei einer Betrachtung des professionellen Fußballmarktes ist zu erkennen, dass sich die Wettbewerbsintensität im Zeitablauf innerhalb der Profi-Ligen verschärft hat. Auf der einen Seite ist festzustellen, dass die Einnahmen aller Vereine steigen; auf der anderen Seite zeigt sich, dass insbesondere auf der Ausgabenseite die Entwicklung überproportional zu Lasten des betriebswirtschaftlichen Gesamtergebnisses ist. Viele der Profivereine sind überschuldet. Mindestens Vereinsversagen ist die Folge. Angesichts dieser sich fortsetzenden Auseinanderentwicklungstendenzen innerhalb des deutschen Profi-Fußballsports untersucht die Forschungsarbeit die gegenwärtige Marktordnung. Dabei widmet sich die Arbeit der Frage, welche ordnungspolitischen Maßnahmen geeignet scheinen, den Markt zu stabilisieren.

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

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

Marcel Gröls: Innovationspotenziale im Ablauf von Tarifverhandlungen

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

Die in Deutschland gängigen Aushandlungsprozesse im Rahmen von Tarifverhandlungen sind kaum erforscht und stehen doch vielfach in der Kritik, „ritualhaft“ und damit – so der intendierte Vorwurf – ineffizient und gestrig zu sein. In diesem Buch wird zum einen die Substanz dieser weitver-

breiteten Aussage systematisch geprüft. Zum anderen werden Ansätze für Innovationen in diesem Bereich identifiziert und deren Umsetzbarkeit bewertet.

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

Schlüsselwörter: Tarifpolitik, Tarifverhandlungen, Innovation, Stuttgart 21, Tarifmediation, Tarifkonklave, Tarifrival

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

Nachhaltige Innovationsfähigkeit von produzierenden KMU. Inhalte, Methoden, Fallbeispiele

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

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

In diesem Buch wird daher anhand von Fallstudien produzierender KMU diskutiert, welche Prozesse, Werkzeuge und Rahmenbedingungen dazu beitragen können, dass mittelständische Unternehmen nachhaltig innovativ und damit wettbewerbsfähig bleiben. Bei den Fallstudien handelt es sich um KMU in Sachsen, die aus unterschiedlichen disziplinären und thematischen Perspektiven betrachtet wurden. Die Herausgeber beabsichtigen mit dieser Herangehensweise ein möglichst umfassendes Bild von Rahmenbedingungen, Instrumenten, Vorgehensweisen und Kooperationsformen zu zeichnen, die zur nachhaltigen Innovationsfähigkeit von KMU beitragen.

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

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

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

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

Managementfehler sind allgegenwärtig. Resultieren diese aus einer Verletzung der Pflichten der Manager als Unternehmensleiter, so haften die Manager persönlich und sind zu Schadensersatz verpflichtet. Wo Haftungsrisiken bestehen, ist es naheliegend, dass es eine Versicherung gegen diese Risiken gibt. Die sogenannte „Directors' and Officers' Liability Insurance“ – kurz D&O-Versicherung – sichert Schadensersatzansprüche gegen Unternehmensleiter ab. Damit beeinflusst sie potentiell das Verhalten von Vorstand und Aufsichtsrat. In diesem Buch wird argumentiert, dass der D&O-Versicherung bzw. der Haftung von Managern eine wichtige Rolle im Corporate-Governance-System zukommt. Besonderes Augenmerk gilt dabei Unternehmen, insbesondere Aktiengesellschaften, in Deutschland. Deutlich wird, dass der Stellenwert von Managerhaftung und D&O-Versicherung vor allem von der Aktionärskonzentration abhängt. Zwei Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt. Zum einen stellt sich die Frage, inwiefern Managerhaftung und D&O-Versicherung die Vergütung eines Managers beeinflussen. Lässt sich die D&O-Versicherung als Bestandteil der Vergütung interpretieren? Offenbar nicht in jedem Fall. Die Resultate legen nahe, dass Manager aus Unternehmen mit geringer Eigentümerkonzentration sogar mehr verdienen, wenn sie nicht persönlich haften. Zum anderen wird der Zusammenhang zwischen persönlicher Haftung und Unternehmensübernahmen untersucht. Letztere bilden riskantes Managerverhalten beispielhaft ab. Die Ergebnisse zeigen einerseits, dass persönliche Haftung bei gleichzeitig hoher Eigentümerkonzentration keinen Einfluss auf Unternehmensübernahmen hat. Andererseits belegen die Resultate, dass Manager

mit persönlicher Haftung eher ein Unternehmen übernehmen, wenn Verschuldung und Aktionärskonzentration gering sind.

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, Intuition, Arbeitszufriedenheit und Glück, die bisher kaum mit Diversität in Verbindung gebracht wurden. Weitere Beiträge stellen Erfahrungen aus diversity-orientierten Trainingsmaßnahmen vor oder greifen bislang unterschätzte Diversity-Aspekte in Organisationen (Attraktivität, Introvertiertheit, Überforderung...) auf. Kritische Blicke auf das Diversity Management aus einer queeren Perspektive und aus Sicht der interkulturellen Kompetenzentwicklung runden das Spektrum ab. Wer an der Schnittstelle von Personal und Diversität lehrt, forscht und arbeitet, kann aus den Artikeln interessante Anregungen für seine Tätigkeit ableiten.

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

*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

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

Flensburger Schriften zu Unternehmertum und Mittelstand,

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

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

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

Die Ergebnisse sollen kleinen und mittleren Unternehmen aus der regionalen Lebensmittelbranche in entsprechenden Planungssituationen helfen. Zugleich bilden sie die Grundlage für ein Nachhaltigkeits-Managementsystem, das im Forschungsprojekt „Ethik-, Qualitäts-, Compliance-Management für die Lebensmittelbranche im Mittelstand“ (lebensmittel-eq.com) derzeit erarbeitet wird.

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

Berndt Keller: Berufs- und Sparten-gewerkschaften. 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 Sparten-gewerkschaften. 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

Thomas Zerres, Michael Zerres:

Europäisches Wirtschaftsrecht. Eine Darstellung des Rechts der Europäischen Union unter besonderer Berücksichtigung der Grundfreiheiten als Rahmenbedingung eines marktorientierten Managements deutscher Unternehmen

Hamburger Schriften zur Marketingforschung
hrsg. von Christopher Zerres, Band 96,
Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2015, 173 S., ISBN 978-3-95710-039-9 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-139-6 (e-book pdf), € 22.99

Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des Europäischen Wirtschaftsrechts, gerade auch für das deutsche Wirtschaftsleben, gibt die vorliegende Veröffentlichung zunächst einen einführenden Überblick über die Entwicklung, die Ziele und Zuständigkeiten sowie die Organisationsstruktur und die Rechtsquellen der Europäischen Union. Es soll deutlich werden, wo und wie Recht, speziell Wirtschaftsrecht, überhaupt entsteht und welche Inhalte dieses jeweils aufweist. Dieser erste Teil der Studie ist bewusst sehr ausführlich gehalten und dient als Wissens- und Verständnisgrundlage für den zweiten Teil, die eigentliche Darstellung des Europäischen Wirtschaftsrechts unter besonderer Berücksichtigung der Grundfreiheiten als Rahmenbedingung eines marktorientierten Managements deutscher Unternehmen. Die Studie soll als Einstieg in dieses Rechtsgebiet dienen und gleichzeitig Vertiefungen zu bestimmten einzelnen Aspekten jeweils zu erleichtern helfen. Adressaten sind Studierende von Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien und anderen Bildungseinrichtungen, die sich während ihres Studiums mit dem Recht der Europäischen Union zu befassen haben, ebenso wie betroffene Entscheidungsträger der Wirtschaft.

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

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Scheider, Band 25,
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 223 S., ISBN 978-3-86618-607-1 (print), € 24.80
ISBN 978-3-86618-707-8 (e-book pdf), € 22.99

Das Feld der internationalen Mitarbeiterereinsätze diversifiziert sich. Während in der Vergangenheit der Prototyp eines internationalen Mitarbeiters männlich und mittleren Alters war und mit seiner nicht berufstätigen Frau und den Kindern von der Unternehmenszentrale für zwei bis fünf Jahre ins Ausland geschickt wurde, trifft all dies heute seltener zu. Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern sich die Präferenzen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Gegenleistung für einen Auslandseinsatz unterscheiden und welche Vergütungselemente und Zusatzleistungen für welchen Mitarbeiter-typ ausschlaggebend sind. Eine Conjoint-Analyse zeigt, dass insbesondere die Nationalität und die Lebenszyklusphase der Mitarbeiter einen großen Einfluss auf ihre Präferenzen haben. Die Arbeit bietet Anhaltspunkte für Unternehmen, ihre Entsendungspraktiken und Vergütungsrichtlinien effektiv und effizient zu gestalten.

Johanna Flore:

Weiterbildung und Mitarbeiterbindung. Eine Untersuchung im Kontext Kurzarbeit

Organisationsökonomie humaner Dienstleistungen, hrsg. von Dieter Sadowski, Bernd Frick, Martin Schneider, Band 30, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 208 S., ISBN 978-3-95710-008-5 (print), € 24.80
ISBN 978-3-95710-108-2 (e-book pdf), € 22.99

Die Arbeit untersucht, wie sich betriebliche Weiterbildung auf die Mitarbeiterbindung auswirkt. Zwei theoretische Perspektiven, die Humankapital- und die Sozialtauschtheorie, werden integriert, indem verschiedene Arten der Weiterbildung differenziert werden und Bindung als multidimensionales Konstrukt betrachtet wird. Die Datenbasis für die empirische Studie bildet ein Unternehmen, das während der Kurzarbeitsperiode 2009 – 2010 ein Weiterbildungsprogramm (Qualifizierung während Kurzarbeit) initiierte. Mit einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung wurden Daten zu 358 Weiterbildungsteilnehmern und –nichtteilnehmern erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnahme an Weiterbildung die Bindung grundsätzlich nicht reduziert.

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.

Marcel Gröls: Innovationspotenziale im Ablauf von Tarifverhandlungen

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

Die in Deutschland gängigen Aushandlungsprozesse im Rahmen von Tarifverhandlungen sind kaum erforscht und stehen doch vielfach in der Kritik, „ritualhaft“ und damit – so der intendierte Vorwurf – ineffizient und gestrig zu sein. In diesem Buch wird zum einen die Substanz dieser weitverbreiteten Aussage systematisch geprüft. Zum anderen werden Ansätze für Innovationen in diesem Bereich identifiziert und deren Umsetzbarkeit bewertet.

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

Schlüsselwörter: Tarifpolitik, Tarifverhandlungen, Innovation, Stuttgart 21, Tarifmediation, Tarifkonklave, Tarifrival