

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

Rainer Hampp Verlag, Marktplatz 5  
D – 86415 Mering

E-Mail: [Info@RHVerlag.de](mailto:Info@RHVerlag.de)

Ust.-Nr. 102/224/91016

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

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

## **Industrielle Beziehungen**

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

***The German Journal of Industrial Relations***

*brsg. von Ingrid Artus, Martin Behrens, Werner Nienhäuser,  
Wenzel Matiaske, Britta Rehder, Carsten Wirth*

ISSN 0934-2779, Rainer Hampp Verlag,

München und Mering,

seit 1994, erscheint jeweils zur Quartalsmitte.

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

## **Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik**

***Journal for Business, Economics & Ethics***

*herausgegeben von*

*Thomas Beschorner, Alexander Brink, Bettina Hollstein,  
Marc C. Hübscher, Olaf J. Schumann*

ISSN 1439-880X, Rainer Hampp Verlag,

München und Mering,

seit 2000, erscheint 3 x im Jahr.

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

### **Preise**

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

Lieferung ins Ausland als Briefsendung.

	<b>print + online Deutschland</b>	<b>print + online Ausland / air mail</b>
IndB	80	93.80
zfwu	60	70.35

## International Journal of Action Research

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

## Journal of Competence-based Management

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

## Journal of East European Management Studies

*Editor-in Chief: Thomas Steger*

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

## management revue

### Socio-economic Studies

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

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

### Prices

Delivery outside Germany per air mail.

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

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

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

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

For further information please visit

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

*e-books, downloads: [www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Wolfgang H. Güttel (Hrsg.):*

**AUSTRIAN MANAGEMENT REVIEW, Vol. 5**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 120 S.,

ISBN 978-3-95710-041-2 (print), € 19.80

ISBN 978-3-95710-141-9 (e-book pdf), € 17.99

Volume 5 enthält folgende Beiträge:

*Wolfgang H. Güttel:* Was wir wollen sollen

*Thomas Schumacher:* Wer Erfolg haben will, muss auf den Triumph verzichten

*Wolfgang H. Güttel, Judith Wiesinger:* Leadership in turbulenten Zeiten

*Interview mit Klaus Niedl:* Tanz auf dem Vulkan

*Georg Reischauer:* Informale soziale Netzwerke

*Irina Koprax, Christian Garaus, Wolfgang H. Güttel:* Dieser Weg wird kein leichter sein

*Andreas Brandner:* Wissenskontinuität im Wandel

*Interview mit Stephan Kaiser:* Auf der Suche nach dem Transfer

*Rupert Hasenzagl:* Die Falle der besten Mausefalle

*Martin Hiebl:* With a little help from my friend

*Interview mit Andrea Wesenauer:* Das Haus mit dem „Erfolgsplan“

**Hans-Jürgen Gralke: Universitätsmanagement und universitäre Individualität**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 234 S.,

ISBN 978-3-95710-047-4 (print), € 27.80

ISBN 978-3-95710-147-1 (e-book pdf), € 24.99

Die Forschung verdeutlicht, dass es zwischen Universitäten vielfältige managementrelevante Unterschiede gibt. Jede Universität besitzt managementrelevante Individualität. Hierzu zählen die universitären Idealvorstellungen der Wissenschaftler, die mit ihrer Arbeit den Erfolg ihrer Universitäten bestimmen. Die tatsächliche Berücksichtigung und Nutzung universitärer Individualität im Universitätsmanagement blieb jedoch bislang weitgehend unerforscht.

Vor diesem Hintergrund wurde in der Untersuchung, die diesem Buch zugrunde liegt, zunächst der Frage nachgegangen, wie deutlich die Personen, die in Universitäten Managementaufgaben wahrnehmen, die Individualität ihrer eignen Organisation in den Blick nehmen. Leitungspersönlichkeiten unterschiedlicher organisationaler Ebenen – darunter Rektoren und Stabsstellenleiter – konnten umfassend dahingehend un-

tersucht werden, wie sich in ihren Meinungen, Situationsdefinitionen und -interpretationen, Legitimationen, Erklärungen und Bewertungen kausaler Zusammenhänge das Individuelle ihrer eigenen Universität widerspiegelt. Aufgrund der identifizierten Unterschiede zwischen den untersuchten Personen interessierten dann im zweiten Schritt die Ursachen dieser Differenzen.

Der Arbeit liegt eine systemtheoretische Perspektive zugrunde. Das spezielle Erkenntnisinteresse erforderte eine neue Variante systemtheoretisch fundierter empirischer Forschung sowie eine breite Auseinandersetzung mit dem systemtheoretischen Konzept der strukturellen Kopplung.

**Schlüsselwörter:** Hochschulmanagement, Organisationale Individualität, Systemtheorie, systemtheoretisch-empirische Forschung

*Kristin Vorobole, 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 manifesten 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.

Mit diesem Band wagen wir als Herausgeber-Team einen Versuch: Wie schon in den Vorjahren ist das Buch im Kontext der Consulting Akademie Unternehmensethik entstanden

und vereint Beiträge unserer Referenten, wie auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema „Verantwortung in der globalen Wertschöpfung“. Das Besondere am aktuellen Band liegt aber in der Unterzeile „Impulse einer neuen Generation“ begründet. Fast ausnahmslos stammen alle Artikel von jungen Autorinnen und Autoren, die am Anfang ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen. Wir möchten ihnen ein Forum für ihre Ideen bieten und den geeigneten Leserinnen und Lesern einen neuen Blick auf das Thema vermitteln. Was Nachhaltigkeit und Unternehmensethik entlang einer globalen Wertschöpfungskette aus dieser Perspektive bedeuten, das ist unsere Leitfrage. Hier Zusammenhänge aufzuzeigen und für die gemeinsame Verantwortung zu sensibilisieren, dazu will der vorliegende Band einen kleinen Beitrag leisten.

Mit Beiträgen von:

Till Dehne-Niemann, Thomas Hajduk, Hannah Helmke, Lutz Hüsken, Katharina Kokot, Jannes Leißing, Volker Lingnau, Sebastian Müller, Lea Müthing, Thomas Petersen und Eva Maria Spindler.

*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.

**Schlüsselwörter:** Online-Tool, Innovationsfähigkeit, demografischer Wandel, Workshops

## Organisation

*Helmut E. Zsifkovits, Susanne Altendorfer-Kaiser (Hrsg.):*  
**Management logistischer Informationsflüsse. 3. Wissenschaftlicher Industrielogistik-Dialog in Leoben(WiLD)**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 146 S., ISBN 978-3-95710-042-9 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-142-6 (e-book pdf), € 22.99

Der vorliegende Tagungsband entstand aus den Beiträgen zum 3. Wissenschaftlichen Industrielogistik-Dialog in Leoben. Thematische Schwerpunkte des Kongresses waren die Steuerung der logistischen Informationsflüsse und deren Potential für die logistische Leistungserstellung und Transparenz sowie technische Lösungen und Anwendungen. Der Band enthält Beiträge zur Rolle von Kommunikations-Standards, Echtzeit-Steuerung im Materialfluss, Informationsqualität, Industrie 4.0 und Konzepten des Informationsflussmanagements.

Durch die Auswahl der Schwerpunkte und Autoren wurden in gleichem Maße die wissenschaftliche Perspektive und die praktische Bedeutung des Themas berücksichtigt. Die Beiträge wurden von einem international besetzten Programmkomitee bewertet und ausgewählt.

**Schlüsselwörter:** Informationsflüsse, Informationen, Informationsqualität, Echtzeit, Informationslogistik, Informatisierung, Digitalisierung

*Hubert Biedermann, Stefan Vorbach, Wolfgang Posch (Hrsg.):*  
**Innovation und Nachhaltigkeit. Strategisch-operatives Energie- und Ressourcenmanagement. Sustainability Management for Industries 6**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 172 S., ISBN 978-3-95710-033-7 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-133-4 (e-book pdf), € 24.99

Nachhaltige Unternehmensführung ist eine proaktive Strategie zur Bewältigung ökonomisch-ökologisch-sozialer Herausforderungen. Dazu zählen neben der Berücksichtigung von Ressourceneffizienz in der Produktion innovative Energie-

technologien, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens zu steigern. Die Optimierung von Prozessabläufen und der effiziente Einsatz von Ressourcen tragen umfassend zum Unternehmenserfolg bei und führen gleichzeitig zu Kosteneinsparungen, Wettbewerbsvorteilen und gegebenenfalls Markterschließungen.

Beim nunmehr 6. Kongress der Reihe „Sustainability Management for Industries“ mit dem Thema „Innovation und Nachhaltigkeit: Strategisch-operatives Energie- und Ressourcenmanagement“ an der Montanuniversität Leoben geben Wissenschaftler und Wirtschaftsvertreter Einblicke in folgende Themengebiete:

- Optimierung und Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz
- Eco-Design
- Sustainable Supply Chain Management
- Carbon Footprint
- Geschäftsmodelle und Geschäftsmodellinnovationen
- Total Cost of Ownership
- Energiemanagement und Energiecontrolling

**Schlüsselwörter:** Nachhaltige Entwicklung, nachhaltigkeitsorientierte Unternehmensführung, Energie- und Ressourceneffizienz, Material- und Energieflussanalyse, Recycling, Carbon Footprint, Energiemanagement, Energiecontrolling, Energieverbundoptimierung, Sustainable Supply Chain Management, Total Cost of Ownership, Eco-Design, Business Models, Geschäftsmodellinnovation

*Chris Zvitkovits:*

### **Solution-focused Conflict Survey. Positive Selbstdiagnose bei Konflikten in Organisationen**

*Reihe Lösungsfokussiertes Management*, hrsg. von Günter Lueger, Band 3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 102 S., ISBN 978-3-95710-035-1 (print), € 19,80  
ISBN 978-3-95710-135-8 (e-book pdf), € 17,99

Obwohl selten hilfreich, findet bei der Konfliktberatung die Diskussion von Ursachen und Problemen häufig in Form von Konfliktanalysen statt. Die vorliegende Arbeit sucht nach einer Form der Konfliktdiagnose in Organisationen, die sich von Beginn an auf Lösungen fokussiert und sich nur so weit als unbedingt nötig mit Problemen beschäftigt.

Mit dem *Solution-focused Approach* entwickelten Steve de Shazer und Insoo Kim Berg ein ursprünglich für den therapeutischen Kontext konzipiertes Beratungsmodell, das sich bei völligem Verzicht auf die Beschäftigung mit Problemen un-

mittelbar der Entwicklung von Lösungskonzepten zuwendet. Eigenheiten von Organisationen werden nicht berücksichtigt, was sich am fehlenden Zugang zu strukturellen Konflikten zeigt. Ein zentrales Thema dabei ist der Umgang mit der Komplexität sozialer Systeme unter Berücksichtigung der Prämisse, Lösungskonstruktionen ohne Analyse von Problemen zu entwickeln. Auf Basis der theoretischen Grundlagen des lösungsfokussierten und des systemischen Beratungsmodells und einer empirischen Untersuchung werden die Durchführung einer Orientierungsphase im Rahmen einer Konfliktberatung von Organisationen aus verschiedenen Perspektiven gegenübergestellt und analysiert und empirische Evidenzen in einem Modell einer systemisch geleiteten Prämediation mit einer lösungsfokussierten Konfliktanalyse, dem *Solution-focused Conflict Survey*, zusammengefasst. Dieser systemisch-lösungsfokussierte Diagnoseansatz erlaubt eine Identifizierung struktureller Spannungsfelder und damit auch die Einbeziehung der Organisation an sich als Teil des Konfliktsystems in die Lösungsarbeit.

**Schlüsselwörter:** Konfliktanalyse, Mediation, Positive Selbstdiagnose, Lösungsfokussierte Beratung, Systemische Beratung, Konfliktanalyse, Konfliktmanagement, Konfliktberatung, Organisationsberatung

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

*Anna Mucha, Aleksandra Endemann & Daniela Rastetter (Hrsg.):*

### **Mikropolitik am Arbeitsplatz. Qualitative Studien zur Anwendung von Taktiken in Unternehmen**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 261 S., ISBN 978-3-95710-032-0 (print), € 29,80  
ISBN 978-3-95710-132-7 (e-book pdf), € 27,99

Wird die Arbeitswelt aus mikropolitischer Perspektive betrachtet, gerät das Ringen um Ressourcen und Spielräume auf der Handlungsebene in den Blick. Wie werden organisationale Change-Prozesse – ob innerbetriebliches Delaying oder die fortschreitende Digitalisierung – strategisch genutzt? Wie funktioniert die Zusammenarbeit abhängig Beschäftigter zwischen Konkurrenz und Solidarität, wenn variable Entgeltbestandteile an interne Rankings geknüpft werden? Und wie gelingt die eigene Positionierung als Führungskraft, wenn aus Kolleg/innen im Zuge des Aufstiegs Untergebene werden oder unternehmenskulturelle Erwartungen nicht erfüllt werden können? – In den Beiträgen des vorliegenden Bandes wird diesen und weiteren Fragen nachgegangen. Deutlich

wird, wie Prozesse organisationaler Veränderung mikropolitische Arenen eröffnen, in denen die Beschäftigten mit Hilfe unterschiedlicher mikropolitischer Strategien versuchen, ihre Ressourcen zu wahren und nicht zu ‚Verlierern‘ zu werden, und wie sie sich – unter Bezugnahme auf die lokalen Übereinkünfte und spezifischen Rahmenbedingungen – im Spannungsfeld zwischen den eigenen Interessen und den Interessen anderer immer wieder neu positionieren.

**Schlüsselwörter:** Mikropolitik, Empirische Personalforschung, Führung, Organisationaler Wandel, Subjektivierung, Qualitative Methode, Gender, Networking

*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?

**Schlüsselwörter:** Generation Y, Generation Maybe, Millennials, Digital Natives, demografischer Wandel, junge Arbeitnehmergeneration

## ***Personalmanagement, Weiterbildung***

### *Friedemann W. Nerdinger, Christoph Müller, Christin Klingner (Hrsg.):* **Personalarbeit im demografischen Wandel. Ergebnisse aus dem Verbundprojekt PerDemo**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 222 S.,  
ISBN 978-3-95710-034-4 (print), € 27,80  
ISBN 978-3-95710-134-1 (e-book pdf), € 24,99

Innovation ist ein zentrales Thema in der Diskussion um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Entscheidend für deren Innovationsfähigkeit ist die Struktur der Belegschaft sowie deren Qualifikationsniveau und Qualifizierungsbereitschaft. Im Zuge der demografischen Entwicklung hat sich die Alters- und Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen verschoben. Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, den Zwang zur Innovativität heute und zukünftig nicht

nur unter immer komplexer werdenden Anforderungen, sondern auch mit weniger und im Durchschnitt deutlich älteren Mitarbeitern zu meistern.

Wie schaffen es Unternehmen, im Zuge des demografischen Wandels und einer damit einhergehenden alternden Belegschaft innovativ zu bleiben? Welche Herausforderungen, Chancen und Risiken ergeben sich damit für Unternehmen im Bereich der Personalarbeit? Wie können Personaler auf den Umgang mit alternden Belegschaften vorbereitet werden, um als Unternehmen im Wettbewerb ständiger Innovation bestehen zu können? Diese und weitere Fragen wurden vom Lehrstuhl für Wirtschaft- und Organisationspsychologie der Universität Rostock im Rahmen des Verbundprojektes PerDemo wissenschaftlich und praxisnah untersucht. Die Forschungsaktivitäten wurden zu einer Seminarreihe für Personalverantwortliche und Entscheidungsträger kleiner und mittlerer Unternehmen verdichtet. Das vorliegende Buch berichtet über die Ergebnisse.

**Schlüsselwörter:** Demografischer Wandel, alternde Belegschaften, innovatives Arbeitsverhalten, Qualifizierung, Seminarreihe, Personalverantwortliche, KMU

*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 erfolgversprechend ist und ob es eine optimale Anzahl an Auslandsentsendungen gibt. Weiterhin wird untersucht, wie Aus-

landsentsendungen 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.

**Schlüsselwörter:** Auslandsentsendung, Expatriate Management, deskriptive Entscheidungstheorie, Empowerment of Locals, internationales Personalmanagement

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

### **Neuere personalpolitische Handlungsschwerpunkte**

*Hochschulschriften zum Personalwesen*, hrsg. von Thomas R. Hummel, Heinz Knebel, Dieter Wagner, Ernst Zander, Band 43, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 292 S., ISBN 978-3-95710-036-8 (print), € 29.80  
ISBN 978-3-95710-136-5 (e-book pdf), € 27.99

Die Personal- und Sozialpolitik ist zweifelsfrei ein wichtiger Bestandteil der gesamtunternehmerischen Politik. Das Personal- und Sozialwesen verkörpert dabei die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern und der Gesellschaft.

Änderungen dieses Umfelds verändern demnach zwangsläufig auch die Schwerpunkte der Personal- und Sozialarbeit auf der betrieblichen Ebene. Eine zukunftsorientierte Personalarbeit erfordert eine höhere Flexibilität und damit den Fokus auf neuere personalpolitische Handlungsschwerpunkte. Damit ist die unternehmerische Personal- und Sozialpolitik gefragter denn je. Ebenso ist der Stellenwert des Personalmanagements neu zu justieren, hin zu einer proaktiven Sichtweise. Auf die demografische Entwicklung sei hier als Beispiel verwiesen. Betriebsverfassung und Mitbestimmung als zentrale konstitutive Handlungsfelder verweisen einmal mehr auf verstärkte Partnerschaft im Unternehmen sowie auf Besonderheiten der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit. Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei besonderen Mitarbeitergruppen sowie größenspezifische Besonderheiten der Unternehmen stellen weitere Schwerpunkte zukünftiger Personalpolitik dar. Der „Dauerbrenner“ Entgeltspolitik wird unter dem Aspekt demografiefester Entgeltsysteme insbesondere für ältere Mitarbeiter differenzierter zu

diskutieren sein. Leistungsbeurteilungssysteme müssen sich neben der Individualbewertung verstärkt der Bewertung von Teamleistungen widmen. Damit kommen neue Herausforderungen auf Führungsverantwortliche zu.

**Schlüsselwörter:** Personal- und Sozialpolitik, Demographie, Mitbestimmung, Teambewertung, Vergütung, Partnerschaftsidee, Arbeitszeit, AT-Angestellte.

*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.

**Schlüsselwörter:** Arbeitsgestaltung, Beratung, Demografieberatung, Demografischer Wandel, Fachkräftesicherung, Innovationsfähigkeit, Organisationsgestaltung, Personalentwicklung, Prävention, Reflexivität, Regionale Innovationsfähigkeit, Unternehmenskultur, Unternehmensführung

*Lyudmyla Volynets:*

### **Trade Unions and Worker Representation in Ukraine**

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

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

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

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

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

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

The experience of regional and local labour market observatories shows that information on some aspects of the labour market – such as the demand for skilled labour in certain sectors or spatial units – is difficult to obtain. In the recent years, ICT-related innovations have created new forms and types of

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

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

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

*Jürgen Prött:*

### **Nachhaltig im Ehrenamt. Gewerkschaftliche Vertrauensleute in der Bewährung**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 196 S.,  
ISBN 978-3-95710-046-7 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-147-4 (e-book pdf), € 22.99

Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind ehrenamtlich nachhaltig aktiv, wenn sie sich über die sporadische Unterstützung der Tarifpolitik hinaus in ihrem unmittelbaren betrieblichen Umfeld für eine fortgesetzte Humanisierung der Arbeitsbedingungen einsetzen.

Theoretisch geht die Studie von dem Problem der Beteiligung in demokratisch konzipierten Großorganisationen aus. Um Intensitäten von Partizipation bestimmen zu können, wird



Zugehörigkeit begrifflich von Bindung unterschieden und in das Spannungsfeld von Struktur und Handeln gestellt. Empirisch fußt die Analyse auf zwei Befragungswellen eines identischen Personenkreises neu gewählter Vertrauensleute der IG Metall im Herbst 2013 und im Frühjahr 2015. So konnte herausgearbeitet werden, ob und in welcher Weise sich die Bindungen des gewerkschaftlichen Funktionärsnachwuchses an ihre Organisation im Lauf der Zeit festigten. Es zeigt sich, dass die große Mehrzahl dieser Ehrenamtlichen zwar wertrational motiviert ist, aber in vielen Fällen allenfalls zu episodischer und von außen angeleiteter Beteiligung disponiert ist. Das gilt selbst für viele von denjenigen unter ihnen, die ein Mandat im Betriebsrat angestrebt haben. Von der Idee eines nachhaltigen, auf ihren überschaubaren Wirkungskreis gerichteten Engagements, das sich auf die Einsicht gründet, soziale Gerechtigkeit mit ökonomischen und ökologischen Zielsetzungen auszubalancieren, sind nur verhältnismäßig kleine Gruppen der Vertrauensleute angetan.

**Schlüsselwörter:** Bürgerschaftliches Engagement, Gewerkschaftliche Vertrauensleute, Organisationsbindungen, Humanisierung der Arbeit. Betriebliche Mitbestimmung

## Methoden

*Markus Burkhardt, Peter Sedlmeier:*

### Explorative und deskriptive Datenanalyse mit R

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,*  
hrsg. von Wenzel Matiaske, Martin Spieß u.a., Band 10,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 120 S.,  
ISBN 978-3-95710-044-3 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-144-0 (e-book pdf), € 17.99

Die explorative Datenanalyse (EDA) umfasst eine Reihe meist grafischer oder semigrafischer Verfahren, die es ermöglichen, Daten und Ergebnisse besser zu verstehen. Das Ziel der EDA ist es Muster, Auffälligkeiten oder Zusammenhänge in Daten zu entdecken. Im Hauptteil des Buches werden die Grundtechniken zur Exploration von Verteilungen, Zusammenhängen und multivariaten Beziehungen vorgestellt. Die Grenzen zwischen der explorativen und der deskriptiven Datenanalyse sind fließend und für eine vernünftige Datenanalyse (und auch zur Kommunikation von Ergebnissen) sind beide unabdingbar. Deswegen behandelt das Buch beide Arten von Verfahren. Zudem enthält es ein Kapitel über Effektgrößen und eines zu Grafiken in der Inferenzstatistik. Alle Verfahren werden mit Hilfe von Beispielen illustriert und können unter Verwendung der frei erhältlichen Programmiersprache

R von jedermann leicht nachvollzogen werden. Ergänzend werden alle R-Skripte auch online angeboten (<http://www.r-tutorials.de/eda>). Da keinerlei Programmierkenntnisse vorausgesetzt werden, eignet sich dieses Buch auch zum Einstieg in R.

**Schlüsselwörter:** Explorative Datenanalyse, deskriptive Datenanalyse, semigrafische und grafische Verfahren, Effektgrößen, R

## Marketing

*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.

**Schlüsselwörter:** Marketingrecht, Europarecht, Europäisches Wirtschaftsrecht, Europäische Union, internationales Management

**Journal of  
Competence-based Strategic Management**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014,  
ISSN (print) 2199-7179, ISSN (internet) 2199-7187  
€ 40.- / year

Originated from the German-language Journal called 'Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management', the Journal of Competence-based Strategic Management (JCSM) is a forum for papers from management, organization studies, technology and innovation management, human resource management and also other disciplines that address organizational competences from a strategic angle. The JCSM is positioned as an international journal that invites papers of both the conceptual and empirical kind. JCSM is open for any kind paper that furthers our understanding of organizational competences in competition. In the face of volatile, complex and uncertain conditions in business environments, the journal particularly invites papers that address competences that respond to these challenges. Theory development and application plays a role in the journal as well. Being open to any kind of theoretical background, JCSM is particularly interested in competence-based theory, the resource-based view and the dynamic capabilities perspective.

In the near future JCSM will turn from an annual publication mode to two issues each year. Some issues will be theme-focused as in the past and some are open for any meaningful contribution in the field. Insofar, we encourage interested authors to submit their papers whenever they consider useful to the editor-in-chief, Jörg Freiling (freiling@uni-bremen.de). All published papers undergo a double-blind review process where reviewers and editors intend to support authors of in-coming manuscripts in developing their paper to a publishable state. Papers published in JCSM should make a contribution to advance research on organizational competences and should be written rigorously. They need to conform to the JCSM paper standards.

**Editorial**

*Jörg Freiling, Wolfgang H. Güttel*

From the Editors: On Things in Motion and Motion-Makers

**Research Articles**

*Irina Koprax, Stefan Konlechner*

Dynamic Managerial Capabilities in Action:

Top Management Team Configuration and  
Asset Orchestration in High-Tech Start-Up Firms

*Heike Proff, Thomas Martin Fojcik, Benjamin Jung,  
Karl Christoph Sommer*

Developing Business Models in Times of  
Long-term Far-reaching Technological Change –  
A Competence-based Perspective

*Majdi Ben Selma*

Insurance Banking Combination:  
A Resource-based View Approach

*Tim Kessler, Martin Schneider*

Dienstleistungen als Schutzinstrument  
gegen Marken- und Produktpiraterie

*Malte Ackermann, Wolfgang Burr, Michael Stephan*

Adäquanz von Innovationskompetenz und  
Innovationskommunikation deutscher Unternehmen:  
Eine empirische Analyse

*selected English publications*

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

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

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

**Key words:** Developmental state, political parties, trade policy

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

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 125 S., ISBN 978-3-95710-021-4-0 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-95710-121-1 (e-book pdf), € 22.99

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

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

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

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2015, 73 S., ISBN 978-3-95710-029-0 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-95710-129-7 (e-book pdf), € 17.99

The “take away” of this booklet is that the utilization of Interim Executives in private equity – beyond bridging “CXO” positions – relates positively and negatively to the “context of the PE firm” in terms of size of funds, active or passive engagement, culture and operating model. Moreover, results illustrate that the utilization and successful deployment of the

Interim Executive role in PE relates positively to the importance of value creation programs and the existence of special “competencies” and very often a “complementary” skill-set of the Interim Executive. Likewise the utilization and duration of Interim Executive deployment in PE relates positively to the individual “context of the portfolio company” and the potential “role” coverage of the Interim Executive in terms of process stage, deal complexity and the intensity of the portfolio company situation. The role model of an Interim Executive is not limited to bridging executive management positions but, in a lot of instances, fits to PE value creation programs alongside the various PE process stages. Even if PE is already deploying in-house operating partners, it still appears to be very much a “complementary” role model for PE.

This booklet serves private equity representatives, portfolio company management and advisory boards as well as the Interim Executive profession as a best practice guide for a relatively new and flexible management tool by “doing more with less” resources in supporting performance improvement and value creation programs in PE portfolio companies.

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

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

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

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

The book examines the progress of this reform drive in Bihar, a state in Eastern India. It discusses the background for appointing the committee and its recommendations and also

presents the findings of a field study conducted in this regard. The findings inform further policy suggestions which are of general interest to the drive for financial inclusion also in other countries.

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

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

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

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

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

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

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

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

explored, how the above mentioned issues can be integrated in the continuously conducted regional and local labour market monitoring and how different stakeholders on the regional and local level can use the generated labour market data for their steering and strategy development activities.

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

*Sarah Elisabeth Schmelzer-Roldán:*

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

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

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

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

*Christian Scholz, Volker Stein (Eds.):*

**The Dean in the University of the Future**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

How do the changing framework conditions affect the functions of regional and local labour market observatories? To

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

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

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

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

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

linked reflection of the scope and focus of contemporary research on clusters.

*Martin Büscher, Michael Quante*

*in collaboration with Dominik Düber and Edgar Webmeier:*

### **Discovering, Reflecting and Balancing Values: Ethical Management in Vocational Education Training**

*Schriftenreihe für Wirtschafts- und Unternehmensethik,*

hrsg. von Th. Beschorner, A. Brink, M. Schmidt, W. Schmidt,

O. J. Schumann, Band 23,

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 164 S.,

ISBN 978-3-86618-873-0 (print), € 22.80

ISBN 978-3-86618-973-7 (e-book pdf), € 19.99

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

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

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

### **The Pursuit of Alternatives.**

### **Stories of Peoples’ Economic and Political Struggles Around the World**

ISBN 978-3-86618-390-2,

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 237 S., € 19.80

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

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

### *Elvire Meier-Comte: Knowledge Transfer and Innovation for a Western Multinational Company in Chinese and Indian Technology Clusters.*

### **Identification of local and firm’s knowledge transfer mechanisms to develop successful innovations**

*Schriften zum Internationalen Management,*

hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 26

ISBN 978-3-86618-802-0, ISBN 978-3-86618-902-7 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 324 S., € 32.80

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

and informal knowledge transfer mechanisms for communicating and integrating knowledge from the foreign subsidiary to headquarters are highlighted. This overall approach leads to new conclusions on the type of innovation strategies and organizations Western MNCs need to adopt to bring about successful innovation in Asia.

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

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

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

Taking the union protests against the General Agreement on Trade in Services (GATS) as a case study, this research uses core concepts derived from social movement theory to analyse the opportunities that existed for unions to influence these trade negotiations and their capacity to identify and take advantage of such opportunities. Importantly, it adds a power analysis designed to reveal the sources of power that unions draw on to take action.

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

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

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

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

*Christoph Scherrer (Ed.):*  
**China's Labor Question**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **State of the Art and Perspectives**

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

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

*Katharina Frosch:*

#### **The Innovative Capacity of an Aging Workforce**

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

In times of sweeping demographic changes, policy makers and business executives in mature economies perceive work-

force aging as one potential threat to the capacity for innovation and technological progress. However, evidence for age-dependency in innovative performance is still scarce. Pressing questions in this context are for example:

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

Starting from a comprehensive survey and critical discussion of existing studies about the interplay between workforce age and innovation, this book suggests a new conceptual framework to study the age-dependency of innovation. Based on this, three empirical studies investigate how the age composition of a workforce affects inventive performance in European regions, to what extent certain staffing patterns experienced by German firms boost innovative performance and how a region's entrepreneurial capacity relates to the age composition of its working-age population.

*Tade W. Peters:*

#### **Alliance Formation in Emerging Economies. A Resource-based and Agency-theoretic Analysis**

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

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

This book introduces a resource-based and agency-theoretic perspective on alliance formation analyzing factors that influence the potential to realize competitive advantages through inter-firm cooperation. It presents a framework that inte-



grates (inter)organizational and strategy research in order to investigate determinants of the alliance formation process of partner selection and alliance configuration in the distinct setting of emerging economies. The proposed framework is matched with empirical findings on the basis of a case study on alliances between small and medium-sized firms from industrialized countries and firms from China.

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

### *Backlist / ausgewählte Titel*

*Michael Faust (Hrsg.):*

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 192 S.,  
ISBN 978-3-86618-878-5 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-978-2 (e-book pdf), € 22.99

Die Managementberatung, verknüpft vor allem mit ihren großen Namen, ist der Inbegriff der Globalisierung. Die Beratungsfirmen sind in allen wichtigen Ländern der Welt präsent und versprechen, ihren Kunden das weltweit beste Managementwissen maßgeschneidert auf ihre Probleme zur Verfügung zu stellen. Globalität ist für sie Notwendigkeit und Versprechen zugleich. Die Beiträge dieses Bandes zeigen am Beispiel der spezifischen Phase der internationalen Ausdehnung der Managementberatung nach Mittel-Ost-Europa nach 1990, dass die großen, schon internationalisierten Beratungsfirmen tatsächlich erhebliche Reputations- und Vernetzungsvorteile gegenüber den kleineren und mittleren Beratungsfirmen aufweisen. Aber auch kleineren und mittleren Firmen gelingen oft erste Internationalisierungsschritte, indem sie ihren vorhandenen Kunden in die neuen Länder folgen, seltener aber die echte Niederlassung. Der Vergleich zwischen dieser Expansionsphase nach der Öffnung Mitteleuropas und dem Regimewechsel in Spanien nach der Franco-Ära zeigt, dass die internationale Expansion sowohl von der institutionellen und kulturellen Aufnahmefähigkeit des Ziellandes als auch von der relationalen und strukturellen Einbettung vor allem über Kundenbeziehungen abhängt. Die Analyse der internen Steuerung der global tätigen Managementberatungen macht deutlich, dass das „Best Practice“-Versprechen vor allem eine gepflegte Rationalitätsfassade ist. Dies hat Konsequenzen auch für die kritische Management- und Beratungsforschung, die die globalen Beratungsfirmen als einheitlich

agierende Agenten der „neoliberalen Heimsuchung“ charakterisiert. Dass auch große, börsennotierte Unternehmen ohne Berater auskommen (können), gibt schließlich Hinweise auf funktionale Äquivalente zur externen, kommerziellen Beratung, die international tätige Firmen entdecken und für organisationales Lernen fruchtbar machen können.

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

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

*Strategie- und Informationsmanagement,*  
hrsg. von Christian Scholz, Band 32,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 274 S.,  
ISBN 978-3-95710-003-0 (print), € 27.80  
ISBN 978-3-95710-103-7 (e-book), € 24.99

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

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

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

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 1,  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 232 S.,  
ISBN 978-3-86618-847-1 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-947-8 (e-book pdf), € 22.99

Die vorliegende Studie will einen Beitrag dazu leisten, den Umsetzungsgrad von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erhöhen. Dies erfordert die Verknüpfung der einschlägigen Erkenntnisse aus den Forschungsfeldern Arbeit, Gesundheit und Geschlecht. Auf dieser Grundlage wird ein beteiligungsorientiertes Vorgehens-

modell für eine geschlechtergerechte und gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung skizziert, welches die Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie berücksichtigt und die Dilemmata der Frauenförderung (Knapp) konzeptionell und methodisch reflektiert. So sollen strukturell erzeugte Differenzen in den Blick genommen, Stereotypisierungen vermieden und Chancengleichheit und Gleichwertigkeit angestrebt werden. Anhand von drei Fallstudien wird dargestellt, welche Aspekte in der betrieblichen Praxis für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung relevant sind.

**Schlüsselwörter:** Gender Mainstreaming, Betriebliche Gesundheitsförderung, Organisationsentwicklung

*Jörg Jelinski:*

**Prozesse des Entstehens und des Verlustes von Vertrauen aus attributionstheoretischer Sicht. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Einflusses von Netzwerkerfahrungen in Geschäftsbeziehungen**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 54, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 299 S., ISBN 978-3-86618-887-7 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-987-4 (e-book pdf), € 27.99

Vertrauen prägt soziale Beziehungen in hohem Maße. In Geschäftsbeziehungen ist Vertrauen von großer Bedeutung, um z. B. neue Produkte zu entwickeln oder neue Märkte zu erschließen. Durch gegenseitiges Vertrauen kann die Zusammenarbeit in vielerlei Hinsicht gefördert werden. Wird das entgegengebrachte Vertrauen jedoch gebrochen, können die Konsequenzen für den Vertrauensgeber, vielleicht auch für weitere Beteiligte, gravierend sein. Damit stellt sich die Herausforderung der Beurteilung, welchem Geschäftspartner in welchem Ausmaß vertraut werden kann, um bestimmte Ziele in die Tat umzusetzen.

Im Rahmen dieser Dissertation wird daher das Ziel verfolgt, einen Erklärungsansatz für das Entstehen und den Verlust von Vertrauen in Geschäftsbeziehungen zu entwerfen. Einerseits wird berücksichtigt, wie ein Vertrauensgeber die Verhaltensweisen eines Vertrauensnehmers reflektiert beurteilt, wie er dabei auch Informationen aus vergangenen und aktuellen Netzwerkerfahrungen einbezieht und welche Schlüsse er hieraus für eine zukünftig festzulegende Vertrauensbereitschaft

ziehen könnte. Andererseits werden auch heuristische Beurteilungsweisen und ihre möglichen Konsequenzen fokussiert. Die theoretischen Überlegungen dieser Dissertation basieren im Wesentlichen auf der Kovarianztheorie von KELLEY, der Verantwortlichkeitstheorie von WEINER und dem Vertrauensmodell von MAYER, DAVIS und SCHOORMAN.

Im empirischen Teil werden in einem Experiment, ausgehend von der Verantwortlichkeitstheorie von WEINER, unterschiedliche Revancheverhalten untersucht, die sich auf Grundlage verschiedener Opportunismusformen ergeben.

**Schlüsselwörter:** Vertrauen, Attributionstheorie, Verantwortlichkeitstheorie, Beurteilung, Geschäftsbeziehung, Unternehmenskooperation, Unternehmensnetzwerk, Experiment, Opportunismus, Revancheverhalten

*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.

**Schlüsselwörter:** Prinzipal-Agenten-Theorie, Motivation, Anreizsystem, Cafeteria-System, Fuzzy Analytic Hierarchy Process, Fuzzy Expertensystem

*Stefan Dobiasch:*

**Ethikmanagement und Kommunikationskultur.  
Implementierungsproblematik und Bedeutung  
einer dialogischen Kommunikationskultur für das  
moralische Entscheiden und Handeln**

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 340 S.,  
ISBN 978-3-86618-876-1 (print), € 34.80  
ISBN 978-3-86618-976-8 (e-book pdf), € 32.99

In Ethikmanagement und Corporate Social Responsibility (CSR) werden große Hoffnungen gesetzt, um der Moral in der Wirtschaft und im unternehmerischen Handeln Geltung zu verschaffen. Aber lassen sich solche Ansprüche unter Wettbewerbsbedingungen realisieren? Der Ansatzpunkt in „Ethikmanagement und Kommunikationskultur“ sind Entscheidungssituationen im Geschäftsalltag, wenn moralische Ansprüche und wirtschaftliche Interessen in Einklang zu bringen sind. Auf Basis einer Analyse von Ethikmanagement, seiner Implementierungsproblematik und Glaubwürdigkeit sowie der relevanten personalen und situativen Bedingungen wird die zentrale Bedeutung einer dialogischen Kommunikationskultur für die erfolgreiche Implementierung herausgearbeitet. Anhand des Modells der Handlungs-Entscheidungsfreiheit von Mario von Cranach lässt sich der Prozess des Entscheidens und Handelns rekonstruieren und empirisch untersuchen. Die Ergebnisse einer Pilotstudie belegen die besondere Bedeutung der Kommunikationskultur.

**Schlüsselwörter:** Wirtschaftsethik, Unternehmensethik, Führungsethik, CSR, Corporate Social Responsibility, Ethikmanagement, Business Ethics, Implementierung, Implementierungsproblematik, Verantwortung, Moral, moralisches Entscheiden, moralisches Handeln, Entscheidungsprozess, Glaubwürdigkeit, Kommunikationskultur, Dialog, dialogische Kommunikationskultur

*Jens Hoeppe:*

**Entscheidungs- und Legitimationsmuster im  
Nachhaltigen Personalmanagement.  
Orientierungs- und Handlungsrahmen für die  
Personalarbeit**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 509 S.,  
ISBN 978-3-95710-001-6 (print), € 42.80  
ISBN 978-3-95710-101-3 (e-book pdf), € 39.99

Die unternehmerische Personalarbeit steht vor neuen Herausforderungen: Der Fach- und Führungskräftemangel als Ausdruck der Personalknappheit manifestiert eine noch nie wahrgenommene Bedeutung von (potentiellen) Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeitern für die Wettbewerbs- und damit Überlebensfähigkeit von Unternehmen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, das strategische Personalmanagement in einem deutlich erweiterten Kontext zu verstehen und die Funktionsfähigkeit der so genannten Humanressourcenquellen in der strategischen Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

Mit den damit erforderlichen Investitionen ist aber naturgemäß der Verzicht auf kurzfristige Erträge verbunden: Damit bewegt sich eine auf Überlebensfähigkeit des Unternehmens ausgelegte Personalarbeit in dem Dilemma zwischen Effektivität, Effizienz und Kosten (ökonomische Rationalität) und langfristiger Überlebensfähigkeit im Sinne einer Humanressourcengemeinschaft (Nachhaltigkeitsrationalität), womit personalstrategische Entscheidungen einerseits komplexer werden, andererseits aber auch gerechtfertigt und legitimiert werden müssen.

Das vorliegende Buch bietet für die nachhaltige Weiterentwicklung des Personalmanagements einen Orientierungs- und Handlungsrahmen, indem es die aktuelle Forschung zum Nachhaltigen Ressourcenmanagement, zur strategischen Entscheidungsfindung und zur Legitimation zusammenführt und ein integriertes Entscheidungs- und Legitimationsmuster vorstellt.

*Harald Klein:*

**Computerunterstützte Textanalysen mit  
TextQuest. Eine Einführung in Methoden und  
Arbeitstechniken**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden*, hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 6,  
ISBN 978-3-86618-831-0, ISBN 978-3-86618-931-7 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 135 S., € 22.80

Was können computerunterstützte Textanalysen leisten? Welche Möglichkeiten, aber auch welche Grenzen gibt es? Welche Ergebnisse lassen sich wie erzielen?

Am Beispiel von Heirats- und Kontaktanzeigen werden die Analysemöglichkeiten von TextQuest beschrieben. Ein Schwerpunkt liegt in der Aufbereitung von Texten durch Abschreiben, Scannen oder Diktieren, aber auch in der Übernahme von Texten aus Textarchiven oder dem Internet. Dabei werden Grenzen und Möglichkeiten der einzelnen Methoden aufgezeigt.

Verschiedene Arten von Wörterlisten geben einen Überblick über den Wortschatz und können für die Formulierung von Suchbegriffen genutzt werden, die dann im Kontext dargestellt oder in einer Inhaltsanalyse genutzt werden.

Insbesondere bei der Inhaltsanalyse werden Probleme wie Mehrdeutigkeit und Negation von Suchbegriffen mit den verfügbaren Methoden und Arbeitstechniken diskutiert sowie Möglichkeiten der Validierung von Kategoriensystemen vorgestellt: von der interaktiven Kodierung bis hin zu umfangreichen Protokolldateien.

Die (syntaktische) Lesbarkeit von Texten lässt sich mittels Lesbarkeitsformeln für verschiedene Sprachen und Textgenres bestimmen.

**Schlüsselwörter:** Inhaltsanalyse, Lesbarkeitsanalyse, Textanalyse, Wörterliste, KWIC

*Ricarda B. Bouncken, Manfred Bornewasser, Lutz Bellmann (Hrsg.):*

### **Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit**

*Beiträge zur Flexibilisierung,*

hrsg. von Ricarda B. Bouncken & Manfred Bornewasser, Band 5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 201 S., ISBN 978-3-86618-868-6 (print), € 22,80, ISBN 978-3-86618-968-3 (e-book pdf), € 19,99

Der fünfte Band der Reihe „Beiträge zur Flexibilisierung“ ist das Ergebnis des „2. Interdisziplinären Forums Zeitarbeit“, das im Dezember 2012 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg stattfand. Der Band behandelt schwerpunktmäßig zwei der größten aktuellen Herausforderungen der Zeitarbeit: die Branchenzuschlagstarife und die Qualifizierung von Zeitarbeitskräften. Erneut konnten die Herausgeber namhafte Vertreter aus Wissenschaft und Praxis als Autoren gewinnen.

**Schlüsselwörter:** Zeitarbeit, Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Branchenzuschläge, Qualifizierung

### **Engelbert Wimmer: Kompetenz-Management in der Industrie. Eine theoretische und empirische Studie zum Beitrag des Kompetenzmanagements für das Personal- und Weiterbildungsmanagement**

*Managementkonzepte,* hrsg. von Klaus Götz, Band 36, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2014, 310 S., ISBN 978-3-86618-881-5 (print), € 29,80, ISBN 978-3-86618-981-2 (e-book pdf), € 27,99

Technologischer Wandel und Globalisierung führen zu massiven Anpassungen von Industrien, die Grenzen von Unternehmen werden zunehmend durchlässig und der demografische Wandel zwingt zu neuen Arbeitsmodellen. Nicht mehr die Rechtsform und die legalen Grenzen bestimmen die Identität von Unternehmen, sondern die anstehende Aufgabe, das zu bewältigende Projekt.

Kompetenzen als Bindeglied zwischen Markt und Unternehmen avancieren damit zur zentralen Erfolgsgröße, weil sie Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft miteinander verknüpfen und damit als fundierte Grundlage nachhaltiger Wettbewerbsvorteile fungieren.

„Kompetenz“ und „Kompetenzmanagement“ haben damit in der Weiterbildung und im Personalmanagement eine zentrale, von unternehmensstrategischen Interessen geleitete Bedeutung bekommen. Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit lautet: Welchen Optimierungsbeitrag kann ein zielgerichtetes Kompetenzmanagement für die Wertschöpfung in komplexen und integrierten Netzwerken leisten? Diese Frage wird anhand eines Diskurses zum Stand der Wissenschaft und einiger praktischer Beispiele aus der Industrie beleuchtet.

**Schlüsselwörter:** Kompetenzmanagement, Kompetenzmanagement in der Industrie, Kompetenzmanagementprozess, Talent-Management

### **Christine Burkart: Begleitung von organisationalen Veränderungsprozessen. Empirische Befunde zu einem Projekt der Organisationskultur-entwicklung eines Großunternehmens**

*Managementkonzepte,* hrsg. von Klaus Götz, Band 35, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 197 S., ISBN 978-3-86618-879-2 (print), € 24,80, ISBN 978-3-86618-979-9 (e-book pdf), € 22,99

Veränderungen und Unsicherheit avancieren zu festen Bestandteilen moderner Arbeitsorganisation. Die Frage nach der Bewältigung von Wandel und dem Umgang mit dem Veränderungsimperativ stellt Organisationen vor eine zentrale Herausforderung: Organisationen müssen als Gesamtheit lernen, um erfolgreich und zukunftsfähig zu sein.

Im Rahmen der Debatte um Lern- und Entwicklungsprozesse von und in Organisationen wird die Entwicklung von Organisationskultur als relevante Einflussgröße hinsichtlich organisationalen Wandels betrachtet. Die Arbeit setzt sich mit der Bedeutung der Organisationskultur in Bezug auf organisationale Lernprozesse auseinander. Die Kategorie der Organisationskultur wird als grundlegender Aspekt des pädagogischen Verständnisses organisationalen Lernens entfaltet, das als subjektbezogen gelten kann und individuelle Aneignungsprozesse der Organisationsmitglieder voraussetzt. Führungskräfte nehmen im Rahmen der aktiven Gestaltung von Organisationskultur und damit grundlegenden organisationalen Lern-

nens eine besondere Rolle ein: Führung wird als Ankerpunkt und Impuls zur Initiierung von organisationalen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen wirksam.

**Schlüsselwörter:** organisationales Lernen, organisationale Lern- und Entwicklungsprozesse, Organisationskultur, organisationskulturelle Entwicklung, Führung, Personal- und Organisationsentwicklung

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

### **Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*

hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 3, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 214 S., ISBN 978-3-86618-884-6 (print), € 24.80  
ISBN 978-3-86618-984-3 (e-book pdf), € 22.99

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

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

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

*Martin Eisend:* **Metaanalyse**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden,*

hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 8, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 104 S., ISBN 978-3-86618-875-4 (print), € 19.80  
ISBN 978-3-86618-975-1 (e-book pdf), € 17.99

Angesichts der stark zunehmenden Zahl von wissenschaftlichen Untersuchungen ist es heutzutage für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen kaum noch möglich, einen Überblick über alle Forschungsergebnisse selbst in einem klar abgegrenzten Forschungsgebiet zu behalten. Auch zu relativ spezifischen Fragestellungen liegen oftmals mehrere Untersuchungen vor, die durchaus mit uneinheitlichen und manchmal sogar widersprüchlichen Befunden aufwarten. Hier kommt die Metaanalyse zum Einsatz. Unter einer Metaanalyse versteht man ein Verfahren, mit dem die statistischen Ergebnisse verschiedener Untersuchungen integriert werden, so dass man ein zusammenfassendes Gesamtergebnis erhält; außerdem können im Rahmen der Metaanalyse die Gründe für die Unterschiede der Ergebnisse, die in den verschiedenen Untersuchungen gefunden wurden, analysiert werden.

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

**Schlüsselwörter:** Empirische Generalisierung, Metaanalyse, Effektstärke

*Jobanna 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

Mit der zunehmenden Forderung nach lebenslangem Lernen und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern steigt die Relevanz betrieblicher Weiterbildung. Weiterbildung ist aus Unternehmenssicht eine lohnenswerte Investition, wenn die Produktivität der Mitarbeiter gesteigert

wird. Allerdings sind Bildungsinvestitionen mit Unsicherheit behaftet, da sich bei qualifizierten Mitarbeitern die Abwanderungsgefahr erhöhen kann.

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. Schätzungen, die mittels Instrumentvariablen eine mögliche Teilnehmerselektion berücksichtigen, deuten auf eine Stärkung der Bindung hin. Weiterhin zeigt sich, dass Weiterbildung Bindung verstärken kann, insbesondere bei arbeitsplatznahen und in der Freizeit verwertbaren Weiterbildungen. Die Auswertungen legen nahe, dass Weiterbildung in Krisenzeiten sinnvoll ist und dass ein breites und offenes Schulungsangebot die Weiterbildungskultur im Unternehmen fördern kann.

**Schlüsselwörter:** Mitarbeiterbindung, Weiterbildung, sozialer Tausch, Humankapital, Kurzarbeit, Qualifizierung während Kurzarbeit

*Melanie Hyll:*

### **Karriereformen im Wandel. Herausforderungen für Individuen und Organisationen**

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 288 S.,  
ISBN 978-3-95710-009-2 (print), € 32.80  
ISBN 978-3-95710-109-9 (e-book pdf), € 29.99

Die betrieblichen Reorganisationsprozesse der letzten Jahre und die damit verbundene Abflachung von Hierarchien stellen organisationale Karrieresysteme vor neue Herausforderungen. Fragt man nach den Folgen für Karrieren, so wird häufig vorschnell von einer Erosion der Kaminkarriere, also des innerbetrieblichen hierarchischen Aufstiegs, gesprochen und es werden neue plakative Karrierekonzepte, wie die „boundaryless career“ oder die „protean career“ ins Gespräch gebracht. Diese werden als „Lösung“ der Flexibilisierungsforderungen präsentiert und schreiben dem einzelnen Erwerbstätigen die Verantwortung für die Gestaltung seiner Karriere zu. Das vorliegende Buch hinterfragt solche plakati-

ven und verallgemeinernden Thesen. Karriere wird hier als Schnittstelle zwischen Individuum und Organisation verstanden, so dass der Beitrag beider Seiten – der Organisation und des karriereinteressierten Individuums – in den Blick gerät. Auf der Basis von fünf qualitativen Unternehmensfallstudien wird gezeigt, dass anstelle von einer linearen Entwicklung *von* der Kaminkarriere *zur* boundaryless und protean career von einer Pluralisierung und Politisierung von Karriereformen gesprochen werden muss. Es bilden sich unterschiedliche Karriereformen heraus und Karriere wird auf innerbetrieblicher Ebene zunehmend zum Aushandlungsthema. Im Zuge solcher Pluralisierungs- und Politisierungsprozesse entstehen neue Stabilitäts- und Bindungsprobleme auf Seiten der Organisation und Anerkennungs- und Orientierungsprobleme auf Seiten der Beschäftigten.

**Schlüsselwörter:** Kaminkarriere, boundaryless career, protean career, Anerkennung, Human Resource Management, Personalentwicklung, Internationalisierung

*Siegfried Rosner, Andreas Winbeller:*

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

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

„Ein glänzend geschriebenes Buch, das den aktuellen internationalen Forschungsstand zu Mediation und Verhandlung zuverlässig darstellt, dabei die Bedürfnisse der Praxis nie aus den Augen verliert und viele eigene kluge Ideen und Anregungen einbringt.“

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

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

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

„Siegfried Rosner und Andreas Winbeller beschreiben in ihrem Buch viele der heute bekannten Mediations- und Verhandlungsverfahren. Sie beschreiben dabei nicht nur Vorgehensweisen, sondern erläutern gleichzeitig deren theoretische Hintergründe und weisen auf Verbindungslinien zwischen

den verschiedenen Ansätzen hin. Ein Buch, das die Bibliothek eines jeden Mediators und Verhandlers mehr als ergänzt!“

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

*Stephan Laske, Manfred Schweres (Hrsg.):*

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

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

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

Die Herausgeber wollen sich aber nicht auf eine historisierende Rückschau beschränken. Es gibt aktuell genügend Anlässe für die Frage, ob sich die Wissenschaft nicht erneut und vermehrt mit krisenhaften Erscheinungen am Arbeitsmarkt, in Arbeits- und Produktionsprozessen auseinandersetzen sollte: Eine Besorgnis erregende Jugendarbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Menschen, die trotz eines Arbeitsverhältnisses der Armutsfalle kaum entrinnen („working poor“), zunehmende Leistungsverdichtung mit der Folge eines Burnout oder Verstöße gegen Gleichbehandlungspostulate seien hier exemplarisch genannt. Bedarf es also einer „Revitalisierung der Arbeitsorientierung“ beziehungsweise der Humanisierung der Arbeit? Vielleicht steht hierfür ja derzeit ein „window of opportunity“ offen. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es nämlich: „In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern wollen wir die Arbeits-, Produktions- und Dienstleistungsforschung stärken und hierzu ein neues Förderungsprogramm auflegen. Dies trägt zur Sicherung einer hohen Beschäftigungsquote und zur Humanisierung der Arbeitswelt bei.“ Sollte die Arbeitsforschung vor einer neuen Blüte stehen ...?!

*Thomas Steger / Olaf Kranz (Hrsg.):*

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

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

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

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

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

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

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

*Managementkonzepte*, hrsg. von Klaus Götz, Band 30  
ISBN 978-3-86618-042-0, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2006, 272 S., € 29,80

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

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

*Schriften zum Management*, hrsg. v. Claus Steinle, Band 39  
ISBN 978-3-86618-837-2, ISBN 978-3-86618-937-9 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 319 S., € 29,80

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

Diplomatie – als spezielles politisches Phänomen – hat bisher noch keinen grundlegenden Einzug in die BWL genommen. Maren Luther untersucht auf der Basis einer qualitativen Studie die Übertragbarkeit diplomatischen Verhaltens auf den betriebswirtschaftlichen Kontext. Diplomatisches Verhalten hat in der Unternehmung dort eine große Bedeutung, wo politische Interessen aufeinander treffen sowie Interessengegensätze und Konflikte bestehen. Es ist zu verstehen als konfliktregulierendes, konsensmobilisierendes Phänomen, welches sich durch taktvolles und taktisches Verhalten sowie durch eine gewisse „Geschmeidigkeit“ auszeichnet. Insbesondere im Rahmen von Veränderungen besteht oft ein hohes Konfliktpotenzial, welches sich bei unklaren Machtverhältnissen durch fehlende Weisungsbefugnis noch verstärkt.

Diplomatisch agierende Führungskräfte können vorausdenken, viele Variablen beachten und taktierend abwägen. Die potenziellen zukünftigen Aktionen und Reaktionen der Interaktionspartner über mehrere „Runden“ werden bei jeder Handlung in Erwägung gezogen.

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

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

## *Stephan Kaiser, Arjan Kozjica (Hg.): Ethik im Personalmanagement. Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen*

*dmwv schriftenreihe*, folge 21,  
ISBN 978-3-86618-673-6, ISBN 978-3-86618-773-3 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S., € 29,80

In der Wirtschafts- und Unternehmensethik werden teils explizit, stets aber zumindest implizit Fragen des Personalmanagements (mit-)diskutiert. Die Profession der Personalmanager indes hat sich lange Zeit nicht besonders intensiv mit normativen Fragen des Personalmanagements auseinandergesetzt. Dies ändert sich in letzter Zeit. Der vorliegende Band greift das steigende Interesse an einer vertiefenden Diskussion über Ethik im Personalmanagement auf und setzt Impulse für Theorie und Praxis des Personalmanagements. Die einzelnen Beiträge nähern sich der Ethik im Personalmanagement aus unterschiedlichen Perspektiven, wie beispielsweise der ethischen, psychologischen und ökonomischen. Hierdurch werden die Erkenntnisse der Wirtschafts- und Unternehmensethik auf die spezifischen „Personal-Probleme“ angewandt und dadurch insbesondere für Praktiker „konkreter“ gemacht. Gleichzeitig ist es das Ziel, die theoretische Diskussion des Personalmanagements um ethische Aspekte anzureichern.



*Sibylle Peters, Jörg von Garrel (Hrsg.):*

## **Arbeits – Zeitsouveränität für Führungskräfte von Morgen. Vereinbarkeit von Beruf und Privatheit**

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

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

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

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

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

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

**Schlüsselwörter:** Flexibilisierung, Beschäftigung, Zeitarbeit, Leiharbeit, Arbeitsmarkt

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

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

Der vierte Band des Jahrbuchs zum Strategischen Kompetenz-Management beschäftigt sich mit dem Thema ‚Ambidextrie: Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation‘. Das Thema ‚Ambidextrie‘ (oder ‚Beidhändigkeit‘) als organisationale Fähigkeit von Unternehmen im Umgang mit verschiedenen Aktivitätsmustern zur Bewältigung (vermeintlich) dichotomer Umweltanforderungen, z. B. im Spannungsfeld zwischen Stabilität bzw. Effizienz einerseits und Veränderung bzw. Innovation andererseits, ist in den vergangenen Jahren von einer wachsenden Zahl theoretischer und empirischer Arbeiten im Kontext des ressourcen- und kompetenzbasierten Ansatzes der Unternehmensführung aufgegriffen worden. Die Beiträge des vorliegenden vierten Bandes des Jahrbuchs ziehen Zwischenbilanz und bieten eine Synopsis der bisherigen Forschungsarbeiten zur Ambidextrie-Thematik. Darüber hinaus widmen

sie sich den offenen Fragen und Forschungslücken, z. B. den Grundlagen und Dimensionen des Ambidextrie-Konstrukts sowie dem Phänomen der Ambidextrie in Netzwerken.

*Gernot Mühge, Johannes Kirsch:*

### **Wirksamkeit der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten in Deutschland**

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

Abteilungen zur internen Personalvermittlung zielen auf Beschäftigungssicherheit in Unternehmen in Zeiten von Restrukturierungen und Stellenabbau. Ihr Ziel ist es, von Stellenabbau betroffene Beschäftigte im Unternehmen zu halten, sie aufzufangen, zu qualifizieren und auf freie Stellen im internen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Personalvermittlungsabteilungen oder „interne Arbeitsämter in Unternehmen“, so eine gängige Selbstbezeichnung, wurden im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „WEGA – Wirksamkeit von Einrichtungen zur Gestaltung interner Arbeitsmärkte“ untersucht; das vorliegende Buch bildet den Abschlussbericht des WEGA-Projekts. Es skizziert die vielfältige Landschaft von Personalvermittlungsabteilungen in deutschen Unternehmen und Verwaltungen und untersucht die Organisation, Wirksamkeit und Methoden der internen Personalvermittlung, die Chancen und Risiken für die Beschäftigten sowie typische Interessenkonflikte und Widersprüche, die mit der Förderung unternehmensinterner beruflicher Mobilität verbunden sind.

**Schlüsselwörter:** Restrukturierung, Beschäftigungssicherung, interner Arbeitsmarkt

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

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

Gibt es einen Beratungsansatz jenseits von der rationalistischen Expertenberatung einerseits und einer systemischen Prozessberatung andererseits? Dieses Buch versucht erste Konturen eines Beratungsansatzes herauszuarbeiten, der die Ansätze der modernen Organisations- und Professionstheorie ernst nimmt. In diesem Sinne geht es den Autoren dieses Buches darum, sich aus den zweckrationalen Verengungen der zurzeit noch dominierenden Expertenberatung zu lösen. Dieses Buch will zeigen, wie – anders als bei der systemischen

Beratung, deren ausgearbeitetes Interventionsrepertoire für Familien, Gruppen, soziale Bewegungen und Organisationen gleichermaßen gültig zu sein scheint –, Anchlüsse an die moderne Organisationstheorie aussehen können und damit Phänomene wie Regelabweichungen, Organisationsstrukturwandel, Macht oder Informalität für eine Beratungspraxis erschlossen werden können.

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

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

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

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

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

Dem Mythos von ökonomischer Vernunft und handlungsmächtigen „great men“ wird eine stark relativierende Perspektive sozialen Handelns in Organisationen gegenübergestellt. Erst im Wissen um die Wirkungsweisen solcher – vielfach tabuisierter und damit zumeist dem „Halbwissen“ überlassener – Prozesse und Mechanismen wird es in der Folge möglich sein, die Bereiche der Kontrolle nach und nach auszuweiten.

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

### **Produktion und Dienstleistung.**

#### **Integration als Zukunftschance**

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

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

*Joachim Ludwig, Manfred Moldaschl, Martin Schmauder,*

### **Klaus Schmierl (Hg.): Arbeitsforschung und Innovationsfähigkeit in Deutschland**

*Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit,*

hrsg. von Manfred Moldaschl Band 9

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

Alle reden von Innovation und der Bedeutung des Wissens. Von Arbeit hingegen ist nurmehr die Rede, wenn es um Arbeitsplätze geht. Doch Wissen und Innovation werden in Arbeitsprozessen erzeugt. Der Zusammenhang von innovativer Arbeit und Innovationsfähigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft ist enger denn je. Wie können innovative Arbeit und zur Innovationsfähigkeit in Deutschland beitragen? Der vorliegende Band zieht aus sozial-, wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Perspektive ein Resümee zum Stand der Arbeitsforschung und schlägt programmatisch die Brücke zur

Innovationsforschung. Zu den Themen Innovationsarbeit, Innovations- und Wertschöpfungspartnerschaften, nachhaltige Nutzung von Humanressourcen und Veränderungskulturen werden neue Modelle, Methoden und empirische Befunde vorgestellt.

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

### **Kooperationsorientierte Kompetenzen**

*Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 5,*

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

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

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

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

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

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

Der vorliegende Herausgeberband ermöglicht einen umfangreichen sowie zugleich differenzierten Einblick in das „gelebte Personalmanagement“. Der besondere Fokus liegt auf deutschen Personalpraktiken, jedoch werden diese wiederholt in einen internationalen Kontext gestellt bzw. international komparativ analysiert. In Zeiten von globalisierten Wirtschafts- und Forschungslandschaften ist es zudem zielführend, nicht nur die Arbeiten der deutschen *Cranet*-Arbeitsgruppe, sondern auch ausgewählte Beiträge der internationalen Kollegen des *Cranet*-Netzwerks mit aufzunehmen.

Anliegen dieses ersten von der deutschen *Cranet*-Arbeitsgruppe erstellten Herausgeberbands ist es, dem interessierten Leser, sei es Wissenschaftler, Praktiker oder Studierender, einen möglichst facettenreichen Einblick in die Aktivitäten des *Cranet*-Netzwerkes zu ermöglichen.

*Doris Holzträger:*

**Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung.  
Gestaltung von Maßnahmen der Betrieblichen  
Gesundheitsförderung für Führungskräfte**

ISBN 978-3-86618-815-0, ISBN 978-3-86618-915-7 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S., € 29,80

Warum lohnt sich gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung aus betrieblicher Sicht? Welche Rolle erfüllen die Führungskräfte im mittleren und unteren Management in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)? Wie sieht die Gestaltungspraxis von BGF-Maßnahmen für Führungskräfte aus? Wie kann eine gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung effizienter ausgestaltet werden? Diesen Fragen geht die vorliegende Untersuchung durch eine Literaturanalyse und durch eigene Fallstudien zu ausgewählten BGF-Maßnahmen für Führungskräfte wie Gesundheit Check-up, Handbuch zur Umsetzung von Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen für Führungskräfte in nationalen Großunternehmen nach. Insgesamt bietet die Untersuchung innovative Einsichten zur Gestaltung und Weiterentwicklung der gesundheitsförderlichen Mitarbeiterführung in Deutschland.

**Schlüsselwörter:** Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Führungskräfte, Verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen, Demografischer Wandel, Psychische Arbeitsbelastungen, Arbeitsfähigkeit, Personalpolitik