

Neues und Aktuelles

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

Wolfgang H. Güttel (Hg.): **AUSTRIAN MANAGEMENT REVIEW. Volume 7**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 119 S., ISBN 978-3-95710-096-2 (print), € 19.80 ISBN 978-3-95710-196-9 (e-book pdf), € 17.99

Volume 7 enthält folgende Beiträge:

- Editorial von Karin Link und Barbara Müller
- *Wolfgang H. Güttel:* Leistungskern
- *Jutta Camen, Michael Müller-Camen, Markus Stelzmann:* Management und Quantenphysik
- *Stephan M. Klinger, Phillipp Strasser:* No Risk – No Management?
- *Rupert Hasenzagl, Karin Link:* Agil – das neue Paradigma in der Unternehmensführung?
- *Barbara Müller:* Theorie für die Praxis
- *Stefan Konlechner:* Schwarze Katze von rechts!
- *Christiane Müller, Alexander Schmidt:* Change it or leave it
- *Siegfried Lachmair:* Konfliktmanagement in Organisationen
- *Marcel Schütz, Heike Röbbken:* We want to be modern
- *Martin Rost, Marcel Stölzel, Arjan Kozica, Birgit Renzl:* Neue Arbeitsaufgaben und Anforderungen durch Industrie 4.0 in der Automobilbranche
- iHRCM News
- OeNB-Forschungsprojekt: Komplexitätsmanagement
- Nachwuchs-Werkstatt
- vordenken – nachdenken – querdenken – mitdenken

Dirk Holtbrügge & Helmut Haussmann (Eds.):

The Internationalization of Firms. Case Studies from the Nürnberg Metropolitan Region

Nürnberger Edition zum Internationalen Management, hrsg. von Dirk Holtbrügge und Helmut Haussmann, Band 7, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 2. Aufl. 2017, 267 S.,

ISBN 978-3-95710-098-6 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-198-3 (e-book pdf), € 22.99

The Nürnberg Metropolitan Region is one of the most powerful economic regions in Europe. Several large and renowned multinational corporations, as well as many impres-

Rainer Hampp Verlag, Vorderer Lech 35

D – 86150 Augsburg

E-Mail: Info@RHVerlag.de

Ust.-Nr. 103/224/90955

www.Hampp-Verlag.de

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

sive family-owned firms and hidden champions, have their headquarters here.

This volume contains 17 case studies of companies based in this region and their international operations. The scope reaches from the early internationalization strategies of the Tucher in the Middle Ages to the consequences of the Brexit on current business activities. The case studies cover an extensive range of industries, from high-tech and industrial sectors to service providers, non-profit organizations and university spin-offs.

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

Keywords: Market Entry Strategies, International Human Resource Management, Corporate Social Responsibility, Case Studies

Organisation

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

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

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

Nach einer Entfaltung des Phänomens der Einflussnahme, vor allem auch in der Abgrenzung zur Manipulation, entwickelt das Buch Konsequenzen aus der Grundthese, dass Einflussnahme vor allem dort möglich ist, wo sich Veränderungen vollziehen. Je nach Anstoß für die Veränderung, ob diese von außen bewirkt oder selbst initiiert wurde und je nach Zielrichtung der Veränderung, ergeben sich unterschiedliche

Aufgaben: *Aufbauen, Retten, Integrieren oder Optimieren*. Diese wiederum erfordern die jeweils passende Akteursrolle und schließlich auch bestimmte mikropolitische Verhaltensweisen.

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

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

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

Schlüsselwörter: Willensbildung, Einflussnahme, Mikropolitik, Persönlichkeit, Organisation

Lisa Neale: Leveraging Social Capital for Knowledge Development in Clusters

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

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

Key words: Clusters, Knowledge, Social Capital, Competitive Advantage, Resources, Biotechnology, Case Study

Meik Führung:

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

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 253 S., ISBN 978-3-95710-095-5 (print), € 29.80 ISBN 978-3-95710-195-5 (e-book pdf), € 27.99

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

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

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

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

André Latz:

Vertrauen durch Führung. Demokratisierungstendenzen in der deutschen Bundeswehr

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 230 S., ISBN 978-3-95710-089-4 (print), € 27.80 ISBN 978-3-95710-189-1 (e-book pdf), € 24.99

Wertschätzende Führung und Vertrauen sind in allen Organisationen unabdingbar für intrinsische Motivation, organisationale Fairness und Erfolg. Vor allem die Wechselwirkungen von Vertrauen, Führung, Fairness und Motivation können positiv ausgestaltet werden. Die Demokratisierungstendenzen in der Bundeswehr und die Konzeption der Inneren Führung stellen sich in diesem Kontext als beispielgebend für eine zeitgemäße Führungskultur heraus.

Methodisch handelt es sich bei dieser Publikation um eine soziologische Studie, die auch interdisziplinäre Ansätze aufgreift. Die Führungskultur der Bundeswehr wird im Rekurs auf die Theorien von Pierre Bourdieu, Michel Foucault sowie aus der Verhaltensökonomie in den Fokus gerückt und auf Unternehmen bezogen. Dabei zeigt sich, dass militärische und wirtschaftliche Zweckrationalität mit den freiheitlich-demokratischen Grundwerten in Einklang gebracht werden kann und muss.

„In der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts ist der Soldat etwas geworden, was man fabriziert. Aus einem formlosen Teig, aus einem untauglichen Körper macht man die Maschine, deren man bedarf.“

(Michel Foucault in Überwachen und Strafen)

„Es braucht Frauen und Männer, Soldatinnen und Soldaten, die Entscheidungen treffen können und wollen, die verlässlich, nachvollziehbar, transparent und fachlich richtig sind. [...] Es geht um Kreativität, Offenheit und Flexibilität weit über ‚den fachlichen Tellerrand‘ hinaus. Die Königsdisziplin aber sind die Kompetenzen in der Menschenführung. Vieles von dem ist in der Bundeswehr eigentlich selbstverständlich – der Inneren Führung sei Dank. Und doch müssen wir Sorge tragen, dass dies bei jeder neuen Generation von Offizieren auch so bleibt.“

(Frau Dr. Ursula von der Leyen, Bundesverteidigungsministerin)

„Attraktiv ist dort, wo gut geführt wird. Die Innere Führung der Bundeswehr stellt dazu wertgebundene, verbindliche Vorgaben bereit. Gute Führung – zu Hause in Deutschland und vor allem im Einsatz gründet sich auf Vertrauen, Wert-

schätzung und Kompetenz. Diese Werte zu stärken – darum geht es, jeden Tag.“

(Generalmajor Reinhardt Zudrop, Kommandeur im Zentrum Innere Führung)

Schlüsselwörter: Führungskompetenz, intrinsische Motivation, organisationale Fairness, Bundeswehr, Wirtschaftsethik

Wolfgang H. Güttel (Hrsg.): **Erfolgreich in turbulenten Zeiten. Impulse für Leadership, Change Management & Ambidexterity**

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 285 S., ISBN 978-3-95710-099-3 (print), € 29.80 ISBN 978-3-95710-199-0 (e-book pdf), € 27.99

Leadership ist besonders gefragt, wenn Stürme über Unternehmen hinwegfegen. Dann braucht es Personen, die Verantwortung übernehmen, die Richtung vorgeben, Teams und Mitarbeiter passend einsetzen und überprüfen, ob der eingeschlagene Kurs Erfolg verspricht. Leadership ist deshalb zu perfektionieren. Denn nur mit ausgereifter Führungsexpertise lässt sich auch in turbulenten Zeiten „hart am Wind“ segeln.

Erfolgreich in turbulenten Zeiten: Impulse für Leadership, Change Management und Ambidexterity unterstützt Führungskräfte und Unternehmen mit wissenschaftlichen und praktischen Konzepten zur Meisterung aktueller Herausforderungen in turbulenten Unternehmensumwelten. Führung ist Handwerk und Kunst gleichermaßen. Um im Wettbewerb „hart am Wind“ zu segeln, braucht es elaborierte Führungsexpertise über Handwerkszeuge und deren kunstvolle Nutzung zur Kreation von Wettbewerbsvorteilen. Neben der konzeptionellen Fassung des Performance Core von Organisationen geben Beiträge zu Leadership, Change Management und Ambidexterity Antworten auf Kernfragen im Management:

- Woraus resultiert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen?
- Wie verbessern Führungskräfte die Leistungsfähigkeit ihrer Bereiche?
- Wie werden Veränderungsprozesse gestaltet?
- Wie wird die kontinuierliche Weiterentwicklung von Unternehmen gewährleistet?

Schlüsselwörter: Leadership, Führung, Change Management, organisationales Lernen, Ambidexterity, Wettbewerbsfähigkeit, Leistungskern, Performance Core, Motivation, Innovation

Personalmanagement, Weiterbildung

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

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

Die Laufbahnplanung ist trotz der Zunahme von Empowerment und flacher Hierarchien auch heute noch bedeutend, weil Arbeitgeber nach wie vor die Aufgabe haben, die am besten geeigneten Mitarbeiter zur richtigen Zeit auf die richtigen Stellen zu disponieren. Diese Aufgabenerfüllung ist u. a. deshalb schwierig zu erreichen, weil ein stetiger Wandel eine kontinuierliche Überprüfung, Anpassung und Kontrolle der Laufbahnplanung notwendig macht.

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

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

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

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

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

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

Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Kriterium zur Verwirklichung von *Guter Arbeit*. Eine geschlechtersensible Perspektive in die Gestaltung von Arbeit einzubeziehen, bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein systematisch zu berücksichtigen. Neben den strukturellen Unterschieden sind unterschiedliche Verhaltensweisen und Umgangsweisen in Bezug auf arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen sowie betriebliche Gesundheitsförderung als gestaltungsrelevant zu berücksichtigen. Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist ein selbstorganisiertes Forum von Expertinnen und Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Verbänden, Wissenschaft, Krankenversicherungen, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträgern sowie Beraterinnen und Beratern, die sich dieser Herausforderung stellen.

Dieser Tagungsband der vierten Netzwerk-Tagung “Gender in Arbeit und Gesundheit – Standortbestimmungen und Perspektiven” setzt sich mit empirischen Befunden und theoretischen Überlegungen auseinander und stellt Anwendungsbeispiele zur Verfügung.

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

Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen

Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder (Hrsg.):

Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft, hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 8, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 228 S., ISBN 978-3-95710-092-4 (print), € 24.80 ISBN 978-3-95710-192-1 (e-book pdf), € 22.99

In den Jahren 2015 und 2016 sind über eine Million geflüchtete Menschen in Deutschland angekommen und haben einen Asylantrag gestellt. Das Thema Migration ist damit in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses gerückt. Die

Erwartungen an eine möglichst schnelle Integration der geflüchteten Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt sind hoch. Wissenschaftliche Erhebungen weisen allerdings darauf hin, dass der Prozess der Anerkennung des Asylantrags, die Klärung der Wohnungsfrage, der hinreichende Spracherwerb sowie die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Heimatland als Voraussetzungen für Arbeitsintegration durchschnittlich bis zu fünf Jahre in Anspruch nimmt. Dennoch zeigt sich, dass trotz der empirisch belegten Trends naturgemäß sehr große Unterschiede zwischen den Erfolgen und Misserfolgen der Menschen bestehen. Daher ist es sinnvoll, jede Zuwanderung individuell zu betrachten, wenn es um den Weg zum beruflichen Neuanfang geht. In diesem Band werden 20 Einzelfälle von geflüchteten Menschen dokumentiert, die unterschiedlich lange in Deutschland leben. Die interviewten Personen berichten mit großer Offenheit von ihren Berufsbiografien in der alten und neuen Heimat. Sie geben einen spannenden Einblick in ihre Erwartungen und Integrationsbemühungen. Die sehr persönlichen Interviews und ihre anschließende Auswertung verdeutlichen, welche Faktoren den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren können, und geben gleichzeitig Raum für individuell sehr unterschiedliche Geschichten.

Schlüsselwörter: Fluchtmigration, Arbeitsmarktintegration, Bildungsbiografie, berufliche Qualifikation, Spracherwerb, Arbeitsvermittlung

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Tilman Nagel,

Heike Hoess (Eds.): The Importance of Governance in Regional Labour Market Monitoring for Evidence-based Policy-making

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 351 S., ISBN 978-3-95710-200-3 (print), € 34.80 ISBN 978-3-95710-300-0 (e-book pdf), € 32.99

Information resulting from the monitoring of labour markets is an important source for evidence-based policy-making. However, local and regional labour market observatories often find it difficult to impart their information and knowledge to decision-makers so that it can be incorporated into the policy-making process. This anthology explores the mechanisms, which ensure the relevance of labour market information for policy-makers on the regional and local level. It presents cases of regional and local labour market observatories that have been successful in transferring their monitoring information into policy-making. In the descriptions of the cases, concepts from governance research are used to analyse how the suc-

cessful connections between data provision and evidence-based policy-making are implemented.

Key words: governance, evidence-based policy-making, regional and local labour markets, labour market monitoring, applied labour market research

Oksana Balashova, Ismail Doga Karatepe, Aishah Namukasa (Eds.): **Where have all the classes gone? A critical perspective on struggles and collective action**

***Labor and Globalization*, edited by Christoph Scherrer, Vol. 8, ISBN 978-3-86618-893-8, Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 300 S., € 29.80**

Numerous uprisings and social movements in recent decades sprawled in seemingly disconnected political landscapes, from Turkey to Brazil, from South Africa to China, from Argentina to Portugal. These social protests centered on issues as varied as the right to affordable transportation, land dispossession or minority rights. The place of the working class in them seemed increasingly insignificant, and the framework of class analysis outdated. But did the concept of class really become obsolete? Are these social protests as disconnected as they seem?

"Where have all the classes gone? A critical perspective on struggles and collective action" is a book that aims to demonstrate the continuing relevance of class analysis in the study of social movements. Grounded in rich empirical data, it captures class-relevant aspects of multiple case studies of social movements, uprisings and resistances across different spatial contexts.

Key words: Class analysis, collective action, resistances in urban and rural spaces, critical approach

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

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

Dire working conditions are prevalent in the labor-intensive segments of global supply chains. Pronouncements by governments and corporations that claim to address the plight of workers are plentiful, but the enforcement of social and human rights is lacking. This volume explores the possibilities for better enforcement by: - providing a general overview of the currently considered enforcement instruments; - identifying governmental instruments that are yet to be employed; - assessing the effectiveness of social chapters in international

trade agreements; - discussing the concept of corporate due diligence proposed by the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. In sum, the volume shows that many instruments are available to the hands of governments but as long as the political will to make effective use of them is lacking, the enforcement of human rights along the supply chain remains unacceptably deficient. The contributors are Stefan Beck (Kassel), Madelaine Moore (Kassel), Christian Scheper (Duisburg) and Alison Schultz (Kassel).

Key words: social human rights, core labor rights, corporate responsibilities, trade agreements, Germany.

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

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

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

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

Addressing labor activists and scholars in the social sciences, this book gives detailed insights in a controversial field of union activism in Germany. This study contributes to a rethinking of union solidarity under current dynamics of migration.

Key words: solidarity, undocumented labor, undocumented migration, trade union, labor movement, labor rights, Habermas, Germany, sociology, activist ethnography, worker centers

Methoden

Harald Fiedler, Tim Kaltenborn, Ralf Lanwehr, Torsten Melles:

Conjoint-Analyse

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg von
Wenzel Matiaske, Martin Spieß et al., Band 7,
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München,
2. verb. Aufl. 2017, 144 S.,
ISBN 978-3-95710-094-8 (print), € 22.80
ISBN 978-3-95710-194-5 (e-book pdf), € 19.99

Die Conjoint-Analyse (CA) ist ein Verfahren zur Messung von Präferenzen, Kaufabsichten und Einstellungen von Verbrauchern zu Produkten, Dienstleistungen oder anderen multiattributiven Konzepten. Sie wird heute überwiegend für Fragestellungen der Markt- und Konsumentenforschung genutzt. Neben der eigentlichen Präferenzanalyse finden darüber hinaus viele der CA nachgelagerte Anwendungen wie Nutzenbasierte Segmentierung, Preisforschung, Markenwert- oder Positionierungsanalysen großes Interesse bei Marktforschern.

Mit der Conjoint Analyse werden Fragestellungen nach wichtigen Merkmalen sowie dem Potential von Neu- und Weiterentwicklungen von (Produkt-)Konzepten und der Preisbereitschaft beim Kunden beantwortet. Der Vorteil der CA als dekompositionelles Verfahren gegenüber anderen, direkte Methoden der Relevanzmessung ist, dass Gesamtbeurteilungen von ausgewählten Objekten erfragt werden, die anschließend in Einzelurteile bezüglich der Merkmale und Ausprägungen dieser Objekte zerlegt, dekomponiert, werden.

Das Buch ist eine anwenderorientierte Einführung in die CA. Es beschreibt die wichtigsten Verfahrensvarianten konzeptionell, führt mit Praxisbeispielen in die typischen Anwendungen ein, und entwickelt ein Verständnis für die häufigsten Fallstricke. Die Praxisdurchführung der CA wird zusätzlich an drei Computerprogrammen (SSI Web von Sawtooth Software, CAM von NORDLIGHT research, Conjoint in R) erläutert.

Schlüsselwörter: Multivariate Statistik, Datenanalyse, Präferenzmodelle, Sozialwissenschaftliche Methodik, Marktsegmentierung, Schätzverfahren, Urteilsbildung

Journal of Competences, Strategy & Management

Journal of Competences, Strategy & Management

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

Uta Wilkens:

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

The authors of this special issue 'Approaching Dynamic Capabilities from a Multi-Level Perspective – Macrofoundations and Microfoundations' found their specific way of coping with the challenges outlined in the field of forces, expectations and tensions that characterize multi-level research. There is a considerable advancement as the authors contribute to construct specifications on a theoretical basis and either prepare the next steps for multi-level empirical analyses concisely or even present empirical data. It is interesting to note that three out of five papers contribute to macrofoundations of DCs. It seems to be an issue of current research that has the potential to gain equally high interest in the future as microfoundations have nowadays.

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

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

Uta Wilkens:

Towards a Regional Dynamic Capability View – Components of Macrofoundation

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

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

Tim Posselt, Angela Roth:

Microfoundations of Organizational Competence for Servitization

Stephan Konlechner:

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

selected English publications

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

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske,

Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 55,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 192 S.,

ISBN 978-3-95710-064-1 (print), € 24.80

ISBN 978-3-95710-164-8 (e-book pdf), € 22.99

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

The present study shows the tensions front-line service workers face between demands for cost-efficiency on the one hand and customer service on the other. Although these two rationalities do not necessarily contradict each other on an organizational level, individual front-line service workers face these contradictions in the form of challenging tensions in every day interactions with customers. Building on rich and comprehensive observational and interview data from the retail sales floor, the interpretive research approach allows the analysis of the challenges of interactive service work and carves out the corresponding competencies to handle the clash between production and consumption which manifest

in service interactions. Drawing on Convention Theory ("Économie des conventions"), the situation as unit of analysis becomes center stage. Convention Theory shows that not only are individual characteristics such as friendliness important for successful service interactions, but especially the competent interplay between individual resources and organizational settings within the situation of interaction is essential. The results shed new light on individuals' contributions to successful service interactions and contributes to a more fine-grained picture of the challenges and competencies in interactive service work.

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

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

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 392 S.,

ISBN 978-3-95710-069-6 (print), € 37.80

ISBN 978-3-95710-169-3 (e-book pdf), € 34.99

Megatrends such as demographic change, globalisation and digitalisation influence all societal spheres, be it the economy, labour market, education or culture. Consequently, it is important to estimate how strong these effects are and collect qualitative information on the nature of their impact. Whilst the effects of demographic change and globalisation have already been broadly discussed, changes resulting from digital transformation have scarcely been reflected upon systematically, especially in the case of labour markets. Against this background, the European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) has chosen the digital transformation of societies and economies and its effects on labour as its guiding theme for 2016. Together with the members of the network, we seek to present the state of the current knowledge, specify first action requests and options and capture the relevance of digital transformation for regional and local labour market monitoring.

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

Hans-Gerd Ridder:

Case Study Research Approaches, Methods, Contribution to Theory

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Christa Larsen, Sigrid Rand, Alfons Schmid, Mario Mezzanatica, 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 in-

formation 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.

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

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

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

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

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

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

Businesswomen have immense problems accessing finance and many aspects of infrastructural services and government regulations on business start-up and taxes that are not business-friendly either. Unexpectedly, the research findings indicate society's positive attitudes to businesswomen.

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

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

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

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

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.

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

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Volume 6,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 98 S., ISBN 978-3-86618-397-1, € 19.80

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

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

Ljudmyla 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.

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.

Christian Scholz, Volker Stein (Eds.):

The Dean in the University of the Future

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 229 S.,

ISBN 978-3-86618-888-4 (print), € 29.80

ISBN 978-3-86618-988-1 (e-book pdf), € 27.99

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

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

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

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

Sarah Elisabeth Schmelzer-Roldán:

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

Labor and Globalization, edited by Christoph Scherrer, Vol. 3,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 249 S.,

ISBN 978-3-86618-394-0, € 27.80

This book investigates country-specific responses to privatisation by examining two of the most important Latin American

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

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

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

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

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

Schriften zum Internationalen Management,
hrsg. von Thomas R. Hummel, Band 26,
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 324 S.,
ISBN 978-3-86618-802-0 (print), € 32.80
ISBN 978-3-86618-902-7 (e-book pdf), € 29.99

Compared to local and global Asian competitors, Western Multinational Companies struggle to offer successful innovations in emerging markets. This research aims to define, understand and explain the specific knowledge transfer mechanisms at the local level compared to Western Countries and how Western Companies integrate knowledge coming from a culturally different environment internally. The research focuses on four clusters in China and India with high relevance for their research and development activities: Bangalore, Beijing, Shanghai and Shenzhen. Especially interesting is the consideration of knowledge transfer mechanisms in Asian territories and for Western MNCs with respect to cross-cultural challenges. Basis for the research is a retrospective analysis

of successful innovations and actors involved in the innovation process for each cluster. Results from the interviews with these key agents elucidate the most important knowledge transfer mechanisms for developing successful innovations in each of the economically, culturally and socially different clusters and draw a new typology of clusters in emerging and developed countries. Additionally and in comparison, formal and informal knowledge transfer mechanisms for communicating and integrating knowledge from the foreign subsidiary to headquarters are highlighted. This overall approach leads to new conclusions on the type of innovation strategies and organizations Western MNCs need to adopt to bring about successful innovation in Asia.

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

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

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

Stories of peoples’ struggles across the globe are testaments to their determination to resist exploitation and injustice, and to imagine and construct their own narratives of economic and political difference. These stories of emancipatory moments demonstrate that something radically different in terms of dominant socio-economic relations and mental conceptions of the world may arise out of and beyond capitalism. *The Pursuit of Alternatives: Stories of Peoples’ Economic and Political Struggles Around the World* presents a fresh and new perspective on how the ‘process of becoming’ alternatives might take place based on peoples’ lived experiences. The chapters here, by labour activists and academics, explore how various forms of peoples’ economic and political initiatives and struggles in six countries – Brazil, Canada, Colombia, Nigeria, the Philippines, and South Korea – might become ‘actually existing’ spaces and moments for the development of critical consciousness and transformative capacities which are both central in challenging the dominant social, economic and political relations. The stories in this book bring to light today’s language of peoples’ struggles; what inspires people to create their own emancipatory moments and spaces for transformative self-change. While this book does not aim to propose an alternative to capitalism per se, it makes a stimulating contribution to the continuing debate on what alternatives to capitalist relations and arrangements might look like by grounding these alternatives in the everyday lives and struggles of work-

ers, women, aboriginal peoples, the unemployed, and the poor.

Tade W. Peters:

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

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung,
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 10,
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2012, 251 S.,
ISBN 978-3-86618-672-9 (print), € 27.80
ISBN 978-3-86618-772-6 (e-book pdf), € 24.99

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

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

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

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

Transparency on the supply and demand of skills in a locality or region is crucial for employees, unemployed, training and placement organisations, as well as for enterprises and labour politics as all of these actors are influential for effective skills matching. In recent years, in numerous regions across Eu-

rope, 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.

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2016, 380 S.,
ISBN 978-3-95710-060-3 (print), € 37.80
ISBN 978-3-95710-160-0 (e-book pdf), € 34.99

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

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

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung,
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 5,
Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2010, 190 S.,
ISBN 978-3-86618-491-6 (print), € 24.80,
ISBN 978-3-86618-591-3 (e-book pdf), € 22.99

This book series on research in international human resource management and strategy is designed to stimulate discussions on current developments in these disciplines. The scope of this series reflects the importance of the fields of strategy and human resource management in the international environment of a globalised world. Both fields have the potential to contribute essentially to the description and explanation of competitive advantage realisation, performance issues and to achieving other corporate goals and objectives. Therefore, these areas need attention in research as well as in practice. This series will focus on the latest research results in this field.

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

Katharina Frosch:

The Innovative Capacity of an Aging Workforce

Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 24, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2011, 193 S., ISBN 978-3-86618-618-7 (print), € 27.80, ISBN 978-3-86618-718-4 (e-book pdf), € 24.99

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

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

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

how a region's entrepreneurial capacity relates to the age composition of its working-age population.

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

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

Aspects of internationalization found widespread interest in academic research. However, research attention has largely focussed on prominent large firms. Compared to research on multinational enterprises the state of knowledge about the internationalization of entrepreneurial companies is limited so far. In order to contribute to research in this particular field, the dissertation focuses on an empirical examination of the internationalization process of early internationalizing firms. This phenomenon of young firms venturing into foreign market right from inception raises several questions:

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

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

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

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

Christoph Scherrer (Ed.):

China's Labor Question

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

The Honda workers' strike in 2010 attracted world wide attention. It was one of thousands of labor disputes that happen every year in China, but it was the first major calling for the right of workers to represent themselves in collective bar-

gaining. The question of representation is therefore the main topic of the book.

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

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

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

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

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

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

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

The research demonstrates that even where unions faced considerable constraints they were able to re-frame trade issues in a way that built broad support for their position and

to utilise opportunities in the trade negotiation process to mobilise resistance against the GATS and further liberalisation of services.

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

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

Dirk Holtbrügge (Ed.):
Cultural Adjustment of Expatriates.
Theoretical Concepts and Empirical Studies

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

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

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

Backlist / ausgewählte Titel

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

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

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

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

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

Lea Krause:

Die Generation Y – ihre Wünsche und Erwartungen an die Arbeitswelt

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung,
hrsg. von **Reiner Brückermann, 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?

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.

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 250 S.,
ISBN 978-3-86618-698-9 (print), € 27.80
ISBN 978-3-86618-798-6 (e-book pdf), € 24.99

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.

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.

Pieter Wolter: Die monetäre Quantifizierung des personalen Faktors im Rahmen von Unternehmensbewertungen

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 265 S., ISBN 978-3-86618-664-4 (print), € 24.80 ISBN 978-3-86618-764-1 (e-book pdf), € 22.99

Der personale Faktor bildet einen wesentlichen Bestandteil von Unternehmenswerten. Obgleich in der Vergangenheit eine Vielzahl von personalen Bewertungsansätzen herausgearbeitet wurde, existieren bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt weder ein einheitlicher Standard noch allgemein akzeptierte Bewertungskriterien. Tatsächlich stößt die Bewertung des personalen Faktors auch auf Widerstände in Unternehmen und Bewertungsinstitutionen, da den Ansätzen häufig ein Bezug zu den etablierten Methoden der Unternehmensbewertung fehlt und ein möglicher Wertansatz in den Jahresabschlüssen nicht den gegenwärtig geltenden Vorschriften entspreche.

Der Autor entwickelt deshalb betriebswirtschaftliche Ansätze zur Quantifizierung des personalen Faktors, die auf wissenschaftlichen Methoden der Unternehmensbewertung basieren. Zunächst werden die Grundzüge wesentlicher Unternehmensbewertungsverfahren erläutert und bestehende personale Bewertungsansätze kritisch gewürdigt. Anschließend werden auf der Grundlage des Personalvermögens-Konzeptes mehrere mögliche Quantifizierungsansätze bewertungstheoretisch diskutiert. Schließlich wird ein ertragsorien-

tiertes Bewertungsschema herausgearbeitet, welches künftige Handlungsoptionen berücksichtigt.

Doris Holzträger:

Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung. Gestaltung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Führungskräfte

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 295 S., ISBN 978-3-86618-815-0 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-915-7 (e-book pdf), € 27.99

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.

Christian Abrahamczik:

Die erfolgreiche Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmungen (KMU). Modellentwicklung, empirische Überprüfung sowie Handlungsempfehlungen für die Managementpraxis

Schriften zum Management, hrsg. v. Claus Steinle, Band 37 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 470 S., ISBN 978-3-86618-807-5 (print), € 37.80 ISBN 978-3-86618-907-2 (e-book pdf), € 34.99

Mittlerweile ist beinahe jede Unternehmung von der Globalisierung der Märkte, Branchen und Wettbewerber betroffen. Allerdings stellt die Internationalisierung für Klein- und Mittelbetriebe eine besondere Herausforderung dar. So können knappe Ressourcen, geringe Auslandserfahrungen oder ein Mangel an ausgewogenen Internationalisierungsstrategien den Erfolg von KMU auf internationalen Märkten gefährden.

Damit das Internationalisierungspotenzial von KMU zielgerichteter genutzt werden kann, ist es erforderlich, Erfolgsfak-

toren der Internationalisierung speziell für den Mittelstand zu identifizieren. Vor diesem Hintergrund diskutiert der Autor unternehmungsspezifische Ressourcen, auslandsmarktbezogene Unternehmungskompetenzen, Motive der Internationalisierung, Internationalisierungsstrategien sowie die Auslandsmarktattraktivität als potenzielle Einflussfaktoren auf den Internationalisierungserfolg, um einen Bezugsrahmen für erfolgreiche Aktivitäten auf Auslandsmärkten zu erhalten. Auf Basis sowohl theoretisch als auch empirisch ermittelter Erfolgsfaktoren der Internationalisierung entwickelt der Verfasser einen einzelfallbezogenen strategischen Planungsprozess, der letztlich in einer „Internationalisierungs-Scorecard“ zur Kontrolle und Steuerung von Auslandsengagements resultiert. Dabei wird, neben der Darstellung weiterer Handlungsempfehlungen für die Managementpraxis, aufgezeigt, wie eine spezifische Unternehmung ihr Internationalisierungspotenzial sowie ihre auslandsmarktbezogenen Stärken und Schwächen im Vergleich zu den erhobenen Daten von 151 KMU ermitteln kann. Die Ergebnisse verdeutlichen zentrale Stellhebel für erfolgreiche Internationalisierungsaktivitäten. Damit richtet sich die Arbeit gleichermaßen an Wissenschaft und Praxis.

Stephan A. Maaß: Schlüsselfaktoren der Entscheidungsfindung zur Eigentums- und Führungsnachfolge in Familienunternehmen. Ein Fallstudienvergleich

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 169 S., ISBN 978-3-86618-817-4 (print), € 24.80 ISBN 978-3-86618-917-1 (e-book pdf), € 22.99

Jährlich müssen ca. 70.000 deutsche Unternehmen, bei denen Eigentum und Führung in Familienhand liegen, an einen Nachfolger übertragen werden. Da dies häufig nicht gelingt, sucht die vorliegende Studie Antworten auf die zentrale Frage, welche Faktoren aus Sicht der Familienunternehmen Einfluss auf die Entscheidung haben, ob das Unternehmen fortgeführt oder aufgelöst wird.

Im Rahmen einer qualitativen Studie wurde die Entscheidungsfindung in zwei Handwerksunternehmen der gleichen Branche, mit ähnlichen Mitarbeiterzahlen und einem potenziellen Nachfolger aus der Familie in Form von Fallstudien rekonstruiert und vergleichend analysiert. Grundlage des Vergleichs war der Unterschied, dass sich die Eigentümer im einen Fall für die Übergabe an den Junior, im anderen für eine Liquidation entschieden.

In beiden Fällen erfolgten in Einzelinterviews Narrationen zum Ablauf der Entscheidungsfindung sowie die Rekonstruktion der Wunschlösung und etwaiger Alternativen. Interviewt wurden dabei nicht nur der Senior und der potenzielle Nachfolger, sondern zusätzlich – wie in der Forschung bisher kaum geschehen – deren Ehefrauen. Außerdem wurden die Steuerberater befragt.

Die inhaltsanalytische Auswertung der Daten bietet aufschlussreiche Hinweise zur Entscheidungsfindung im Rahmen der Nachfolge in Familienunternehmen. Deutlich wird dabei u. a., dass die Rolle der Ehefrauen im Nachfolgeprozess bislang unterschätzt wurde.

Andreas Dahlmanns:

Generation Y und Personalmanagement

Praxisorientierte Personal- und Organisationsforschung;

hrsg. von Reiner Bröckermann, Band 18,

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

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

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

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

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

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 Unterscheidens und Handelns rekonstruieren und empirisch untersuchen. Die Ergebnisse einer Pilotstudie belegen die besondere Bedeutung der Kommunikationskultur.

Thomas R. Hummel, Ernst Zander:

Erfolgsfaktor Unternehmensberatung. Auswahl – Zusammenarbeit – Kosten – Fördermaßnahmen

Schriften zum Internationalen Management,

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

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 5. Aufl. 2009, 256 S., ISBN 978-3-86618-316-2, € 27.80

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

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

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

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

Dynamik und Komplexität wachsen und müssen bewältigt werden. Ziel ist es, handlungsrelevantes Wissen zu vernetzen und die Akteure zum Handeln zu befähigen. Fallstudien sind hervorragend geeignet, komplexe Zusammenhänge zu vermitteln. Sie stellen ein leistungsfähiges didaktisches Element der Vermittlung von Handlungsorientierung dar.

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

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

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

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

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

Manfred Becker unter Mitarbeit von Anja Beck:

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

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

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

die Phänomene der Postmoderne aufzugreifen und personalwirtschaftliche Instrumente zu entwickeln, die geeignet sind, die veränderte Lebenswelt so zu gestalten, dass die Mitarbeiter ihren Lebensstil praktizieren können und trotzdem motiviert und engagiert arbeiten.

Manfred Becker unter Mitarbeit von Andrea Herz und Anja Beck: Das Lokführersyndrom. Wachsende Expertenmacht in alternden und schrumpfenden Organisationen. Empirische Befunde und personalwirtschaftliche Handlungsimpulse

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

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

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

Die Forschungsergebnisse dieser Studie signalisieren dringenden Handlungsbedarf im Management der Expertenmacht. Um die wachsenden Anforderungen bei gleichzeitig alternden

und schrumpfenden Belegschaften zu bewältigen, müssen Unternehmen in die Motivation und Qualifikation der Experten investieren. Experten verfügen als Humanvermögenskapitalisten (HUKA) über knappe, wertvolle Kompetenzen und sichern mit ihren Leistungen das Unternehmen gegen den Wettbewerb ab. Daher erheben sie den Anspruch auf eine systematische und leistungsfähige Personalentwicklung zur Bewahrung ihrer exklusiven Expertise und der damit verbundenen Macht. Die Personalarbeit ist somit im besonderen Maße herausgefordert, ihre Toolbox eines leistungsstarken und nachhaltigen Expertenmanagements gründlich zu reformieren bzw. neu zu bestücken. In diesem Beitrag werden Handlungsempfehlungen aufgezeigt, die der Bedeutung der Spezialisten im Unternehmen gerecht werden und zur Sicherung und Nutzung ihres wertvollen Wissens beitragen.

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

Neuere Entwicklungen in ausgewählten Bereichen der Personalpolitik

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

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

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

nalmanager einengen, ihn aber andererseits auch konstituieren und Forderungen der personalpolitischen Interessenträger (Beschäftigte, Betriebsräte) auslösen.

Anders, Ortlieb, Pantelmann, Reim, Sieben, Stein: Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Im Fokus: Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie

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

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

Auf der Basis der empirischen Befunde sowie weiterer Konzepte zur Förderung von Chancengleichheit werden zudem Ansatzpunkte für das Personalmanagement aufgezeigt: Durch eine entsprechende Organisationsanalyse kann der Handlungsbedarf ermittelt werden. Gezielte Maßnahmen können dann darauf hinwirken, dass die Vielfalt im Unternehmen erhöht wird, Personen mit Migrationshintergrund besser integriert und die Potenziale der Vielfalt genutzt werden.

Siegfried Rosner, Andreas Winheller:

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

Systemische Organisationsberatung und Aktionsforschung, hrsg. von Siegfried Rosner, Band 4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2012, 477 S., ISBN 978-3-86618-820-4 (print), € 39.80 ISBN 978-3-86618-920-1 (e-book pdf), € 37.99

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

gungen einbringt. Die Autoren haben einen bedeutenden Beitrag geleistet. Das gedankenreiche Buch ist jedem zu empfehlen, der sich für die Alternative Konfliktbeilegung interessiert.“

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

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

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

Klaus Götz (Hrsg.): Vertrauen in Organisationen

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

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

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

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

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

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

Eckart Koch, Sabine Speiser (Hrsg.):

Interkulturelle Projekte. Angewandte Interkulturalität. Beiträge zum Sechsten Internationalen Tag

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

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

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

Michael W. Busch: Management und Dynamik teambezogener Lernprozesse

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

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

In der vorliegenden Arbeit wird ein ganzheitlich-dynamisches Modell des Teamlernens entwickelt, das die bisherigen Er-

kenntnisse der Teamliteratur bündelt, bewertet und weiterentwickelt. Dabei werden die drei Bereiche Lernen in Teams, Lernen zwischen Teams und Lernen durch Teams unterschieden. Als verbindende Klammer dienen die grundlegenden Lernmuster Exploitation und Exploration.

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

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

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

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

Diplomatie – als spezielles politisches Phänomen – hat bisher noch keinen grundlegenden Einzug in die BWL genommen. Maren Luther untersucht auf der Basis einer qualitativen Studie die Übertragbarkeit diplomatischen Verhaltens auf den betriebswirtschaftlichen Kontext. Diplomatisches Verhalten hat in der Unternehmung dort eine große Bedeutung, wo politische Interessen aufeinandertreffen sowie Interessengegenstände 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.

Werner Nienhäuser, Christina Krins: Betriebliche Personalforschung. Eine problemorientierte Einführung

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

Im vorliegenden Lehrbuch werden dem Leser grundlegende Methoden und Bewertungskriterien der empirischen Personalforschung anhand praxisnaher Beispiele allgemein verständlich vermittelt. Bei vielen personalwirtschaftlichen Verfahren, z.B. bei Mitarbeiterbefragungen, bei der Personalauswahl oder bei der Analyse personalwirtschaftlicher Kennziffern, geht es darum, Informationen zu gewinnen und zu verarbeiten. Solche Verfahren – so eine These des Buches – lassen sich entscheidend verbessern, wenn Regeln der empirischen Forschung Beachtung finden. Das Buch behandelt Fragen wie: Welche Datenerhebungsverfahren stehen bei der Informationsgewinnung generell zur Verfügung und was ist bei der Anwendung dieser Verfahren zu beachten? Wie können Stichproben gezogen werden? Wie lassen sich die gewonnenen Daten sinnvoll auswerten? Welche Möglichkeiten bestehen etwa, frei formulierte Bewertungen von Teilnehmern einer Schulungsmaßnahme inhaltsanalytisch auszuwerten? Wie können messtheoretische Gütekriterien (insb. Reliabilität, Objektivität und Validität) eine Orientierung dafür geben, die Sozialkompetenz eines Bewerbers sinnvoll zu erfassen? Ziel des Lehrbuches ist es, (künftigen) betrieblichen Praktikern, die mit Forschungsmethoden wenig vertraut sind, Antworten auf solche und vergleichbare Fragen der Personalforschung zu liefern. Das Buch soll Studierenden und betrieblichen Praktikern dabei helfen, empirische Untersuchungen durchzuführen, empirische Befunde richtig zu interpretieren und für die praktische Arbeit zu nutzen.

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

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 38,

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2008, 497 S., ISBN 978-3-86618-304-9, € 39.80

Der Nachfolgeprozess bedeutet für Familienunternehmen eine einschneidende Veränderung, die oftmals schwierig und konfliktthaltig ist. Die dabei auftretenden Konfliktursachen und -verläufe sind besonders aus der Sicht der Betroffenen weitgehend unerforscht. Zur Analyse dieser Problematik verwendet Volkwin Müller einen konflikttheoretischen Zugang, der sich der Konzepte der Rollentheorie bedient. Er beschreibt eine mögliche Dreierkonstellation im Nachfolgeprozess, die aus Vorgänger – Nachfolger – Mitarbeiter besteht, und analysiert typische Rollenkonflikte, die zwischen den Rollenspielern auftreten und auf gleichförmige Erwartungen an die jeweiligen Nachfolger zurückgeführt werden können. Erstmals in der Literatur werden in diesem Buch Nachfolgertypen entwickelt, die sich durch ein bestimmtes Rollenverhalten im Nachfolgeprozess auszeichnen. Neben der Darstellung der Nachfolgertypen und der Analyse der typenspezifischen Konfliktverläufe und deren Auswirkungen werden Ansatzpunkte für ein geeignetes Rollenverhalten von Nachfolgern geliefert, welches einen großen Beitrag zum Gelingen des Nachfolgeprozesses leisten kann.

Stephan Kaiser, Arjan Kozica (Hg.):

Ethik im Personalmanagement. Zentrale Konzepte, Ansätze und Fragestellungen

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

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

ment aus unterschiedlichen Perspektiven, wie beispielsweise der ethischen, psychologischen und ökonomischen. Hierdurch werden die Erkenntnisse der Wirtschafts- und Unternehmensethik auf die spezifischen „Personal-Probleme“ angewandt und dadurch insbesondere für Praktiker „konkreter“ gemacht. Gleichzeitig ist es das Ziel, die theoretische Diskussion des Personalmanagements um ethische Aspekte anzureichern.

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

Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien,

hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH) München, Band 9,

Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2012, 234 S.,

ISBN 978-3-95710-022-1 (print), € 24.80

ISBN 978-3-95710-122-8 (e-book pdf), € 22.99

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

Hier setzen interkulturelle Projekte an, die auf innovative Weise Theorie und Praxis verknüpfen und dadurch neue Sichtweisen auf die interkulturelle Thematik eröffnen. Die Themen in diesem Band sind aber nicht nur aktuell und relevant, sondern zeigen auch eindrucksvoll, dass hierdurch alle Beteiligten neue wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse gewinnen können.

Ausgewählte Themen

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

Ursula Müller:

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

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

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

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

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 Partizi-

pation 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.

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

Empirische Personal- und Organisationsforschung, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 52, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2013, 336 S., ISBN 978-3-86618-843-3 (print), € 29.80 ISBN 978-3-86618-943-0 (e-book pdf), € 27.99

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

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 Organisationstheo-

rie 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 Integrations-theoreme bilden Basiskomponenten einer organisationalen Integrationstheorie.

Michael Stephan, Wolfgang Kerber (Hrsg.):

„Ambidextrie“:

Der unternehmerische Drahtseilakt zwischen Ressourcenexploration und -exploitation

Jahrbuch Strategisches Kompetenz-Management, Band 4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 284 S., ISBN 978-3-86618-494-7 (print), € 27.80 ISBN 978-3-86618-594-4 (e-book pdf), € 24.99

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

Jessica Naundorf:

Kritische Analyse von Employer Awards im Kontext des Employer Branding

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

Viele Unternehmen sehen sich bereits aktuell mit einem Fach- und Führungskräftemangel konfrontiert, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch verschärfen

und weitere Engpässe auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen wird. Im Wettbewerb um die besten Talente gilt es daher umso mehr, als attraktiver Arbeitgeber von der potenziellen Zielgruppe wahrgenommen zu werden.

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

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

Andreas Wild:

Das strategische Kompetenzmanagement als ein wesentlicher Bestandteil der Employability. Dargestellt am Beispiel eines ICT-Dienstleisters

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

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

Die Employability ist eine wichtige Voraussetzung für Unternehmen und Mitarbeiter, um mit den veränderten Arbeitsanforderungen und gesellschaftlichen Veränderungen umgehen zu können. Somit steigt die Aufmerksamkeit in Bezug auf Lernprozesse. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben eine gegenseitige Verantwortung diesbezüglich: Der Arbeitgeber fördert unternehmensspezifische Fähigkeiten und Kompe-

tenzen, wohingegen der Arbeitnehmer selbstverantwortlich für die Kompetenzen sorgt, die ihm eine Beschäftigungsfähigkeit gewährleistet. In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche überfachlichen Kompetenzen ein ICT-Mitarbeiter benötigt, um (neue) fachliche Kompetenzen aufzubauen, zu entwickeln und (im Sinne des Wissensmanagements) zu sichern. Mit der Beantwortung der Fragestellung erhalten die unterschiedlichen Perspektiven, die des Individuums und die des Betriebes Ansatzpunkte zur Intervention.

Manfred Moldaschl, Daniela Manger (Hrsg.):

Im Spiegel der Organisation. Innovationsfähigkeit durch Institutionelle Reflexivität

Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit,

hrsg. von Manfred Moldaschl Band 10,

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

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

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

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

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

Die Beiträge dieses Bandes gehen mit konsequentem Blick auf solche Reflexivität den epistemischen Praktiken und Gewohnheiten in den untersuchten Organisationen nach und untersuchen anhand fundierter Analysen die Effektivität institutionalisierten Lernens.