

*Olaf Struck (Ed.):*

### **Industrial Relations and Social Standards in an Internationalized Economy**

ISBN 978-3-86618-600-2, ISBN 978-3-86618-700-9 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 186 S., € 24.80

The interrelation of industrial relationships and social standards regarding the process of economic transnationalization has been controversially discussed. Regarding this debate, the following questions are supposed to be in focus at this book:

- a) What are the consequences of the process of transnationalization of firms and financial capital concerning industrial relations and social standards?
- b) Which bargaining structures on firm-level, above firm-level, on national and international level are realistic and adequate to combine short-term single-interests of firms, investors and status groups, with societal interests towards opportunities of sharing and long-term security of collective goods?

### *Doris Warneke: Arbeitnehmerpräferenzen für einen internationalen Mitarbeitereinsatz. Eine Conjoint-Analyse*

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

Das Feld der internationalen Mitarbeiterereinsätze diversifiziert sich. Während in der Vergangenheit der Prototyp eines internationalen Mitarbeiters männlich und mittleren Alters war und mit seiner nicht berufstätigen Frau und den Kindern von der Unternehmenszentrale für zwei bis fünf Jahre ins Ausland geschickt wurde, trifft all dies heute seltener zu.

Die vorliegende Arbeit untersucht, inwiefern sich die Präferenzen der Mitarbeiter im Hinblick auf die Gegenleistung für einen Auslandseinsatz unterscheiden und welche Vergütungselemente und Zusatzleistungen für welchen Arbeitertyp ausschlaggebend sind. Eine Conjoint-Analyse zeigt, dass insbesondere die Nationalität und die Lebenszyklusphase der Mitarbeiter einen großen Einfluss auf ihre Präferenzen haben. Die Arbeit bietet Anhaltspunkte für Unternehmen, ihre Entsendungspraktiken und Vergütungsrichtlinien effektiv und effizient zu gestalten.

### *Jun Hwa Kwon: Outsourcing der Personalfunktion. Eine beschäftigungssystemfundierte theoretische und empirische Analyse*

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin,  
Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Bd. 46  
ISBN 978-3-86618-601-9, ISBN 978-3-86618-701-6 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 385 S., € 32.80

Outsourcing der Personalfunktion als Sonderfall des „Make or Buy“ wird in dieser Arbeit primär in Abhängigkeit von den Merkmalen des Beschäftigungssystems erklärt.

Der Ausgangspunkt der Untersuchung liegt in dem Versuch, die unterschiedliche Neigung zum Outsourcing der Personalfunktion in westlichen und in asiatischen Ländern zu erklären. Die in den vorliegenden Untersuchungen dominierende Betrachtung der Kosten- und Ressourcenperspektive liefert zur Beantwortung dieser Frage keine befriedigenden Ergebnisse. Deshalb wurde ein neuer Weg durch die Einbeziehung des Beschäftigungssystem-Ansatzes

von Hendry gegangen. Am Beispiel Korea wurde untersucht, inwieweit das Beschäftigungssystem auf die Outsourcing-Entscheidungen in den Unternehmen einwirkt.

Die Verfasserin bezieht die bisher dominierenden Perspektiven der Kosten und der verfügbaren Ressourcen sowie der Strategien in ihre Analyse mit ein und belegt die Plausibilität ihrer Aussagen anhand von zwölf in koreanischen Unternehmen erhobenen Fallstudien. Die Untersuchungsergebnisse erhärten die Annahme, dass das Beschäftigungssystem einen relativ starken Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen Outsourcing im Personalbereich hat.

**Manuel Jans: Sozialkapital und Personalwirtschaft. Ein Modell zur Erklärung der Wirkungen des Beziehungs- und Organisationskapitals auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge**

*Empirische Personal- und Organisationsforschung*, hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske, Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 47  
ISBN 978-3-86618-621-7, ISBN 978-3-86618-721-4 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 301 S., € 27.80

In Theorie und Praxis der Personalwirtschaft werden die vielfältigen und zum Teil sehr nachhaltigen Wirkungen des in intraorganisationalen Netzwerken eingebetteten Sozialkapitals auf personalwirtschaftlich relevante Sachverhalte kaum beachtet.

Der Verfasser greift dieses Problem auf und entwickelt auf der Basis einer Analyse vorhandener Konzepte und empirischer Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsbereichen, wie der Sozialkapital-, sozialen Netzwerk-, Interaktions-, Tauschgerechtigkeits- und Vertrauensforschung, ein integratives, theoretisch fundiertes Sozialkapitalmodell, welches auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge bezogen wird. Mit diesem Modell lassen sich die vielfältigen Voraussetzungen, Mechanismen und Wirkungen des Beziehungs- und Organisationskapitals auf die Verfügbarkeit und Wirksamkeit des Personals zeigen.

Mit diesem Modell möchte der Autor die Grundlagen für eine sozialkapitalorientierte Perspektive auf personalwirtschaftliche Funktionszusammenhänge legen.

**Katharina Frosch: The Innovative Capacity of an Aging Workforce**

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

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

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

Starting from a comprehensive survey and critical discussion of existing studies about the interplay between workforce age and innovation, this book suggests a new conceptual framework to study the age-dependency of innovation. Based on this, three empirical studies investigate how the age composition of a workforce affects inventive performance in European re-

gions, 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.

*European Expert group on Health in Restructuring*  
*Thomas Kieselbach, Claude Emmanuel Triomphe:*

### **Health in Restructuring (HIRES).**

#### **Recommendations, National Responses and Policy Issues in the EU**

ISBN 978-3-86618-498-5, ISBN 978-3-86618-598-3 (e-book pdf),  
 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2. Aufl. 2010, 271 S., € 24.80

Restructuring has become a daily practice in both private and public sectors in the EU. But often restructuring processes fail to produce the intended effects of secured or increased organizational profitability. On the contrary restructuring puts the physical and psychosocial health of all organizational members at risk. To limit the risks of enterprise restructuring effectively, several groups of actors at the individual, enterprise and societal level have to collaborate towards the implementation of healthier change procedures and to create a "social convoy" in occupational transitions for workers affected by dismissal.

The success of HIRES led to the follow-up project HIRES Plus (co-ordinated by Dr. Claude Emmanuel Triomphe (ASTREES, Paris) and Prof. Dr. Thomas Kieselbach, Bremen), which organized in 13 EU countries national workshops in order to increase awareness of main actors, discuss HIRES conclusions and to test them in the light of the national consultation process, discuss possible ways to include health as an issue when restructuring takes place and to develop networks at national and European levels.

### **Yasmin Kurzbals: Personalarbeit kann jeder? Professionalisierung im Personalmanagement – Erfolgsrelevante Kompetenzen von HR-Managern**

ISBN 978-3-86618-604-0, ISBN 978-3-86618-704-7 (e-book pdf),  
 Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 411 S., € 34.80

Im Zuge der wirtschaftlichen Veränderungen in den vergangenen Jahren hat sich nicht nur die Rolle von Personal gewandelt, sondern auch die Kompetenzen, die einen erfolgreich tätigen HR-Manager definieren. In diesem Zusammenhang drängen sich folgende Fragen auf: Welche Kernkompetenzen werden heute und zukünftig benötigt, um die neuartigen und komplexen Anforderungen in dem Berufsfeld Personalmanagement bewältigen zu können? Und lassen sich professionelle Kompetenzstandards für „gutes Personalmanagement“ und „kompetente Personalmanager“ formulieren, die beschreiben, welches Wissen, welches Können und welche professionellen Überzeugungen entsprechend von den Stelleninhabern erwartet werden?

In der vorliegenden Publikation wird diesen Fragen nachgegangen und die Entwicklung eines Kompetenzmodells beschrieben, das professionelle internationale Kompetenzstandards sowie zukünftig relevante Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen im Personalmanagement berücksichtigt. Zur Erfassung der erfolgskritischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und professionellen Überzeugungen wurden in einer ersten Studie Critical-Incident-Interviews mit 31 Personalmanagern geführt und diese inhaltsanalytisch ausgewertet. Das auf Basis der Interviewergebnisse entwickelte Kompetenzmodell wurde in einer zweiten Studie durch ein Expertenrating mit 72 erfahrenen Personalpraktikern und Wissenschaftlern inhaltlich validiert. Damit wurde die Güte des Modells beurteilt. Die Experten kamen mit einer hohen Übereinstimmung zu der Einschätzung, dass die im Modell beschriebenen Kompetenzaspekte eine ausgeprägte Erfolgsrelevanz für die berufliche Tätigkeit eines HR-Managers aufweisen. Darüber hinaus

waren sich die Experten darüber einig, dass das Kompetenzmodell insgesamt weitgehend vollständig alle erfolgskritischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und professionellen Überzeugungen von Personalern abbildet.

*Daniela Eberhardt, Margareta Meyer:*

### **Mit Führung den demographischen Wandel gestalten. Individualisierte altersgerechte Führung: Wie denken und handeln Führungspersonen?**

ISBN 978-3-86618-615-6, ISBN 978-3-86618-715-3 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 196 S., € 27.80

Die Babyboomer kommen in die Jahre. Die individualisierte Führung älterer und älter werdender Mitarbeitender berücksichtigt den demographischen Wandel und kann dadurch einen wertvollen Beitrag zum nutzbringenden Diversity-Management und zum Unternehmenserfolg leisten. Individualisierte und altersgerechte Führung setzt bei der Wahrnehmung, Einstellung und dem Führungsverhalten gegenüber älteren und älter werdenden Mitarbeitenden an und beinhaltet Vorstellungen zur strukturellen und interaktionellen Führung. In der vorliegenden Studie werden erstmals Wahrnehmung, Einstellung und Verhalten von N = 395 Führungspersonen in der Schweiz und in Deutschland überprüft und differenziert betrachtet. Darauf aufbauend lassen sich vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten für die unternehmerische Praxis ableiten, um die Zusammenarbeit verschiedener Generationen vorteilhaft nutzbar zu machen.

### **Judith Eidems: Globale Standardisierung und lokale Anpassung im internationalen Personalmanagement. Eine theoretische und empirische Analyse auf Basis der Dynamic Capabilities Perspektive**

*Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung*, hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Bd. 6  
ISBN 978-3-86618-492-3, ISBN 978-3-86618-592-0 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 251 S., € 27.80

Multinationale Unternehmen stehen vor der Herausforderung, eine Balance zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung im internationalen Personalmanagement zu entwickeln, um sich Wettbewerbsvorteile im internationalen Umfeld zu verschaffen. Die Standardisierung von personalwirtschaftlichen Praktiken in multinationalen Unternehmen wird von umfassenden Prozessen begleitet, die für den Erfolg der Vereinheitlichung maßgeblich sind. Vor diesem Hintergrund ist es verwunderlich, dass das prozessuale Umfeld des internationalen Personalmanagements bisher wenig erforscht wurde. Genau an diesem Defizit setzt die vorliegende Arbeit an und befasst sich mit den für Unternehmen strategisch sehr wichtigen Prozessen der Koordination und Kommunikation zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften, die die erfolgreiche Entwicklung und Implementierung von geeigneten Personalinstrumenten auf globaler Ebene unterstützen.

Die Autorin entwickelt hierzu auf Basis der Dynamic Capabilities Perspektive ein innovatives und theoretisch fundiertes Modell, mithilfe dessen der Ablauf sowie die Wirkungsweisen von Balanceprozessen im internationalen Personalmanagement eines multinationalen Unternehmens aufgezeigt und erklärt werden. Im Rahmen der Modellentwicklung werden Erkenntnisse aus der strategischen internationalen Personalmanagementforschung, der vergleichenden internationalen Personalmanagementforschung sowie der strategischen Managementforschung miteinander kombiniert, wodurch neue Erkenntnisse für die erfolgreiche Standardisierung von Praktiken im Hinblick auf die Generierung von Wettbewerbsvorteilen geschaffen werden können.

Das von der Autorin entwickelte Modell wird darüber hinaus mit empirischen Daten konfrontiert. Diese Daten bestätigen die im theoretischen Teil der Arbeit herausgearbeiteten Argumentationen zu Balanceprozessen und deren Wirkungsweisen und liefern eine detaillierte und sehr anschauliche Darstellung des Einsatzes von Kommunikations- und Koordinationsmechanismen in einem deutschen DAX 30 Unternehmen vor dem Hintergrund verschiedener kultureller und institutioneller Gegebenheiten lokaler Einheiten.

Die Arbeit setzt somit an der derzeit geführten theoretischen Diskussion im internationalen Personalmanagement an, indem erstmalig die Prozessperspektive eingenommen und erforscht wird. Darüber hinaus liefert sie eine Vielzahl von hilfreichen Erkenntnissen für Praktiker, die eine Balance im internationalen Personalmanagement zu entwickeln haben.

*Yuldon Gyana Tshang:*

### **Corporate Governance bei Organisationskomplexität. Eine empirische Untersuchung moderierender Effekte in deutschen Aktiengesellschaften**

*Schriften zu MANAGEMENT, ORGANISATION UND INFORMATION,*

hrsg. von Hagen Lindstädt, Band 29,

ISBN 978-3-86618-617-0, ISBN 978-3-86618-717-7 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2011, 252 S., € 24.80

Unternehmen sehen sich zunehmend mit der Herausforderung konfrontiert, eine schnell wachsende Komplexität zu bewältigen. Im Zuge der Komplexitätsbewältigung stellt sich die Frage, ob Governance-Strukturen eines Unternehmens auf dessen Komplexitätsgrad abgestimmt werden müssen. Die klassische Corporate Governance-Forschung gibt auf diese Frage keine eindeutige Antwort. Sie beschäftigt sich vielmehr mit der Identifizierung einer allgemeingültigen „Good-Corporate-Governance“. Die vorliegende Arbeit adressiert diese Forschungslücke, indem sie einen situativen, d. h. vom Unternehmenskontext abhängigen Charakter der Corporate Governance unterstellt. Sie beschäftigt sich mit der Frage, ob und in welcher Form der unternehmensindividuelle Grad der Organisationskomplexität die Erfolgswirkung von Governance-Strukturen moderiert.

Zunächst wird die Organisationskomplexität als eine vom Unternehmenskontext unabhängige Innenkomplexität konzeptualisiert. Mithilfe einer explorativen Faktorenanalyse wird das entwickelte Komplexitätsmaß für deutsche Aktiengesellschaften des DAX, MDAX und TecDAX in den Jahren 2002-2007 bestätigt und deren Komplexitätsgrad quantifiziert. Anschließend wird mithilfe einer Panel-Regression der komplexitätsabhängige Erfolgsbeitrag einzelner für das deutsche Governance-System charakteristischer Governance-Mechanismen untersucht. Im Fokus stehen dabei die Eigentümerstruktur, der Aufsichtsrat und die aktienbasierte Vergütung. Der zentrale Beitrag der Arbeit besteht in der Identifizierung klarer Hinweise auf den moderierenden Effekt der Organisationskomplexität in der Corporate Governance. Der festgestellte situative Charakter der Corporate Governance bietet eine Erklärungsmöglichkeit für die widersprüchlichen Ergebnisse klassischer Corporate Governance-Studien. Die Ergebnisse der Panelanalyse geben zudem Hinweise darauf, dass externe Überwachungsträger insbesondere bei geringer Organisationskomplexität einen positiven Beitrag zum Unternehmenserfolg erbringen. Bei hoher Organisationskomplexität kann die Überwachungsqualität durch unternehmensspezifische Erfahrung gesteigert, durch Befangenheit reduziert werden. Anreizmechanismen werden häufig durch negative Entrenchment-Effekte überlagert. Diese fallen bei hoher Komplexität besonders stark aus.