

Michael Faust (Hrsg.):

Globale Managementberatung.

Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen

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

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

Stephan Laske, Manfred Schweres (Hrsg.):

Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften.

Vielfalt als Krisenindikator oder als Potenzial?

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

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

Die Herausgeber wollen sich aber nicht auf eine historisierende Rückschau beschränken. Es gibt aktuell genügend Anlässe für die Frage, ob sich die Wissenschaft nicht erneut und vermehrt mit krisenhaften Erscheinungen am Arbeitsmarkt, in Arbeits- und Produktionsprozessen auseinandersetzen sollte: Eine Besorgnis erregende Jugendarbeitslosigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Menschen, die trotz eines Arbeitsverhältnisses der Armutsfalle kaum entinnen („working poor“), zunehmende Leistungsverdichtung mit der Folge eines Burnout oder Verstöße gegen Gleichbehandlungspostulate seien hier exemplarisch genannt. Bedarf es also einer

„Revitalisierung der Arbeitsorientierung“ beziehungsweise der Humanisierung der Arbeit? Vielleicht steht hierfür ja derzeit ein „window of opportunity“ offen. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD heißt es nämlich: „In enger Abstimmung mit den Sozialpartnern wollen wir die Arbeits-, Produktions- und Dienstleistungsforschung stärken und hierzu ein neues Förderungsprogramm auflegen. Dies trägt zur Sicherung einer hohen Beschäftigungsquote und zur Humanisierung der Arbeitswelt bei.“ Sollte die Arbeitsforschung vor einer neuen Blüte stehen ...?!

Jens Hoeppe: **Entscheidungs- und Legitimationsmuster im Nachhaltigen Personalmanagement.**

Orientierungs- und Handlungsrahmen für die Personalarbeit

Rainer Hampp Verlag, München, Mering 2014, 509 S.,
ISBN 978-3-95710-001-6 (print), € 42,80
ISBN 978-3-95710-101-3 (e-book pdf), € 39,99

Die unternehmerische Personalarbeit steht vor neuen Herausforderungen: Der Fach- und Führungskräftemangel als Ausdruck der Personalknappheit manifestiert eine noch nie wahrgenommene Bedeutung von (potentiellen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Wettbewerbs- und damit Überlebensfähigkeit von Unternehmen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, das strategische Personalmanagement in einem deutlich erweiterten Kontext zu verstehen und die Funktionsfähigkeit der so genannten Humanressourcenquellen in der strategischen Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

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

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

Martin Eisend:

Metaanalyse

Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a., Band 8,
ISBN 978-3-86618-875-4, ISBN 978-3-86618-975-1 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 104 S., € 19,80

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

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

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, Band 3
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 249 S.,
ISBN 978-3-86618-394-0 (print), € 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.

Simon Fietze, Monika Keller, Niklas Friedrich, Jan Dettmers (Hrsg.):

Rufbereitschaft. Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft

ISBN 978-3-86618-877-8, ISBN 978-3-86618-977-5 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 182 S., € 24.80

Eine erhöhte Verfügbarkeit von Arbeitskraft auch außerhalb der „Normalarbeitszeit“ bis hin zur ständigen Erreichbarkeit wird heutzutage branchenübergreifend oftmals erwartet. Arbeit auf Abruf bzw. Rufbereitschaft sind dabei zwei konkrete Modelle flexibler Arbeitszeiten, die Unternehmen nutzen, um dieser Anforderung gerecht zu werden. Doch wie verbreitet ist Rufbereitschaft und welchen Stellenwert hat diese Arbeitsform für Unternehmen? Und welche Auswirkungen auf die Beschäftigten sind durch Arbeit in Rufbereitschaft zu erwarten? Ausgehend von diesen Überlegungen ist unser Forschungsprojekt dem Ziel nachgegangen, praxisorientierte Antworten auf die zentrale Frage zu erhalten: Wie kann Rufbereitschaft im Sinne der Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst gut gestaltet werden?

Im vorliegenden Sammelband werden die Befunde des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfond (ESF) geförderten Projekts „Flexibilität und Verfügbarkeit durch Arbeit auf Abruf“ (RUF) präsentiert und durch Fallbeispiele illustriert, in denen Erfolgsfaktoren und Barrieren bei der Implementierung und Ausgestaltung von Rufbereitschaft identifiziert und diskutiert werden. Darüber hinaus werden Konzepte für eine betriebliche partizipative Arbeitsgestaltung vorgestellt sowie arbeitsrechtliche Aspekte diskutiert.