

**Birgit Unger: Heterogenität und Performance von Forschernachwuchsgruppen. Eine Untersuchung am Beispiel von DFG-geförderten Graduiertenkollegs**

*Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik,*

hrsg. von Uschi Backes-Gellner, Matthias Kräkel und Kerstin Pull, Band 22,

ISBN 978-3-86618-462-6, ISBN 978-3-86618-562-3 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 235 S., € 27.80

Der aktuelle Reformprozess im Wissenschaftssystem wird begleitet von einem Paradigmenwechsel hin zu mehr Internationalität und Interdisziplinarität; daneben werden die Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter forciert. Empirisch zeigt sich entsprechend eine zunehmende Heterogenität von Forschungsteams bei gleichzeitig zunehmenden Kooperationsaktivitäten. Die vorliegende Arbeit untersucht die Frage nach den Effekten dieser Entwicklungen für die Performance von Forschernachwuchsgruppen.

In der theoretischen Analyse werden die Argumente der Literatur zur Nutzen- und Kostenwirkung von Heterogenität zusammengeführt. Um argumentieren zu können, welcher der beiden gegenläufigen Effekte in Forschernachwuchsgruppen dominiert, wird differenziert zwischen den verschiedenen Heterogenitätsarten einerseits und den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen (Geistes- und Sozialwissenschaften versus Natur- und Lebenswissenschaften) andererseits. Die empirische Überprüfung erfolgt anhand eines originären Datensatzes zu 86 DFG-geförderten Graduiertenkollegs. Die Analyseergebnisse vermögen zu zeigen, dass – anders als die Forderungen nach Interdisziplinarität, Internationalität und Gender Mainstreaming nahe legen würden – mehr Heterogenität keinesfalls immer vorteilhaft ist. Stattdessen ist der Zusammenhang zwischen Heterogenität und Performance – wie theoretisch erwartet – abhängig von der Art der Heterogenität und variiert zwischen den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen. Aus diesen Ergebnisse werden differenzierte Implikationen zur Steuerung von Heterogenität in Forscher(nachwuchs)gruppen abgeleitet, die deutlich abweichen von der pauschal formulierten Forderung nach mehr Heterogenität von Seiten der Wissenschaftspolitik.

**Barbara Demel: Karrieren von Expatriates und Flexpatriates. Eine qualitative Studie europaweit tätiger ManagerInnen aus Österreich**

*Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung,* hrsg. von Marion Festing u. Susanne Royer, Band 3

ISBN 978-3-86618-458-9, ISBN 978-3-86618-558-6 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 434 S., € 37.80

Was verstehen Sie unter Karriere? Wann fühlen Sie sich in Ihrer Karriere erfolgreich? Was beeinflusst Ihre Karriere? Wonach streben Sie in Ihrer Karriere?

Diese Fragen sind in der Karriereforschung bekannt. Empirische Ergebnisse für einige signifikante Gruppen der heutigen Arbeitswelt, wie Personen mit internationalen Karrieren, sind allerdings rar.

Im Zentrum der vorliegenden, qualitativen Studie, die sich mit Wahrnehmungen und Auffassungen von Karriere und Karriereerfolg beschäftigt, stehen Expatriates, die für mindestens ein bis fünf Jahre im Ausland arbeiten und wohnen, und Flexpatriates, die häufig und regelmäßig beruflich ins Ausland fliegen. Konkret werden Konzeptionen von Karriere und Karriereerfolg, mit Augenmerk auf die Dualität subjektiver und objektiver Dimensionen, kontextuelle Einflussfaktoren sowie individuelle Karrieremotive und -aspirationen erhoben. Da alle Befragten in Dual-Career Couples leben, wird zudem das Spannungsfeld zwischen Karriere und Privatleben berücksichtigt. Nachdem das international mobile Sample in ost- und westeuropäischen Ländern tätig ist, wird regionsbezogenen Unterschieden zusätzlich Achtung geschenkt. Um Besonderheiten von Ex- und Flexpatriates hervorzuheben, werden beide Gruppen mit sogenannten Non-Internationals verglichen, die beruflich in keiner Weise international mobil sind.

Insgesamt zeigt sich, dass Karriere und Karriereerfolg zunehmend subjektorientiert und unabhängig von organisationalen Strukturen verstanden wird. Die Person selbst kristallisiert sich als zentrale Dimension und Einflussgröße heraus. Durch den qualitativen Vergleich können besondere Charakteristika der drei Subsamples verdeutlicht werden: Zusammenfassend erweisen sich Expatriates, die bisher empirisch noch wenig erforscht sind, als sehr spezifische Gruppe. Expatriates und Non-Internationals sind sich in der Gegenüberstellung überraschend ähnlich.

*Eckart Koch, Sabine Speiser (Hrsg.):*

### **Internationale Migration. Chancen und interkulturelle Herausforderungen**

*Texte der Fakultät für Studium Generale und Interdisziplinäre Studien,*

hrsg. von der Hochschule für angewandte Wissenschaft (FH) München, Band 7,

ISBN 978-3-86618-463-3, ISBN 978-3-86618-563-0 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 310 S., € 32.80

Migration muss unter den Bedingungen der Globalisierung, der weltweiten Krise und der internationalen Vernetzungen ständig neu gedacht werden. In diesem Buch betrachten Wissenschaftler und Praktiker Möglichkeiten, Bedingungen und Grenzen für den Transfer von Wissen und Kompetenzen und die damit verknüpften interkulturellen Anforderungen – aus verschiedenen Perspektiven: Es geht um Möglichkeiten Integration und Interkulturalität zu fördern, um die Nutzung der Potenziale von unterschiedlichen Migrantengruppen für Aufnahme- und Herkunftsländer, um Unternehmertum, Selbstorganisation und die Notwendigkeit des interkulturellen Kompetenzerwerbs für den Umgang mit kultureller Vielfalt.

Ausgewählte Themen: Remittances and Brain Gain – Impacts of International Migration, Akademische Weiterbildung für hochqualifizierte Einwanderer, Multikulturelle Stadt – monokulturelle Verwaltung, Interkulturelle Kompetenzvermittlung für Migranten, Zugehörig oder ausgeschlossen? „Illegale“ und ältere Migranten/innen, Jugendliche Binnenmigranten als Wissensträger in Bolivien.

### *Christian Scholz, Volker Stein (Hrsg.):* **Dynamisches Human-Capital- und Kompetenz-Controlling im innovativen Mittelstand**

*Strategie- und Informationsmanagement,* hrsg von Dr. Christian Scholz, Band 25,

ISBN 978-3-86618-464-0, ISBN 978-3-86618-564-7 (e-book pdf),

Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 173 S., € 24.80

Personalmanagement als Innovationsgenerator? Ja, und zwar nachweisbar in Euro! Gerade mittelständische Unternehmen sind auf ihre Innovationsfähigkeit angewiesen, um sich im globalen Wettbewerb zu behaupten und langfristig zu überleben. Ob Unternehmen Innovationen erzeugen, ist jedoch in starkem Maße von ihren Mitarbeitern und deren Kompetenzen, Fähigkeiten sowie Leistungsbereitschaft abhängig. Genau dieses Humankapital gilt es, transparent zu machen, um es dann gezielt zu optimieren.

Erstmalig wurde bei drei mittelständischen Unternehmen über ein Jahr monatlich das Humankapital bewertet: Entwicklungen in der Mitarbeitermotivation, der Personalentwicklung und insgesamt des Humankapitalwertes konnten so frühzeitig erkannt und gesteuert werden.

In diesem Buch lernen Sie die zentralen wissenschaftlichen Grundlagen kennen und erfahren zudem, wie ein derartiges dynamisches Human Capital- und Kompetenz-Controlling in der Praxis umgesetzt werden kann.

*Carolin Strobl:*

### **Das Rasch-Modell. Eine verständliche Einführung für Studium und Praxis**

*Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden*, hrsg. von Martin Spieß, Wenzel Matiaske u.a. Band 2  
ISBN 978-3-86618-460-2, ISBN 978-3-86618-560-9 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 113 S., € 19.80

Im schulischen und beruflichen Alltag werden häufig psychologische Tests verwendet, um z.B. die Kompetenz von Schülern oder die Eignung von Bewerbern zu messen. Damit ein psychologischer Test faire Vergleiche zwischen Personen erlaubt, muss er allerdings bestimmte Anforderungen erfüllen. Das Rasch-Modell ermöglicht durch seine mathematische Formulierung die Überprüfung dieser Anforderungen. Es wird u.a. in der empirischen Bildungsforschung zur praktischen Konstruktion von Tests eingesetzt und gehört als wichtigster Vertreter der sogenannten probabilistischen Testtheorie standardmäßig zum Prüfungsstoff in Psychologie und verwandten Studiengängen.

Dieses Buch gibt eine verständliche Einführung in die Thematik der Konstruktion und Validierung psychologischer Tests mithilfe des Rasch-Modells. Alle nötigen mathematischen und statistischen Grundlagen werden dabei in einem Anhang und begleitenden Fußnoten erläutert. Dadurch ist dieses Buch unabhängig von der mathematischen Vorbildung als Einführung und zur Prüfungsvorbereitung geeignet.

Neben der verständlichen Darstellung der zugrundeliegenden Theorie bietet dieses Buch auch eine praktische Einführung in die Anpassung von Rasch-Modellen mithilfe der frei verfügbaren Statistik-Software R. Dadurch können die im Buch erklärten Verfahren direkt auf eigene Daten angewendet werden.

### *Nicoline Scheidegger:* **Der Einfluss von Netzwerkstrukturen auf den Karriereerfolg im Management: Bridging oder Bonding Ties? Netzwerkanalyse in einem Schweizer Dienstleistungsunternehmen**

ISBN 978-3-86618-465-7, ISBN 978-3-86618-565-4 (e-book pdf),  
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2010, 317 S., € 29.80

Informelle Netzwerkbeziehungen sind im Unternehmen für eine effektive Zusammenarbeit von existentieller Bedeutung. Sie regeln einen Großteil des Informationsaustausches, sind zentral für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit und steuern den innerbetrieblichen Aufstieg in Unternehmen.

Die Bedeutung von Netzwerken für den Karriereerfolg ist in praxisorientierten wie wissenschaftlichen Diskussionen ein Dauerbrenner. Für Individuen kommt es aber nicht darauf an, generell hoch vernetzt zu sein, sondern es ist entscheidend, in den unterschiedlichen Phasen einer Karriere für verschiedene Ressourcenflüsse die geeigneten Netzwerkbeziehungen und Netzwerkpositionen zu etablieren. Die Arbeit klärt theoretisch wie empirisch, welche Netzwerkeigenschaften in welcher Karriereposition förderlich oder hinderlich sind. Dabei wird die Funktionsweise von Strong versus Weak Ties geklärt und auf uniplexe und multiplexe Netzwerke eingegangen. Des Weiteren nimmt sie die Überbrückungsposition von „strukturellen Löchern“ in den Blick, die neben Informationsvorteilen auch Steuerungs- und Innovationsvorteile bieten.

Dieses Buch dient als Kompendium der intra-organisationalen Netzwerkforschung. Für Unternehmen ist die Netzwerkanalyse ein leistungsfähiger Weg, die Wirksamkeit von Führungskräften zu fördern und reichhaltige Maßnahmen zur Karriereunterstützung zu entwickeln.