

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

01. Oktober 2010

Thema 1: Made in India – Das Clustermanagement des Cluster Bangalore

Der IT Cluster Bangalore gilt als einer der dynamischsten IT-Standorte der Welt. In Bangalore befinden sich über 1.900 IT Unternehmen. Dies ist fast ein Drittel aller IT Unternehmen in Indien. Jede Woche wächst das Cluster um vier neue Unternehmen. Zwischen den Akteuren im Cluster entstand eine in ihrem Charakter neue und vorbildhaft enge Kooperation zwischen privaten und staatlichen Akteuren. In dieser Arbeit untersuchen Sie zunächst theoretisch und dann angewendet auf das Cluster Bangalore (u.a. anhand des BMBF Clusterportals) die Arten sowie den Aufbau der Cluster- und Netzwerkorganisation(en) und stellen dar, wie das Zusammenspiel zwischen Unternehmen und Clustermanagement gestaltet ist. Empirisch überprüfen Sie dies anhand einer von Ihnen ausgewählten Clusterorganisation, wie z.B. ISA - India Semiconductor Association, die eine führende Rolle bei der Entwicklung des Standortes Bangalore spielt. Gerne können Sie hierbei auch anhand eines bereits am Lehrstuhl entwickelten Leitfadens ein Interview mit den Clustermanagern führen.

Thema 2: Hybride Governance-Formen

Mischformen aus privaten und öffentlichen Institutionen werden auch „Hybride“ genannt. Welche hybride Governance-Form entlang des Kontinuums zwischen privatem und öffentlichem Sektor gewählt wird, ist abhängig vom Grad der Zentralisation und Formalisierung, der Einflussnahme durch den öffentlichen Sektor, der Anreizstruktur sowie der Finanzierung. In dieser Arbeit untersuchen Sie, z.B. in Anlehnung an Budäus et al. (2007), verschiedene Governance-Formen hybrider Organisationen. Basierend auf einer fundierten Literaturanalyse einschlägiger Journals erarbeiten Sie eine Typologie unterschiedlicher hybrider Governance-Formen und arbeiten die Charakteristika der einzelnen Modi heraus. Gerne können Sie dies an verschiedenen Netzwerk-Organisationen ihrer Wahl exemplarisch darstellen.

Thema 3: Freiwilliger Gehaltsverzicht für mehr Autonomie? Eine ökonomische Betrachtung dieser Trade-off Beziehung

Wissenschaftliche Arbeiten belegen, dass Angestellte und Mitarbeiter in einigen Bereichen Lohneinbußen für ein Mehr an Autonomie in Kauf nehmen (siehe z.B. Frey 1997, Frey & Osterloh 1997, Stern 2004, Osterloh & Frey 2008). Es besteht also eine Zahlungsbereitschaft für mehr Entscheidungsfreiheiten. Beispiele sind im Wissenschaftssystem (z.B. Professoren) und im weiteren öffentlichen Dienst zu finden (z.B. staatlich angestellte Clustermanager). Hier werden geringere Gehälter als in der Privatwirtschaft akzeptiert, wenn im Gegenzug

entsprechend hohe Handlungsspielräume und weiträumige Entscheidungsrechte eingeräumt werden.

In dieser Abschlussarbeit stellen Sie zunächst diese Trade-off-Beziehung aus einer ökonomischen Perspektive dar und geben auf Basis aktueller Literatur einen Überblick über den Forschungsstand. Dabei konzentrieren Sie sich u.a. auch darauf, die Bereiche zu identifizieren, in denen diese Trade-off Beziehung in der Praxis nachgewiesen werden kann.

Thema 4:

Entlohnungs- und Anreizsysteme im New Public Management – Eine Untersuchung des Fits von Anreizen und Aufgaben im internationaler Vergleich

Unter New Public Management (NPM) versteht man eine Verwaltungsreform, die versucht, Managementaspekte und –techniken aus der Privatwirtschaft in die öffentliche Verwaltung zu integrieren, den Ressourceneinsatz wirtschaftlicher zu gestalten und dadurch die Effizienz der staatlichen Verwaltung zu erhöhen. Diese Abschlussarbeit beschäftigt sich mit dem aktuellen Forschungsstand zu Entlohnungs- und Anreizsystemen in der öffentlichen Verwaltung nach der Reform des NPM. Ihr Fokus liegt dabei auf der Frage, wie die Anreizsysteme ausgestaltet sind und ob die Anreize so gesetzt sind, dass sie die Angestellten und Mitarbeiter dazu motivieren, ihre Aufgaben effizient zu erfüllen. Sie untersuchen also den Fit von Anreizen und Aufgaben. Zur Beantwortung der Frage arbeiten Sie sowohl die Grundzüge des Anreizsystems aus der NPM-Literatur heraus und diskutieren den Fit auf Basis aktueller Forschungsarbeiten, aber richten Ihr Augenmerk auch auf die Unterschiede der Anreiz- und Entlohnungssysteme in unterschiedlich stark wettbewerbsorientierten Ländern (z.B. Deutschland und USA).

Thema 5/6:

Das Ideale Cluster - Eine Analyse der Zusammensetzung eines neu entstehenden Clusters (Thema kann zwei Mal vergeben werden)

Anhand des Beispiels des neu entstehenden Bayerischen Glas-Clusters (eine gemeinsame Initiative des Chemie Clusters Bayern und des Regionalmanagement Regen) sollen die idealtypischen Erwartungen aller Beteiligten an dieses Cluster untersucht werden. Anhand von Interviews mit den beteiligten Unternehmen, Hochschulen und dem Cluster-Management soll systematisch herausgearbeitet werden, welche Eigenschaften und Charakteristika von den tatsächlichen und potentiellen Partnern (vor einem ressourcenbasierten Hintergrund) und welche vom Cluster-Management angebotenen Maßnahmen und Leistungen erwartet werden. Die Arbeit kann möglicherweise in Kooperation mit den Initiatoren des Clusters durchgeführt werden. Auch die "historische" Entwicklung des Clusters kann in Form einer beschreibenden Fallstudie thematisiert werden.

Thema 7:

„Familie und Beruf“?

Die geringe Geburtenrate in Deutschland ist unter anderem auf den Mangel an familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen zurückzuführen. Es ist Aufgabe der Politik aber auch der Wirtschaft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern. Welche Anreize hat jedoch die Wirtschaft bzw. haben die Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen (wie zum Beispiel unternehmenseigene Kindergärten) zu entwickeln und zu implementieren? Ziel Ihrer Abschlussarbeit ist es, anhand einer Literaturrecherche theoretisch fundierte Anreize und Beweggründe für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu erarbeiten. Grundlage zur Bearbeitung dieser Thematik liefert der Artikel:

Bloom, N./ Kretschmer, T./ Van Reenen, J. (2010): "Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?", in: Strategic Management Journal, doi: 10.1002/smj.879.

Thema 8:

Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen - Mangel an qualifizierten Frauen?

Während im Jahr 1975 der Anteil an Studienabsolventinnen in den Wirtschaftswissenschaften in Deutschland bei nur 11,6 Prozent lag, liegt er heute bei 51,1 Prozent. Diesem rasanten Anstieg entspricht aber keineswegs der nur marginale Anstieg des Frauenanteils in Spitzenpositionen der Wirtschaft. In der gängigen Literatur wird zur Erklärung dieses Phänomens häufig der sogenannte „Glass Ceiling Effect“ herangezogen. Vergleiche dazu Franck/ Jungwirth (1998) „Vorurteile als Karrierebremse? Ein Versuch zur Erklärung des Glass Ceiling-Phänomens“ (in: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zfbf), 50, 1998, S. 1083-1097). Auch im Jahr 2010 ist keine nennenswerte Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ersichtlich. Blau/ Ferber/ Winkler (2010) greifen in ihrem Lehrbuch „The Economics of Women, Men and Work“ (insbesondere Kapitel 7 „Differences in Occupations and Earnings: The Role of Labor Market Discrimination“) das Phänomen des „Glass Ceiling Effects“ wieder auf. Ausgehend von diesen Literaturquellen, werden Sie in ihrer Abschlussarbeit eine Literaturanalyse von 1998-2010 vornehmen und darstellen, ob und wie sich die Begründungen für das Phänomen im Zeitablauf geändert haben und inwieweit neuere Erkenntnisse aus Psychologie und Hirnforschung in die ökonomischen Erklärungsansätze einbezogen werden.

Thema 9:

Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

Mit dem Übergang zur Wissensgesellschaft ist der Umfang verfügbarer Daten und Informationen sowie des Wissens erheblich gestiegen. Wissen wird zu einer zentralen Ressource der Produktivitätsentwicklung und damit wichtigster Faktor der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Da sich jedoch nicht alle Unternehmen eigenständig kostspielige Forschungs- und Entwicklungsabteilungen leisten können, greifen sie auf Kooperationen und Netzwerke zurück. Innovationen entstehen somit häufig in Kooperationen und Netzwerken, in denen mehrere Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammenarbeiten. Die engen Kontakte zu den Partnern bringen viele Vorteile: Kosten und Risiken werden geteilt, Wissen wird besser verfügbar gemacht und genutzt und jeder Partner kann sich auf seine Stärken konzentrieren. Besonders der Technologie- und Wissenstransfer von den Hochschulen in die Wirtschaft ist hier von großer Bedeutung und soll im Rahmen der Abschlussarbeit genauer betrachtet werden. Es soll untersucht werden, welche Art von Wissen leichter transferierbar ist – kodifiziertes oder tacites Wissen, grundlagenorientierte oder anwendungsorientierte Forschungsergebnisse. Zudem soll untersucht werden, welche Transferkanäle sich besonders eignen, um einen einfachen und verlustfreien Technologie- und Wissenstransfer von Hochschulen zur Wirtschaft und vice versa zu gewährleisten. Grundlage Ihrer Untersuchung bildet der Artikel Audretsch et al. (2004): University Spillovers - Does the Kind of Science Matter, in: Industry and Innovation, Vol. 11, Issue 3, S. 193-205.

Thema 10:

Vertrauen in Kooperationen und Netzwerken

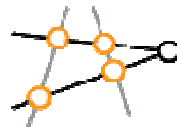
Netzwerke sind durch eine Vielzahl verschiedenster Akteure – Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen – geprägt, die teils unterschiedliche Interessen mit ihrer Netzwerkteilnahme verbinden. Hauptziel dieser Netzwerke ist meist jedoch die Überwindung von Ressourcenengpässen, vor allem im Bereich Forschung und Entwicklung. Trends können somit schneller erkannt und beispielsweise in Kooperation entwickelte Produkte können schneller Marktreife erlangen und vermarktet werden. Im Rahmen dieser Kooperationen ist jedoch ein vertrauensvolles Umfeld nötig, so dass die teilnehmenden Netzwerkpartner vorurteilsfrei und gefahrlos sensible Daten und Wissen miteinander teilen können.

Aufgabe der Arbeit ist es, anhand einer Literaturrecherche, bisherige Konzepte der Vertrauensbildung zu vergleichen und zu überprüfen – wie kann Vertrauen schnell, umfassend und nachhaltig gebildet werden? Welcher Voraussetzungen bedarf ein vertrauensvolles Umfeld? Welche Instrumente tragen zur Vertrauensbildung bei, welche zur Sicherung von bestehendem Vertrauen?

Wie lässt sich Vertrauen messbar machen und eventuell kontrollieren? Ausgangsbasis Ihrer Recherche bilden die Artikel:

- Tomkins (2001): Interdependencies, trust and information in relationships, alliances and networks, in: Accounting, Organization and Society, Vol. 26 (2001), S. 161-191
- Wever, Martens and Vandenbempt (2005): The impact of trust on strategic resource acquisition through interorganizational networks: Towards a conceptual model, in: Human Relations, Vol. 58, Issue 12, S. 1523-1543.

Praktische Abschlussarbeiten der „Wissensinitiative Passau“



Wissensinitiative Passau
Transfer zwischen Hochschule und Unternehmer

Thema 11:

Die Region Passau – ein attraktiver Arbeitsplatz für junge High Potentials?

Der Kampf um kluge und leistungsfähige (junge) Fachkräfte verschärft sich seit Jahren zusehends für Unternehmen, unabhängig von Branche, Größe und Region. Diese Arbeit legt einen Fokus auf Bedeutung dieses Themas für die Region.

Interessant sind hierbei zum einen die Erwartungen oder Anforderungen der (zukünftigen) Arbeitnehmer, zum anderen aber auch der Arbeitgeber an die regionalen Umweltbedingungen. Wie kann qualifiziertes Personal langfristig an eine Region wie Passau gebunden werden? Wie kann eine Universitätsstadt wie Passau bei den hier studierenden Akademikern aus ganz Deutschland als interessante, herausfordernde und lebenswerte Region und darüber hinaus als attraktiver Standort für Unternehmen in Erinnerung bleiben? Wie können junge Leute aus der Region, die über ganz Deutschland und die Welt verteilt studieren, ermutigt werden, zurück nach Passau zu kommen, um hier zu arbeiten und zu leben?

Da im Rahmen der Arbeit ein quantitativer Fragebogen erstellt und ausgewertet werden soll, ist sie speziell für Absolventen des Masterstudiengangs Business Administration ausgeschrieben.

Die Themenstellung ist Ergebnis einer Anfrage an die „Wissensinitiative Passau“ und wurde vom Netzwerk „Wirtschaftsforum Passau“ gestellt. Dieses Netzwerk bildet eine neutrale Plattform der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Akteure in der Region Passau und steht Ihnen als Sparringspartner für Fragen zur Verfügung.

Die inhaltliche Betreuung und Benotung findet jedoch ausschließlich durch den Lehrstuhl für Internationales Management statt.