

Ausschreibung der Abschlussarbeiten am Lehrstuhl für Internationales Management

01. April 2011

Thema 1:

Relationales Führungsverhalten in Netzwerken – State of the Art

Wald/Weibler (2005) analysieren, wie und unter welchen Bedingungen sich die strukturelle Einbettung in Netzwerken auf Führungsverhalten auswirkt. Dabei liegt die Vermutung nahe, dass die Effekte in unterschiedlichen organisatorischen Kontexten unterschiedlich wirken. Die Bedeutung des Kontextes, in den die Führung eingebunden ist, wurde auch von Osborn et al. (2002) hervorgehoben. In regionalen Netzwerken zeigt sich Führungsverhalten durch das Netzwerkmanagement. Der Netzwerkmanager führt das Netzwerk, indem er z.B. eine enge Vernetzung der Netzwerkmitglieder sicherstellt, Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Netzwerkteilnehmern fördert und die Unterstützung der Stakeholder anregt. Allerdings hat der Netzwerkmanager im Netzwerk im Vergleich zum organisationalen bzw. hierarchischen Kontext keine Weisungsrechte gegenüber den Netzwerkteilnehmern (Sydow et al. 2011). Die Art und Weise, wie ein Netzwerkmanager sein Netzwerk führt und managt ist entscheidend, um das Verhalten eines Netzwerkmanagers im Netzwerk und die Auswirkung auf das gesamte Netzwerk besser zu verstehen. In dieser Abschlussarbeit geben Sie einen Literaturüberblick über die aktuelle Forschung zum Thema (relationales) Führungsverhalten in Netzwerken und stellen zentrale Forschungsansätze vor. Den Abschluss ihrer Arbeit bildet ein Ausblick auf mögliche Forschungslücken. Damit gibt Ihre Arbeit Aufschluss über den State of the Art zu diesem Thema.

Thema 2:

Eine komparative Analyse von Führungsverhalten in Hierarchie und Netzwerk

Führungsverhalten ist vom organisatorischen Kontext abhängig. Es lassen sich Unterschiede zwischen Führungsverhalten im organisationalen/hierarchischen Kontext und Führungsverhalten im Netzwerk feststellen (vgl. Sydow et al. 2010, 2011, Theurl et al. 2004, 2005). Die Organisationsform des Netzwerks stellt veränderte Anforderungen an das Führungsverhalten, aber auch an das Verhalten der Geführten. Der Netzwerkmanager hat im Vergleich zum Manager im organisationalen Kontext keine hierarchische Weisungsbefugnis gegenüber den Netzwerkmitgliedern und diese verfügen über relativ viel Autonomie, sind aber gleichwohl über soziale Beziehungen miteinander verknüpft. In dieser Abschlussarbeit arbeiten Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Führungsverhalten in Hierarchie und Netzwerk heraus. Theoretisch fundieren Sie dies institutionenökonomisch anhand der Prinzipal-Agenten-Theorie.

Thema 3: Erfolgsfaktoren von Clustern – State of the Art

Die Initiierung von Clustern ist ein beliebtes Mittel von Industrie und Regionalpolitik, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen einer Region zu steigern. Um diese Cluster auch nutzenstiftend gestalten zu können, ist es wichtig zu wissen, welche Charakteristika eines Clusters als Erfolgsfaktoren gelten und seine Performance beeinflussen. Im Rahmen dieser Arbeit identifizieren Sie in einer ausführlichen Literaturrecherche Studien zu den Erfolgsfaktoren von Clustern. Ihre Leistung besteht darin, eine strukturierte Übersicht über den aktuellen Forschungsstand zu Erfolgsfaktoren von Clustern sowie über Ihre Rechercheergebnisse zu geben und sie sinnvoll zu kategorisieren. Abschließend verdichten Sie Ihre Ergebnisse zu den zentralen Kernaussagen Ihrer Arbeit.

Thema 4: Die Beweggründe von Clustermanagern für die Wahl von beruflichen Exit-Optionen – eine theoretische und empirische Analyse

Clustermanager haben die Aufgabe, das Cluster und seine Mitglieder zu führen, die Clusteraktivitäten zu organisieren, die auf die Erreichung der unterschiedlichen Ziele hinsteuern, und das Cluster weiterzuentwickeln. Die Person des Clustermanagers kann damit einen wesentlichen Beitrag für den Erfolg eines Clusters leisten. Umso wichtiger ist es, dem Clustermanager entsprechende Anreize zu bieten, sich clusterspezifisches Wissen anzueignen und dieses in eine für das Cluster langfristige, nachhaltige Strategie umzusetzen. Die Praxis zeigt, dass dies häufig nicht der Fall ist: Clustermanager haben mit unterschiedlichen strukturellen, finanziellen und persönlichen Herausforderungen umzugehen, die zu Frustration und der Aufgabe ihres Jobs führen können. Manchmal geht dies einher mit dem Auflösen des Clusters.

In Ihrer Abschlussarbeit untersuchen Sie theoretisch wie empirisch die Gründe, die einen Clustermanager dazu bewegen, das Cluster zu verlassen, und, falls diese Entscheidung mit der Auflösung des Clusters zusammenfällt, die Gründe, die zu einem Scheitern des Clusters führen. Dabei erarbeiten Sie aus ökonomischer (insbesondere anreiz- und organisationstheoretischer) Perspektive mögliche Barrieren, die den Clustermanager bei der Aufgabenerfüllung behindern und ihn dazu motivieren, eine berufliche Exit-Option zu wählen. Zur empirischen Untermauerung Ihrer Thesen führen Sie Interviews mit Clustermanagern, die sich beruflich neu orientiert haben (Kontakte bestehen bereits), und analysieren deren Beweggründe hierfür. Die Ergebnisse Ihrer Arbeit liefern Erkenntnisse über Problembereiche in den bestehenden Clusterstrukturen und identifizieren Verbesserungspotentiale.

Thema 5: Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Berufen

Die Abkürzung MINT steht für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Der MINT-Arbeitsmarkt wurde in den letzten Jahren immer stärker mit dem Phänomen eines geringen Frauenanteils konfrontiert. Zur Erklärung dieses Phänomens geht die Ökonomie in diesem Zusammenhang von rationalen Berufswahlentscheidungen von Frauen aus. Vor diesem Hintergrund analysieren Sie in Ihrer Abschlussarbeit anhand einer fundierten Literaturanalyse einschlägiger Journals Gründe für diesen geringen Frauenanteil, stellen von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft ergriffene genderspezifische Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Berufen vor und beurteilen, inwiefern durch diese Maßnahmen wirklich Anreize zur Ergreifung eines MINT-Berufs gesetzt werden.

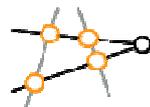
Zum Einstieg in die Thematik lesen Sie bitte die Studie von Michael Schramm und Christian Kerst (2009) „Berufseinmündung und Erwerbstätigkeit in den Ingenieur- und Naturwissenschaften“ (BMBF).

Thema 6:

Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Führungspositionen

Eine aktuelle Studie des DIW ist zu dem Ergebnis gekommen, dass nicht nur deutlich mehr Männer als Frauen in den Führungsetagen der großen Unternehmen zu finden sind, sondern diese auch deutlich mehr verdienen. Grundlage für Ihre Arbeit ist die Studie von Elke Holst/ Anita Wiemer (2010) „Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert“ (DIW). Sie analysieren basierend auf einer intensiven Literaturrecherche mögliche Gründe für den Verdienstunterschied. Sie gehen auf aktuell in den deutschen Medien diskutierte Maßnahmen zur Schließung der Verdienstlücke ein und bewerten diese hinsichtlich ihres Potentials zur Angleichung des Verdienstunterschieds.

Praktische Abschlussarbeiten der „Wissensinitiative Passau“



Wissensinitiative Passau
Transfer zwischen Hochschule und Unternehmen

Thema 7:

Social Media als strategisches Instrument der Personalrekrutierung

Unternehmen müssen zukünftig ihre Personalrekrutierungsstrategien im Hinblick auf Social Media Recruiting weiter ausbauen, um im Kampf um die besten Talente zu bestehen. Die Onlineportale Kalaydo, StepStone und Jobware verzeichnen hierbei die zufriedensten Kunden. Das sind die Ergebnisse der aktuellen PROFILO Jobportalstudie Oktober 2010, bei der über 1.000 HR-Experten ihre Einschätzungen zum zukünftigen Rekrutierungsmarkt preisgaben und ihre Zufriedenheit mit Online-Jobportalen beurteilten. In der Praxis nutzen jedoch bisher eher weniger Unternehmen Social Communities, wie z.B. XING, Facebook oder Twitter zur Rekrutierung von Personal. In diesem Bereich herrscht folglich noch Nachholbedarf bei den Unternehmen.

Social Media bezeichnen eine Vielfalt digitaler Medien und Technologien, die es Nutzern ermöglichen, sich untereinander auszutauschen und mediale Inhalte einzeln oder in Gemeinschaft zu gestalten. Dies bietet gerade auch bei der Personalrekrutierung ganz neue Möglichkeiten für Unternehmen.

Ziel der Arbeit ist es, die Eignung von Social Media als strategisches Instrument für die Personalrekrutierung zu prüfen und Möglichkeiten eines sinnvollen Einsatzes im Unternehmen aufzuzeigen.

Die Themenstellung ist Ergebnis einer Anfrage an die „Wissensinitiative Passau“ und wurde von der FMC (Fellner Management Consulting, Personal- und Unternehmensberatung) gestellt.

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

Thema 8:

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 in erster Linie für Absolventen des Masterstudiengangs Business Administration ausgeschrieben, eine Bewerbung durch Absolventen des Bachelorstudiengangs Business Administration and Economics ist jedoch ebenfalls möglich.

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.