



PERSONALBuchtip

George B. Graen, Joni A. Graen
(Editors): *Sharing Network Leadership*,
IAP Publishing, Greenwich 2006,
ISBN 9781593115296,
34,95 US Dollar

Leadership in eher lateralen Organisations- und Führungsstrukturen ist ein Phänomen, mit dem sich deutschsprachig insbesondere Rolf Wunderer beschäftigt. George B. Graen, University of Louisiana und Joni A. Graen von Graen & Associates legen nun ein interessantes Buch vor, das sich mit den geteilten Führungsbeziehungen in kreativen Projekt-Netzwerken beschäftigt. Nicht nur die Projektgrenzen verschwimmen von Phase zu Phase im Netzwerk, auch die persönlichen Beziehungen etwa zu den jeweiligen internen und externen Promotoren verändern sich im Zeitablauf. So wie sich die Anforderungen verändern, bilden sich neue Führungs- und Einflusspro-

zesse heraus. Dabei unterscheiden die Herausgeber zwischen Leader-Member-(LMX) und Member-Member-Exchanges (MMX). Der Sammelband enthält Beiträge über relevante Kommunikationsstrategien. Hinzu kommen Beiträge über die Möglichkeiten und Grenzen des Leadership-Sharings, die Netzwerkrahmenbedingungen, die Bedeutung von Triaden und die Bedeutung der emotionalen Intelligenz, Austauschbeziehungen und Arbeitsergebnisse sowie Zielvereinbarung. Das Buch endet mit einem anspruchsvollen Beitrag von Graen über „New Leadership Sharing“ als Schlüssel, um Organisationen besser verstehen zu können.

Max Ringlstetter, Stephan Kaiser, Gordon Müller-Seitz:
Positives Management. Zentrale Konzepte und Ideen des Positive Organizational Scholarship. Gabler Edition Wissenschaft, Wiesbaden 2006, ISBN 3835002767, 49,90 Euro



Erfolgreiche Unternehmen versuchen permanent organisationale Spitzenleistungen zu erreichen. Die amerikanische Forschungsrichtung des „Positive Organizational Scholarship“ (POS) hat die Ursprünge organisationaler Spitzenleistung untersucht und herausgefunden, dass Spitzenleistungen in erster Linie auf der Förderung von positiv zu beurteilenden Phänomenen in Unternehmen beruhen. Das Herausgabeteam dieses Buches hat die zentralen Konzepte und Ideen des POS weiterentwickelt und die Grundidee eines Positiven Managements definiert. Dabei gelte es zum einen, individuelle positive Attribute von Mitarbeitern zu erkennen sowie deren Wir-

kung auf die Mitarbeiterproduktivität einzuschätzen und zu fördern. Zweitens stünden positive Phänomene, wie organisationale Energie, im Fokus des Positiven Managements. Das Buch präsentiert einen fundierten Überblick über den Entwicklungsstand des Positiven Managements.

Yasmine Chahed, Hans-Erich Müller: *Unternehmenserfolg und Managervergütung. Ein internationaler Vergleich. Schriften zur Unternehmensführung, Band 1, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Rainer Hampp Verlag, Mering 2006, ISBN 3866180632, 22,80 Euro*



„Verdienen Europas Konzernchefs, was sie verdienen?“ Auch deutsche Topmanager mussten sich diese Frage stellen lassen. Mittlerweile gilt eine individualisierte Publizitätspflicht für Vorstandsbezüge börsennotierter Gesellschaften. Die Frage, welche Vergütung angemessen ist, bleibt dennoch ungeklärt. Und es bleibt weiter offen, ob es zu rechtfertigen ist, wenn ein Vorstandsmitglied einer deutschen Bank ein Jahresgehalt bis zum 380-fachen des Durchschnittseinkommens erhält. Längst scheint es dabei weniger um eine angemessene Leistungsvergütung als um Status- und Machtsymbole zu gehen. Yasmine Chahed und

Hans-Erich Müller beziehen sich bei der Untersuchung dieser Fragen hauptsächlich auf die Besonderheiten im internationalen Vergleich Deutschland-Großbritannien-Schweden. Mit ihrem Buch liefern sie einen sinnvollen, aktuellen Beitrag zur Aufklärung ökonomischer, ethischer und politischer Fragen bezüglich der Vergütung von Vorständen.

Manfred Becker, Alina Seidel (Hrsg.): *Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Schäfer-Poeschel, Stuttgart 2006, ISBN 3791024957, 49,95 Euro*
Diversity Management entwickelt sich zu einem bedeutenden Bestandteil der strategischen Unternehmensführung- und kultur. Dies gilt für das zusammenwachsende Europa, aber auch für die globalisierte Welt der Wirtschaft. So wird bei der Zusammenstellung der Mitarbeiter auf eine ausdrückliche Förderung von Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Fachkompetenz sowie verschiedenen Alters und Geschlechts geachtet. In diesem Buch wird eine ausführliche und systematische Bestandsaufnahme für die Aspekte Kontext, Akteure, Ziele, Inhalte und Methoden vorgenommen. Die Autoren nennen auch Defizite in Wissenschaft und Praxis.

