

Geleitwort

Innerhalb der Lehre vom Internationalen Management gelten Direktinvestitionen als die anspruchsvollste Form einer grenzüberschreitenden Unternehmenstätigkeit. Neben dem Kapitalverlustrisiko und der Herausforderung einer unternehmerischen Aktivität in fremder Umwelt ist die Einordnung von Direktinvestitionen als Markteintritts- bzw. Marktbearbeitungsform höchster Komplexität vor allem auch darauf zurückzuführen, dass sie neben einer räumlichen vor allem zu einer kulturellen und zeitlichen Dezentralisierung des Unternehmens führen. Es ist insofern nicht verwunderlich, innerhalb des Internationalen Managements häufig solche Arbeiten anzutreffen, die sich mit Herausforderungen und Lösungen der Dezentralisierungsproblematik beschäftigen. Hierbei wiederum ist es insbesondere der Koordinationsaspekt, der als Ursache und zugleich Lösungsmöglichkeit dezentralisationsbedingter Managementprobleme thematisiert wird. Die vorliegende Untersuchung ist damit einem geradezu klassisch zu nennenden Bereich der internationalen Managementforschung zuzurechnen. Diese Verortung könnte nun Anlass dafür sein, an dem Innovationsgehalt der Untersuchung a priori zu zweifeln. Überraschenderweise hat jedoch der von der Verfasserin schwerpunktmäßig analysierte Bereich der Koordinationsproblematik, nämlich die internationale Stellenbesetzungspolitik, nach einer bereits im Wesentlichen in den 1970er Jahren erfolgten Vorlage von Grundlagenarbeiten in der nicht nur jüngeren Vergangenheit eine erstaunlich geringe Zuwendung erfahren. Es ist der Untersuchungsthematik daher bereits aufgrund dieses Faktums eine grundsätzliche Begründung ihrer Bedeutung sowie ein gewisser, da „aufgefrischter“ Novitätsgehalt zuzusprechen. Diese Einschätzung gilt umso mehr, als die Untersuchung auf eine umfassend angelegte Sichtung und Ableitung entsprechender Defizite bisheriger Arbeiten gestützt ist sowie durchaus erfolgreich zu deren Kompensation beiträgt.

Grundlegend geht es darum, theoriegestützt situativ bedingte Einflüsse auf die koordinationsbezogene Besetzung von Führungspositionen in Auslandsgesellschaften zu identifizieren und hierbei auch Veränderungen im Zeitablauf zu erkennen; des Weiteren besteht das Ziel darin, mit Hilfe einer empirisch-qualitativen Analyse brasilianischer Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen die Realität einer solchermaßen interpretierten Stellenbesetzungspolitik zu dokumentieren und die vermuteten Wirkungsbeziehungen zu überprüfen. Insgesamt hat die Verfasserin ein wissenschaftlich wie praxisbezogen höchst relevantes und interessantes Thema in der theoretischen Dimension so herausragend bearbeitet, dass der entsprechende Bezugsrahmen auch als Leitgröße für zukünftige, empirisch-quantitative Untersuchungen dienen kann. Darüber hinaus gelingen der Untersuchung in ihrer empirischen Dimension trotz der eher geringen Anzahl analysierter Stellenbesetzungen bemerkenswerte Einblicke in die entsprechende Praxis multinationaler Unternehmen. Der Untersuchung ist insofern insgesamt ein reges positives Interesse nicht nur von Seiten der Wissenschaft, sondern auch von Vertretern der Praxis und ein entsprechender Markterfolg zu wünschen.

Michael-Jörg Oesterle

Global Staffing

Besetzung von Führungspositionen deutscher
Unternehmen in Brasilien

Lang, E.-M.

2016, XXV, 302 S. 59 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13860-8