

INHALTSVERZEICHNIS

GELEITWORT.....	V
VORWORT	VII
INHALTSVERZEICHNIS.....	XI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XV
ANHANGSVERZEICHNIS	XIX
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XXI
EINFÜHRUNG.....	1
(1) Relevanz und wahrnehmbare Forschungsdefizite	2
(2) Forschungsfrage und Zielsetzung	4
(3) Zum Vorgehen und Aufbau der Arbeit	7
I UNIVERSITÄT-UNTERNEHMENSKOOPERATIONEN IN DEUTSCHLAND ALS UNTERSUCHUNGSOBJEKT	9
I.1 Begriffsbestimmung und Stellenwert von UUKs.....	9
I.1.1 Interorganisationale Beziehungen zwischen Universitäten und Unternehmen.....	10
I.1.2 Zur UUK-Systematisierung und -Gestaltung	16
(1) UUKs – Ein Systematisierungsversuch	16
(2) Gestaltungsaspekte von UUKs	22
I.1.3 Zur Relevanz von UUKs	25
I.2 Erkenntnisse bisheriger Forschungsbemühungen zu kooperativen UU-Beziehungen.....	28
I.2.1 Diversität der Kooperationspartner	29
I.2.2 Motive und Interessen	41
I.2.3 Performance-Messung und Erfolgsfaktoren.....	48
I.2.4 Barrieren und Konflikte	52
I.3 Exkurs: Zum (neuen) Verhältnis von Wissenschaft, Staat und Wirtschaft.....	55

I.3.1	Das deutsche Hochschulsystem.....	55
I.3.2	Neue Formen und Praktiken der Wissensproduktion	57
(1)	Mode 2 der Wissenserzeugung	57
(2)	Triple Helix und University Entrepreneurship	59
(3)	Academic Capitalism	63
I.3.3	Zum Wandel der Universität in der Gesellschaft.....	64
(1)	Rolle des Staates	65
(2)	Wettbewerbssituation	67
(3)	Wertewandel.....	68
I.3.4	Konsequenzen unternehmerischer Universitäten	70
(1)	Konsequenzen auf institutioneller Ebene	70
(2)	Konsequenzen auf individueller Ebene	74
I.4	Zwischenfazit I: Vernachlässigung Ausbildung betreffender UUK-Aktivitäten aus wissenschaftlicher Perspektive.....	76
II	TALENT MANAGEMENT IN UNIVERSITÄT-UNTERNEHMENS- KOOPERATIONEN – ENTWICKLUNG EINES KONZEPTIONELLEN BEZUGSRAHMENS.....	79
II.1	UUKs aus Sicht einer ressourcenorientierten Argumentation	80
II.1.1	Resource-based View und Relational View als theoretische Ausgangsbasis.....	80
II.1.2	Zum Wettbewerb um Talente.....	85
(1)	Ursachen der Wettbewerbsorientierung	85
(2)	Motive der Wettbewerbsorientierung.....	87
II.2	Erkenntnisse bisheriger TM-Forschungsbemühungen	89
II.2.1	Zum pluralistischen Talentverständnis	90
(1)	Zur Herkunft des Talentbegriffs.....	91
(2)	Merkmale des organisationalen Talentbegriffs	92
(3)	Spannungen im Talent-Diskurs.....	107
II.2.2	Zur Systematisierung und Abgrenzung von TM	110
(1)	Zum Begriffsspektrum von TM	111
(2)	TM-Aufgabenfelder	114
(3)	Wesentliche TM-Ansätze in der HRM-Literatur	116
(4)	Mehrebenenbetrachtung von TM.....	123

II.2.3	Zwischenfazit II: TM als dynamisches Forschungsfeld	126
(1)	Status quo der TM-Forschungsaktivitäten	126
(2)	TM-Forschungsbedarf.....	127
II.3	Entwicklung eines konzeptionellen Bezugsrahmens zur TM-Gestaltung in UUKs.....	131
III	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG VON TALENT MANAGEMENT IN UNIVERSITÄTS-UNTERNEHMENS-KOOPERATIONEN – EINE FALLSTUDIENBETRACHTUNG	134
III.1	Forschungsdesign und Methodik.....	135
III.1.1	Empirisches Untersuchungsdesign	135
III.1.2	Kurzzvorstellung der dyadischen Einzelfallstruktur und Kooperationspartner	142
III.1.3	Methodik der empirischen Untersuchung.....	145
(1)	Datenerhebung	146
(2)	Datenauswertung.....	152
(3)	Gütekriterien qualitativer Untersuchungen.....	160
III.2	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	165
III.2.1	Inwieweit und warum erfolgt die Integration von TM in Kooperationsaktivitäten? (Untersuchungsfrage 1)	165
(1)	Stellenwert und Motive der Fallgruppen	166
(2)	Zur Integration von TM in Ausbildung betreffenden UUK-Aktivitäten.....	180
III.2.2	Wie wird Talent in Kooperationsaktivitäten verstanden und identifiziert? (Untersuchungsfrage 2).....	200
(1)	Talentverständnis in Ausbildung betreffenden Kooperationsaktivitäten	200
(2)	Talentidentifikation in Ausbildung betreffenden Kooperationsaktivitäten	209
III.2.3	Wodurch zeichnet sich der TM-Ansatz der Kooperationspartner aus? (Untersuchungsfrage 3)	214
(1)	Universitärer TM-Ansatz	214
(2)	TM-Ansatz der Unternehmenspartner	216

(3) TM-Ansatz der Universität und Unternehmenspartner im Vergleich	222
III.2.4 Inwiefern treten Konflikte im Rahmen von TM in Kooperationsaktivitäten auf? (Untersuchungsfrage 4)	223
(1) Konflikte auf strategischer Ebene	224
(2) Konflikte auf struktureller Ebene	229
(3) Konflikte auf prozessualer Ebene	232
III.3 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse: Zur Ausprägung von TM in Ausbildung betreffenden UUKs	240
III.3.1 Zum Wandel der universitären Ausbildung	242
III.3.2 Zum zielgruppenspezifischen TM-Ansatz in Ausbildung betreffenden UUK-Aktivitäten	246
(1) TM-Gestaltungsoptionen in Ausbildung betreffenden UUK-Aktivitäten	246
(2) Zur Formierung eines universitären Talente-Pools	255
III.3.3 Auf dem Weg zur erfolgsorientierten Steuerung von Ausbildung betreffenden UUK-Aktivitäten	258
(1) Erfolgsorientiertes UUK-Controlling	258
(2) Erfolgsfaktoren Ausbildung betreffender UUK-Aktivitäten ...	264
III.4 Zwischenfazit zur empirischen Untersuchung	267
III.4.1 Zentrale Erkenntnisse zur Ausprägung von TM in Ausbildung betreffenden UUK-Aktivitäten	268
III.4.2 Limitationen der durchgeführten Fallstudienuntersuchung	272
SCHLUSSBETRACHTUNG	274
(1) Rekapitulation und Einordnung der Ergebnisse in den Forschungsdiskurs	274
(2) Praktische Implikationen und Anregungen für Ausbildung betreffende UUK-Aktivitäten	278
(3) Ausblick auf zukünftige Forschungsbemühungen	286
ANHANG	287
LITERATURVERZEICHNIS	311



<http://www.springer.com/978-3-658-15106-5>

Talent Management in
Universität-Unternehmenskooperationen
Eine fallstudienorientierte Untersuchung
Fuchs, J.P.
2016, XXXI, 326 S. 52 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-15106-5