



Prof. Dr. Gerhard Schewe

Hauptseminar WS 2018 / 2019:

METHODENSEMINAR ZUR MANAGEMENTFORSCHUNG

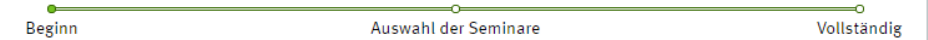
LEISTUNGSNACHWEISE:

- Die erfolgreiche Teilnahme an dem Hauptseminar ermöglicht den Erwerb von **12 CreditPoints** im Rahmen der PO Master (2010) für den Major Management.

ANMELDUNG:

- CfM-interner Anmeldezeitraum: 16.05.2018 – 27.05.2018**
- Anmeldeformulare** sind als Online-Formulare **ab dem 16.05.2018** auf der **Internetseite des CfMs** (www.wiwi.uni-muenster.de/cfm/) aufrufbar und direkt auf der Seite auszufüllen.

Anmeldung zum Hauptseminar (Master) im WS 2017/18



Die Freischaltung der Anmeldung zu den Hauptseminaren erfolgt am 22.05.2017

Name *

Vorname *

Anschrift *

Matrikelnummer *

E-Mail *

Verwenden Sie eine tatsächlich von Ihnen genutzte E-Mail Adresse. Bitte achten Sie auf die korrekte Schreibweise.

Geburtsdatum *

Tag ▼ Monat ▼ Jahr ▼

Auslandssemester oder Praktikumssemester im WS 2017/18 *

ja

nein

wenn ja, Ort des Auslandssemesters oder Praktikumssemesters

Prüfungsordnung *

Master PO 2008 (10 CP)

Master PO 2010 (12 CP)

Die Anmeldung zum Seminar findet im Rahmen der **vorgezogenen Klausuranmeldungsphase im WS 2018/19** statt.

Teil 1: ANFERTIGUNG DER SEMINARHAUSARBEIT:

- **Die Notenrelevanz der Seminarhausarbeit hinsichtlich der Seminargesamtnote beträgt 50 %**
- Zuteilung der Themenbereiche: **01.06.2018**
- Bearbeitungszeitraum: **01.06.2018 bis 02.11.2018** (mit Feedback zu Seminararbeit)
- Seminareinteilung (MS/Schruns): **Ende November 2018**

Teil 2: SKISEMINAR:

- **Die Prüfungsleistung im Anschluss an die Anfertigung der Seminarhausarbeit besteht aus der Anfertigung und Verteidigung einer Gruppenpräsentation (Notenrelevanz: 40 %) und mündlicher Mitarbeit (Notenrelevanz: 10%)**
- Veranstaltungsort: Schruns (Österreich)
- Termin: **11. – 19.01.2019**
- Infoveranstaltung zum Skiseminar: voraussichtlich Ende November 2018

THEMA 1: Organisationale Erfolgsfaktoren im Innovationsmanagement

- In den letzten Jahren: rasanter Anstieg des Interesses an den Faktoren, die Innovationen am Arbeitsplatz fördern/hemmen
- Daraus resultierend: Fülle von Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen
- Basierend darauf: Identifikation von Erfolgsfaktoren und Barrieren für Innovationen auf Unternehmensebene
- Mögliche Ursprünge: strukturell/kulturell, aber auch durch gezielte organisationale Maßnahmen

Ziel:

- Analyse möglicher Handlungsmaßnahmen durch Unternehmen, um ein geeignetes Umfeld für Innovationen innerhalb des Unternehmens zu schaffen
- Dazu: Integration existierender Primärstudien und Auswertung dieser
- Anschließend: mögliche Moderatorenanalyse, um die Heterogenität der Primärstudien zu untersuchen.

THEMA 2: Window dressing oder probate Maßnahme des Compliance Managements? – Eine empirische Analyse der Verhaltenskodizes zur Corporate Compliance in deutschen Großunternehmen

- Das Themengebiet der Compliance befasst sich mit der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und mit den seitens der Unternehmen selbst auferlegten internen Richtlinien
- Trotz enormer (finanzieller) Anstrengungen der Unternehmen, Compliance-Verstöße zu verhindern können immer wieder neue Delikte beobachtet werden
- Die Inhalte und Struktur der Verhaltenskodizes von (deutschen) Großunternehmen sowie ein Vergleich dieser ist bislang allerdings nur vereinzelt Analysegegenstand von Forschungsprojekten

Ziel:

- Analyse der Verhaltenskodizes ausgewählter deutscher Großunternehmen mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse
- Der Datensatz wird von den Studierenden anhand vorher definierter Kriterien eigenständig erhoben und ausgewertet
- Auf Basis dieser Analyse werden die Bedeutung von Verhaltenskodizes für das Compliance-Management kritisch beleuchtet und Implikationen für Theorie und Praxis diskutiert.

THEMA 3: “The dark side of leadership” – Auswirkungen destruktiver Führung

- In den letzten Jahren starke Steigerung des Interesses an den negativen Seiten von Führung im Vergleich zu vormals Fokus auf positive Auswirkungen verschiedener Führungsstile
- „Destruktive Führung“ ≠ bestimmter Führungsstil, sondern vielmehr eine Sammlung verschiedener Verhaltensweisen

Ziel:

- Analyse der Auswirkungen destruktiver Führung auf Mitarbeiterebene basierend auf einem vorliegenden Datensatz zu Leader-Member-Relations
- Konstruktion eines Modells, das Führung-Charakteristika, Bullying und Mitarbeiter-Wohlbefinden zusammenbringt.
- Anwendung verschiedener Mechanismen und Methoden (z.B. Mediation, Faktorenanalyse, Strukturgleichungsmodell)
- Zurückgreifen auf relevante Literatur, insb. zu den folgenden Themen:
 - Psychopathie, Narzissmus und Führung
 - Bullying
 - Wohlbefinden
 - Kontraproduktives Arbeitsverhalten sowie
 - Integrative Modelle von (1)-(4)

THEMA 4: „Trust me, please“: Die Auswirkung guter Beziehungen von Start-ups zu ihren Venture Capital Investoren auf das Unternehmenswachstum

- Harter Wettbewerb und unvorhersehbare Entwicklungen machen es für Start-ups notwendig, auf verschiedene Ressourcen finanzieller und nicht-finanzieller Art zugreifen zu können
- Finanzielle Ressourcen → Produktentwicklung, Marketingkampagnen, Einstellung neuer Mitarbeiter
- Nicht-finanzielle Ressourcen → Zugang zu Netzwerk zur Unterstützung bei strategischen Entscheidungen
- Möglich u.a. durch vertrauensvolle Beziehung zwischen Start-up und Venture Capital Geber

Ziel:

- Entwicklung der oben genannten Beziehung: von der ersten Begegnung bis hin zur tatsächlichen Finanzierung
- Analyse der Wirkung zentraler Treiber für eine vertrauensvolle Beziehung sowie deren Einfluss auf das Wachstum des Start-ups
- Grundlage: empirischer Datensatz, der mit Hilfe eines bereits vorhandenen Fragebogens erweitert werden soll
- Formulierung von Hypothesen und Testen dieser mittels multivariater Analyseverfahren
- Diskussion von Implikationen für Theorie und Praxis

THEMA 5: Einflussfaktoren auf die Nachhaltigkeitsausrichtung in der Hotellerie

- Tourismusbranche mit wichtiger Rolle innerhalb der globalen Wirtschaft
- Gleichzeitig nicht unerheblicher negativer Einfluss auf die Umwelt → zunehmende Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit
- Momentaner Fokus: Erforschung eines möglichen Zusammenhangs zwischen nachhaltiger Ausrichtung und Performance
- Aktuell noch weniger Beachtung: welche Faktoren führen zu nachhaltigkeitsorientiertem Verhalten bzw. begünstigen eine solche und wie hängen diese zusammen?

Ziel:

- Beantwortungen der oben genannten Frage mit Hilfe eines Datensatzes aus einer umfangreichen Befragung von Hotelbetrieben, der darüber hinaus mit Performance-Indikatoren verknüpft ist
- Der Datensatz bietet die Möglichkeit sowohl die aufgeworfene Fragestellung zu bearbeiten, als auch den Blick auf das Verhältnis zwischen nachhaltiger Ausrichtung und Performance zu richten.
- Zunächst: Entwicklung theoriegeleiteter Hypothesen
- Zweiter Schritt: Überprüfung der Hypothesen mit geeigneten multivariaten Analysemethoden
- Einsatz von Korrelationsanalysen, Faktorenanalysen und Regressionsanalysen notwendig, Einsatz von Mediator-, Moderator- und Clusteranalysen ist je nach Spezifikation des Modells optional

THEMA 6: Einflussfaktoren effizienter Teamarbeit

- Transformation der Unternehmen hin zu teambasierten Arbeitsstrukturen durch ökonomische, technische und strategische Veränderungen
- Erhöhtes Interesse an Einflussfaktoren effizienter Teamarbeit
- Aktuelle Studien: wie kann eine aktive Gestaltung von Teams zu einer Effizienzsteigerung beitragen?
- Fragestellungen u.a.:
 - Welchen Einfluss hat die Teamzusammensetzung auf Vertrauen & Wissensaustausch innerhalb des Teams?
 - Wie wirkt sich die Teamzusammensetzung auf Zufriedenheit, Team Commitment und wahrgenommene Leistungsfähigkeit aus?
 - Welche Rolle spielt Vertrauen in das Team für effektive Zusammenarbeit?

Ziel:

- Beantwortung der Fragen durch empirische Daten (Xing, Facebook, einige Foren) als Grundlage
- Zielstichprobe umfasst alle Arbeitnehmer in Deutschland, die innerhalb eines Teams arbeiten → keine Beschränkung auf bestimmte Berufsfelder oder Industrien
- Formulierung von Hypothesen, Testen dieser mittels multivariater Analyseverfahren und Ableitung von Handlungsempfehlungen

THEMA 7: Treiber von Geschäftsmodellinnovationen

- Geschäftsmodellinnovationen als eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Erfolg von Unternehmen
- Bislang nur unzureichend beantwortet: wie entstehen Geschäftsmodellinnovationen und welche Fähigkeiten benötigt ein Unternehmen, um neue Geschäftsmodelle zu entwickeln?
- Für Unternehmen von besonderer Bedeutung: Identifikation relevanter Ressourcen, Bewertung dieser und schnelle und flexible Zuordnung dieser, um auf sich ändernde Umweltbedingungen zu reagieren

Ziel:

- Analyse, ob und inwiefern verschiedene firmeninterne Ressourcen die Weiter- und Neuentwicklung von Geschäftsmodellen beeinflussen
- Untersuchung der Ressourcendynamik als Treiber von Geschäftsmodellinnovationen
- Grundlage für die Analyse: empirischer Datensatz mit einer Stichprobe von 278 Unternehmen
- Formulierung von Hypothesen, Testen dieser mittels multivariater Analyseverfahren
- Diskussion von Implikationen für Theorie und Praxis
- Datensatz: Variablen zur Messung von Geschäftsmodellinnovationen, firmeninternen Ressourcen, Ressourcendynamik und Unternehmensperformance

Seminararbeit

1. Gliederung und Aufbau
 - Eignung, Systematik und Ausgewogenheit
 - Formulierungen, Fehlerfreiheit
2. Problemstellung/Begriffsabgrenzung
 - Hinleitung, Abgrenzung und Gang der Arbeit
 - Begriffliche Abgrenzungen
3. Inhaltliche Darstellungen
 - Theoretischer Gehalt bzw. empirische Basis
 - Argumentation/Gedankenführung/Ausdruck
 - Eigenleistung
 - Grafische Unterstützung
 - Originalität
4. Literaturverarbeitung
 - qualitativ/quantitativ
5. Formale Anforderungen
 - Orthographie, Wissenschaftlichkeit, Zitation

Präsentation

Gruppenbewertung

1. Foliengestaltung
 - Strukturierung der Folien
 - Grafische Unterstützung
2. Struktur und inhaltliche Gestaltung des Vortrages
 - Einleitung und Zielsetzung
 - Vorgehensweise/logischer Aufbau
 - Ergebnisse
 - Schlussfolgerungen
 - Argumentation

Individuelle Bewertung

1. Kontakt zum Publikum
2. Verständlichkeit/Tempo
3. Sprachlicher Ausdruck
4. Verhalten in Diskussion

THEMENZUTEILUNG:

- Falls einzelnen Themenwünschen nicht vollständig entsprochen werden kann, entscheidet das **Los** über die endgültige Zuteilung.
- Die **Reihenfolge des Eingangs** der Anmeldungen hat **keinerlei Relevanz** bei der Vergabe der Themen.
- Das Absenden des Anmeldeformulars entspricht einer **verbindlichen Anmeldung**.

BEARBEITUNGSBEGINN:

- Zu Beginn des Bearbeitungszeitraums meldet sich Ihr betreuender Assistent bei Ihnen und vereinbart einen Termin für ein **einführendes Gruppengespräch**.
- Zudem erhält jede/jeder Seminarteilnehmerin/Seminarteilnehmer **genau zwei** weitere individuelle **Betreuungsgespräche**.

UNIVERSITÄT UND EXTERNE GELDGEBER:

- Übernachtung
- Nebenkosten
- Bus
- Lebensmittel (alle Mahlzeiten und alkoholfreie Getränke)

EIGENE KOSTEN:

- **Vorabpauschale Nicht-Skifahrer** (alkoholische Getränke, Telefon, etc.) **70,00 €**
- **Vorabpauschale Skifahrer** (Skipass, alkoholische Getränke, Telefon, etc.) **270,00 €**

Bei speziellen Fragen zu Seminarinhalten und – abläufen ist Ihr Ansprechpartner:

Marius Sprenger

Marius.Sprenger@wiwi.uni-muenster.de

Dr. Daniel Westmattelmann

d.west@wwu.de