

Lang, Rainhart

Article

Editorial: JEEMS and young scholars

Journal for East European Management Studies

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Lang, Rainhart (2002) : Editorial: JEEMS and young scholars, Journal for East European Management Studies, ISSN 0949-6181, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 7, Iss. 3, pp. 221-222

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/90220>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Editorial

„JEEMS and young scholars“

Das vorliegende Sonderheft des Journals für East European Management Studies enthält ausgewählte Beiträge des Chemnitzer Ostforums 2001 mit dem Titel „Personalmanagement im Transformationsprozess“. Das ist zunächst nichts Ungewöhnliches. Die Besonderheit besteht aber darin, dass die vorliegenden Beiträge allesamt von Nachwuchswissenschaftlern aus Mittel- und Osteuropa stammen.

Sie sind Preisträger des 2001 erstmals vergebenen „JEEMS Award“, mit dem die Organisatoren des Chemnitzer Ostforums und der JEEMS-Förderverein Nachwuchswissenschaftler ermutigen wollen, sich mit Fragen der sozialwissenschaftlichen Transformationsforschung zu beschäftigen. Die Beiträge wurden in einem gründlichen Begutachtungsprozess ausgewählt und Schritt für Schritt zur Publikationsreife geführt. Dafür gilt den beteiligten Gutachtern ein besonderer Dank der Herausgeber.

Die Artikel weisen dabei neben dem Bezug zu Fragen des Personalmanagements einige Gemeinsamkeiten auf, die zugleich zentrale Probleme der betrachteten Länder, Russland und Rumänien, in der gegenwärtigen Phase der Transformation darstellen:

Den Transfer, die Entstehung und Entwicklung „westlicher“ Institutionen in den Reformstaaten und die durch sie ausgelösten kulturellen Konflikte und Anpassungsprozesse.

Auf der Basis von Fallstudien in großen und kleinen russischen Unternehmen betrachtet **Julia Rozanova** die Herausbildung je spezifischer Muster und Strategien zur Bewältigung des Übergangs von planwirtschaftlich geprägten zu marktwirtschaftlichen Strukturen. Dabei werden vor allem die Systeme der industriellen Beziehungen sowie die etablierten HRM-Systeme näher beleuchtet. **Reiner Piske** stellt aus einer deutschen Perspektive Akquisitionen von Unternehmen in Russland heraus. Er betont dabei insbesondere die Rolle der Führung, die im Spannungsfeld kultureller Unterschiede und notwendiger Integration der übernommenen Firmen in den Unternehmensverband zu sehen ist. Die Befunde aus zwei Fallstudien verweisen auf die Bedeutung eines Postakquisition-Managements.

Auch in Russland gewinnen Personaldienstleistungen durch spezielle Firmen an Bedeutung. **Elena Pavlova** untersucht in ihrem Artikel das Entstehen dieser Branche am Beispiel von St. Petersburg und arbeitet die verschiedenen Typen solcher Firmen heraus.

Der vierte Beitrag fokussiert auf Rumänien. **Monica Heintz** stellt die Ergebnisse einer ethnografischen Analyse zur Übernahme und Aneignung westlichen

Managementwissens und westlicher Managementkonzepte durch die Manager in drei Service-Organisationen vor. Dabei zeigen sich einerseits unterschiedliche Aneignungsmuster und andererseits auch spezifische West- und Kulturkonflikte, insbesondere zwischen Managern und Mitarbeitern.

Insgesamt bereichern die Beiträge das Wissen zur Transformation auf bemerkenswerte Art und Weise und ermutigen zur Fortsetzung der Bemühungen, junge Nachwuchswissenschaftler aus Mittel- und Osteuropa stärker in die Transformationsforschung einzubeziehen.

Rainhart Lang