

**P3: Research Seminar
Human Resource & Change Management**

! FÜR DIPLOMSTUDIERENDE !

“Lernen von Fehlern“

LVA-Leiterinnen: Irina Koprax / Barbara Müller

LVA-Nummer: 267.201

WS 2011/12

Ziele und Inhalt:

Ziel des Research Seminars „Human Resource and Change Management“ ist es, die Grundzüge qualitativ-empirischen Arbeitens anhand eines Praxisprojekts via Fallstudienforschung zu vermitteln und damit einen tieferen Einblick in zentrale Aspekte der Funktionsweisen von und in Organisationen zu geben. Konkret erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Themenbereich „Lernen von Fehlern“.

- Einführung in die Unternehmensanalyse und qualitative Sozialforschung
- Lernkultur in Organisationen
- Durchführung empirischer Unternehmensanalysen mit dem Schwerpunkt „Fehlerlernen“
- Darstellung der Ergebnisse in Form von Fallstudien

! Zur Info: In dieser LV können keine Bacc-Arbeiten betreut werden. Zur Betreuung von Bacc-Arbeiten ist Kurs P3 LV Nr. 267009 (Güttel/Müller) vorgesehen.

Lehrmethoden und Leistungsbeurteilung:

Zur Erreichung der Lehr- und Lernziele wird neben theoretischem Input der LV Leitung schrittweise eine empirische Unternehmensanalyse in Kleingruppen durchgeführt. Zur Benotung werden die Leistungen aus dem Einstiegstest (40% der Gesamtnote), der Verarbeitung der erhobenen und analysierten Unternehmensdaten in Form einer Fallstudie (Seminararbeit, 40% der Gesamtnote) und der Präsentation der Ergebnisse (20% der Gesamtnote) herangezogen. Durchgehende Anwesenheit ist erforderlich, aktive Mitarbeit wird vorausgesetzt. Alle drei Einzelleistungen müssen positiv absolviert werden, um eine positive Gesamtnote zu erreichen.

Termine:

03.10.	10.15-11.45	Einstiegstest
10.10.	10.15-15.15	Input, Untersuchungsdesign
14.11.	10.15-13.30	Besprechung des Zwischenstands, Datenanalyse und Coaching
12.12.	10.15-15.15	Zwischenpräsentation
23.01.	10.15-15.15	Endpräsentation

Die **Räume** zu den LVA Termine und weitere Informationen entnehmen Sie aktuell dem KUSSS!!

Literaturgrundlage:

Als Grundlagenliteratur für den Einstiegstest ist am Institut ein Reader erhältlich. Die im Reader enthaltenen Papers sowie die angeführten Kapitel aus dem Buch „Organisationsanalyse“ sind für den Einstiegstest prüfungsrelevant.

Titscher, S. / Meyer, M. / Mayrhofer, W. (2008): Organisationsanalyse. Konzepte und Methoden. UTB. Wien:

Kapitel 1 (Organisation), 2 (Besonderheiten von Organisationsanalysen), 3 (der Analyseprozess im Überblick), 4 (Vorüberlegungen) und 5 (Konzeption)

Reader bestehend aus folgenden Beiträgen:

Wagner, C.G. (2005): Learning from Failures. The Futurist January-February 2005: 14.

Kasper, H. / Loisch, U.C. / Mühlbacher, J. / Müller, B. (2009): Organisationskultur und lernende Organisation. In: Kasper, H. / Mayrhofer, W. (Hrsg.): Personalmanagement Führung Organisation. Linde. Wien: 309-361.

Edmondson, A.C. / Bohmer, R.M. / Pisano, G.P. (2001): Disrupted Routines: Team Learning and New Technology Implementation in Hospitals. Administrative Science Quarterly 46: 685-716.

Weick, K.E. / Roberts, K.H. (1993): Collective Mind in Organizations: Heedful Irrelating on Flight Decks. Administrative Science Quarterly 38: 375-381.

Bierley, P.E. / Spender, J-C. (1995): Culture and High Reliability Organizations: The Case of the Nuclear Submarine. Journal of Management 21: 639-656.

Madsen, P.M. / Desai, V. (2010): Failing to Learn? The Effects of Failure and Success on Organizational Learning in the Global Orbital Launch Vehicle Industry. Academy of Management Journal 53: 451-476.

Välikangas, L. / Hoegl, M. / Gibbert, M. (2009): Why Learning from Failure isn't easy (and what to do about it): Innovation Trauma at Sun Microsystems. European Management Journal 27: 225-233.