

Veröffentlichungen

Bücher

Rosenstiel, L. v., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.). (2025). Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 1991, 9. Auflage 2025.

Domsch, M., Regnet, E. & Rosenstiel, L. v. (Hrsg.). (2018). Führung von Mitarbeitern. Sammlung von Fallstudien. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 4. überarbeitete Auflage.

Regnet, E. (2017). Frauen ins Management. Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren. Göttingen: Hogrefe. In der Reihe Praxis der Personalpsychologie (PPP).

Regnet, E. (2007). Konflikt und Kooperation. Göttingen u.a: Hogrefe.

Regnet, E. (2004). Karriereentwicklung 40+. Weitere Perspektiven oder Sackgasse? Weinheim und Basel: Beltz.

Hofmann, L.M. & Regnet, E. (Hrsg.). (2003). Innovative Weiterbildungskonzepte. Göttingen: Hogrefe. 3. vollständig überarbeitete Auflage.

Regnet, E. (2001). Konflikte in Organisationen. Formen, Funktion und Bewältigung. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie. 2. Auflage.

2005 - Russische Übersetzung.

Regnet, E. & Hofmann, L.M. (Hrsg.). (2000). Personalmanagement in Europa. Göttingen: Hogrefe.

Domsch, M. & Regnet, E. (Hrsg.). (1990). Weibliche Fach- und Führungskräfte: Wege zur Chancengleichheit. Stuttgart: Schäffer.

Forschungsberichte

Regnet, E. (2025). Arbeitgeberattraktivität 2025: Bezahlung und Karrierechancen gewinnen an Bedeutung. Befragung der Studierenden der TH Augsburg. In Vorbereitung

Regnet, E. (2024). Best Ager im Beruf. Potenzial im Fachkräftemangel? Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0016>.

Regnet, E. (Hrsg.). (2023). Fachkräftesicherung im ländlichen Raum. DOI: <https://doi.org/10.23779/0012>.

Lebrenz, C., Dorner, L. & Regnet, E. (2022). Arbeitgeberattraktivität nach der Pandemie – Erwartungen von HochschulabsolventInnen an Beruf und Karriere. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0011>.

Regnet, E. (2022). Arbeitgeberattraktivität im Wandel: Von der Generation Y zur Generation Z. Erwartungen an den Beruf und eigene Leistungsbereitschaft. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0010>.

Regnet, E. (Hrsg.). (2021). Arbeitgeberattraktivität 2021. Erwartungen der Generation Z in der Coronazeit. Befragung der AbsolventInnen der Hochschule Augsburg. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0009>.

Regnet, E. (Hrsg.). (2019). New Work: Coworking und Open Space Erfahrungen, Befürchtungen und Empfehlungen. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0007>.

Regnet, E. (2019). Best Ager. Arbeitssituation, Gesundheit und Karriereerwartungen. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0005>.

Regnet, E. (Hrsg.). (2018). Karrierewege der Absolventinnen und Absolventen der HS Augsburg. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0004>.

Regnet, E. (Hrsg.). (2017). Arbeitgeberattraktivität 2017. Interessante Aufgaben, gutes Betriebsklima und ausreichend Freizeit: Lernen Sie Ihre Mitarbeitenden von morgen kennen. Die Sicht der Absolventen der Hochschule Augsburg. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0002>.

Lebrenz, C. & Regnet, E. (Hrsg.). (2013). Arbeitgeberattraktivität 2013. Betriebsklima vor Gehalt: Was macht Arbeitgeber interessant. Augsburg. DOI: <https://doi.org/10.23779/0001>.

Regnet, E. (2012). Arbeitgeberattraktivität. Befragung von 720 Studierenden. Augsburg. Kurzfassung unter http://www.hs-augsburg.de/medium/download/oeffentlichkeitsarbeit/publikationen/forschungsbericht_2012.pdf

Lebrenz, C. & Regnet, E. (2009). Fachkräftemangel in Bayerisch-Schwaben Ergebnisbericht für die IHK und die HWK. Augsburg.

Cisek, G., Erhard, U. & Regnet, E. (2000). Verbesserung der Mitarbeiterqualifikation zur Hebung der Wettbewerbsfähigkeit der Genossenschaften und zur Sicherung strukturfährender Arbeitsplätze. Beilngries: Akademie Bayerischer Genossenschaften. ADAPT-Programm, gefördert von der EU.

Artikel

Lebrenz, C. & Regnet, E. (2025). Haben ist besser als suchen: Mitarbeitendenbindung als Erfolgsfaktor. In S. Laske, Orthey, A. & M. J. Schmid (Hrsg.), PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker, 313. Erg-Lfg., Mai 2025, S. 1 – 35. Hürth: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Regnet, E. (2024). Arbeitgeberattraktivität – was macht Unternehmen attraktiv und wie lassen sich Bewerber/-innen überzeugen? In S. Laske, Orthey, A. & M. J. Schmid (Hrsg.),

PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker, 308. Erg-Lfg., 2024, S. 73 – 93. Hürth: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Regnet, E. (2024). Demografiefeste Personalarbeit gestalten – Ältere als Ressource im Fachkräftemangel. In S. Laske, Orthey, A. & M. J. Schmid (Hrsg.), PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker, 305. Erg-Lfg., 2024, S. 55 – 84. Hürth: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Regnet, E. (2023). New Work – Arbeitsflexibilisierung, agiles Arbeiten und Empowerment. In Grundlagen der Weiterbildung Praxishilfen (GdW-PH), 219. Erg-Lfg., März 2023, S. 1 – 44. Luchterhand.

Regnet, E. (2022). Mobiles Arbeiten und Lernen. In M. Müller-Vorbrüggen & J. Radel (Hrsg.), Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 5. Auflage. Stuttgart. S. 175 – 191.

Regnet, E. (2022). Evaluation und Controlling. In M. Müller-Vorbrüggen & J. Radel (Hrsg.), Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 5. Auflage. Stuttgart. S. 771 – 792.

Regnet, E. (2022). New Work – Herausforderungen für die HR-Arbeit. In S. Laske, Orthey, A. & M. J. Schmid (Hrsg.), PersonalEntwickeln. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker. 277. Erg-Lfg., Mai 2022, S. 1 – 52. Hürth: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Regnet, E. (2022). Veränderung der Kommunikation und Kollaboration durch Remote Work. In *in changement!*, 03/2022, S. 68f.

Regnet, E. (2022). Was ändert sich durch Corona? Studie zur Arbeitgeberattraktivität. In *gp Transfer*, 2022, S. 60 f., Augsburg.

Regnet, E. (2021). Personalauswahl im Wandel. In *in changement!*, 05/2021, S. 66f.

Regnet, E. (2021). Erfolgsfaktor Fach- und Führungskräftebindung. In S. Laske, Orthey, A. & M. J. Schmid (Hrsg.), PersonalEntwickeln., Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker. 271. Erg-Lfg., November 2021, S. 1 – 36. Hürth.

Regnet, E. (2020). Steiniger Weg ins Management. Geschlechtsspezifische Barrieren beim Aufstieg. In *reportpsychologie*, 3/2020, S. 16 – 24.

Regnet, E. (2020). Social Competencies als Wettbewerbsvorteil? Erwartungen an High Potentials und Nachwuchskräfte im Recruiting. In D. Rosenkranz et al. (Hrsg.), *Service Learning an Hochschulen*. Weinheim, Basel. S. 79 – 88.

Regnet, E. (2020). Der Weg in die Zukunft - Anforderungen an die Führungskraft. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 8. Auflage. S. 55 - 75.

Rosenstiel, L. v. & Regnet, E. (2020). Entwicklung und Training von Führungskräften. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 8. Auflage. S. 77 - 98.

- Regnet, E. (2020). Kommunikation als Führungsaufgabe. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. 8. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 267 - 280.
- Regnet, E. & Lebrecht, C. (2020). Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 8. Auflage. S. 99 - 110.
- Hofmann, L.M. & Regnet, E. (2020). Führung und Zusammenarbeit in virtuellen Strukturen. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 8. Auflage. S. 761 - 777.
- Regnet, E. (2020). Ageing Workforce – Herausforderung für die Unternehmen. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 8. Auflage. S. 841 - 859.
- Regnet, E. (2019). Coworking-Räume – zwischen Kooperation und Abschottung. In *change ment!*, 4/2019, S. 54f.
- Regnet, E. (2019). Zwischen Ambition und Resignation. In *Personalmagazin*, 5/2019, S. 88 – 89.
- Wink, K. & Regnet, E. (2019). Wie wird man Personalchef? In *Human Resources*, Februar/März, 2019, S. 76 – 79.
- Regnet, E. (2019). Erfolgsfaktor Best Ager. Erfahrungen und Ziele älterer Fach- und Führungskräfte im Beruf. In *gp Forschung*, 2018, HS Augsburg, S.36 – 37.
- Regnet, E. (2018). Bessere Managementqualität durch höheren Frauenanteil. In *change ment!*, 11/2018, S. 12f.
- Regnet, E. (2018). Aggressionen in Social Media als Spiegel der Gesellschaft? In *change ment!*, 6/2018, S. 50f.
- Regnet, E. (2018). Motivation aus psychologischer Sicht. In P. Bechtel, D. Friedrich & A. Kerres (Hrsg.), *Mitarbeitermotivation ist lernbar. Mitarbeiter in Gesundheitseinrichtungen motivieren, führen und coachen*. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 42 – 48.
- Mühlbauer, B. H. & Regnet, E. (2018). Motivationstheorien. In P. Bechtel, D. Friedrich & A. Kerres (Hrsg.), *Mitarbeitermotivation ist lernbar. Mitarbeiter in Gesundheitseinrichtungen motivieren, führen und coachen*. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 29 – 41
- Regnet, E. (2016). Als Mitarbeiterin gesucht, als Kollegin geschätzt – als Führungskraft nicht benötigt? In Szebel-Habig, A. & Kaps, R. U. (Hrsg.), *Mit Gender Management zum Unternehmenserfolg. Grundlagen, wissenschaftliche Beiträge, Best Practice*. Freiburg. S. 211 – 225.
- Regnet, E. (2016). Leadership Communication. In H. Klaus & H. J. Schneider (Hrsg.), *Personalperspektiven. Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel*. 12. Aufl., S. 245 – 266. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Regnet, E. (2016). Stellensuche – nicht ganz so schwierig wie die Partnersuche
Empfehlungen zum Start in den Beruf. In *Berufsstart Technik*, Ausgabe WS 2016.
- Regnet, E. (2016). Erfolgreich sein – Ältere Mitarbeiter fördern. In *ZFPG*, Jg. 2, Nr. 1, S. 35 – 42.
- Regnet, E. (2016). Klausur 14 – 18. In *Pepels, W. (Hrsg.), Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber. Band 6: ERM-Klausurtraining*. Berlin.
- Regnet, E. (2015): Best Ager und ihr betriebliches Umfeld. In *gp Forschung 2015*, S. 169 – 171. Online im Internet: <https://www.hs-augsburg.de/Binaries/Binary8849/gp-forschung-2015.pdf>.
- Regnet, E. (2015). Mit „Silver Workers“ weiterhin erfolgreich sein. In *ZHCM Newsletter*, 1/2015, S. 4 f.
- Regnet, E. (2014). Mit dem Mitarbeitergespräch partizipativ und zielorientiert führen. In *Bröckermann, R. & Pepels, W. (Hrsg.), Handbuch ERM-Fallstudien*. Berlin: BWV. S. 175 – 192.
- Regnet, E. (2014). Gewinnen von Auszubildenden – Rekrutierung der Generation Z. In *Forschungsbericht der HS Augsburg*. Augsburg 2014. S. 142 – 145.
- Regnet, E. (2014). Fachkräftebedarf auch zukünftig sichern – Arbeitgeberattraktivität und die Rekrutierung von Ingenieuren. In *Bröckermann, R. & Pepels, W. (Hrsg.), Handbuch ERM-Fallstudien*. Berlin: BWV. S. 109 – 123.
- Regnet, E. (2013). Managementdiagnostik und Frauen - kein Widerspruch. In *W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik. 4. überarbeitete Auflage*. Göttingen: Hogrefe. S. 530 – 537.
- Regnet, E. & Werhahn, D. (2013). Personalentwicklung und Chancengleichheit bei der evangelischen Landeskirche Württemberg. In *L. v. Rosenstiel et al. (Hrsg.), Change Management Praxisfälle*. Wiesbaden: Springer. S. 81 – 91.
- Regnet, E. (2013). Motivierung von Mitarbeitern. In *R. Bröckermann & W. Pepels (Hrsg.), Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber. Band 2: Handbuch Personaleinsatz. 2. Auflage*. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag. S. 69 – 85.
- Regnet, E. (2012). Management von Ehrenamtlichen – Management durch Ehrenamtliche Konfliktpotenziale und erfolgreiches Konfliktmanagement. In *D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*, 2. Auflage, Weinheim und München: Beltz. S. 125 – 140.
- Regnet, E. (2012). Neue Karrieremodelle in einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld. In *DGFP (Hrsg.), Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 64 - 86.
- Regnet, E. (2012). Arbeitgeberattraktivität – Was erwartet der Nachwuchs? In: *Forschungsbericht 2012. HS Augsburg 2012*, S. 222 f.

Regnet, E. (2012). Social Media im Recruiting. In: Forschungsbericht 2012. In: Forschungsbericht 2012. HS Augsburg 2012, S. 224 – 226.

Regnet, E. & Lebreuz, C. (2011). Das lästige Thema „Personal“. In B4B Wirtschaftsleben Schwaben, 2011. Online verfügbar unter https://www.b4bschwaben.de/b4b-wissen/expertenwissen_artikel,-das-laestige-thema-personal-_arid,110823.html.

Regnet, E. (2011). Erfolgreich Studieren im Bachelorstudiengang - Was unterscheidet die erfolgreichen von den weniger erfolgreich Studierenden. In DNH 4-5/2011, S. 202 – 208.

Regnet, E. (2011). Arbeits- und Organisationstechniken. In H.-W. Hoefert (Hrsg.), Selbstmanagement in Gesundheitsberufen. Bern: Huber. S. 213 – 224.

Regnet, E. (2011). Zeitmanagement. In H.-W. Hoefert (Hrsg.), Selbstmanagement in Gesundheitsberufen. Bern: Huber. S. 225 – 232.

Regnet, E. (2010). Personalmarketing im Mittelstand. In: Personal, Nr. 11/2010, S. 16-18.

Regnet, E. (2010). Bachelor ist anspruchsvoll, aber studierbar. Bachelorbefragung an sieben Bayerischen Hochschulen. In: Die Neue Hochschule, Nr. 4/5, 2010, S. 26 - 35.

Regnet, E. (2010). Bachelor oder Master? Zukunftsvorstellungen des weiblichen Nachwuchses. Efas-Newsletter Nr. 14/2010, S. 7 - 9.

Regnet, E. & Lebreuz, C. (2010). Studie zur Fachkräftesicherung in Schwaben. Handlungsstrategien sind gefragt. In: Arbeitsmarkt Netzwerk. Wirtschaftsregion Augsburg. S. 11 – 13.

Lebreuz, C. & Regnet, E. (2010). Potenzial: Frauen und Talente 45+. In Personalmagazin, 4/2010, S. 40 - 43.

Regnet, E. & Lebreuz, C. (2010). Nachhaltige Fachkräftesicherung statt Fachkräftemangel. Betriebliche Handlungsmöglichkeiten. In Symposium Publishing (Hrsg.), Digitale Fachbibliothek Human Resource Management.

Lebreuz, C. & Regnet, E. (2009). Den Aufschwung meistern. Wieder nichts gelernt? In Personal 10/2009, S. 20 - 22.

Regnet, E. (2009). Alkoholabhängige Mitarbeiter. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 282 - 294.

Kiefer, S. & Regnet, E. (2008). Wissen, wie die Zielgruppe tickt. In Personalwirtschaft 4/2008, S. 34 – 37.

Regnet, E. (2007). Qualität der Personalpolitik. In R. Bröckermann et al. (Hrsg.), Qualitätskonzepte im Personalmanagement: Grundlagen und Fallbeispiele. S. 71-85. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Regnet, E. (2006). Personalentwicklung für das mittlere Lebensalter. In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), Jahrbuch Personalentwicklung 2007. S. 275-286. München: Luchterhand.

- Regnet, E. (2006). Moderne Führungskultur in schwierigen Zeiten. In vbo (Hrsg.), Ressource Mensch in der Bank – eine Herausforderung für die Geschäftsleitungen privater Banken. Frankfurt. S. 8 – 19.
- Regnet, E. (2006). Karriereplateau im mittleren Lebensalter – Chance oder Sackgasse? In L.M. Hofmann, K. Linneweh & R. K. Streich (Hrsg.), Erfolgsfaktor Persönlichkeit. München: DTV. S. 200 - 223.
- Regnet, E. (2006). Frauen im Unternehmen: Chancengleichheit – eine Utopie? In L.M. Hofmann, K. Linneweh & R. K. Streich (Hrsg.), Erfolgsfaktor Persönlichkeit. München: DTV. S. 142 - 158.
- Regnet, E. (2005). Karriere 40+. In Personal, 4/2005. S. 42-45.
- Regnet, E. (2005). Fach- und Führungskräfte im mittleren Lebensalter. In praxis perspektiven, 7/2005, S. 29 – 33.
- Regnet, E. (2004). Mitarbeiter – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor? In M. Dürndorfer & P. Friederichs (Hrsg.), Human Capital Leadership. Hamburg: Murmann Verlag. S. 44 – 57.
- Regnet, E. (2004). Mit 40 – War das schon alles? Fach- und Führungskräfte im mittleren Lebensalter. In Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. Hrsg. durch DGFP e.V. Bielefeld: Bertelsmann. S. 55 – 66.
- Regnet, E. (2004). Kommunikation im Betrieb. In E. Gaugler, W.A. Oechsler & W. Weber (Hrsg.), Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart: Schäffer- Poeschel. 3. Auflage. Sp. 996 – 1005.
- Regnet, E. (2004). Interimsmanagement – Chance speziell für ältere Spezialisten und Führungskräfte? In V.A. Tiberius (Hrsg.), Interimsmanagement. Bern: Haupt. S. 135 – 144.
- Regnet, E. (2003). Chancengleichheit – Neue Ansätze zu einem lange vertrauten Thema. In praxis-perspektiven, Bd. 6. Würzburg. S. 37 – 41.
- Regnet, E. (2003). Stress und Möglichkeiten der Stresshandhabung. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 119 - 130.
- Regnet, E. (2003). Eigenverantwortliches Lernen. In L.M. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), Innovative Weiterbildungskonzepte. Göttingen: Hogrefe. 3. Auflage. S. 47 – 53.
- Regnet, E. (2003). Frauenspezifische Schulungen – notwendige Ergänzung oder Sackgasse? In L.M. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), Innovative Weiterbildungskonzepte. Göttingen: Hogrefe. 3. Auflage. S. 183 – 193.
- Regnet, E. (2003). Teambuilding durch Outdoor-Training. In L.M. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), Innovative Weiterbildungskonzepte. Göttingen: Hogrefe. 3. Auflage. S. 281 – 289.
- Regnet, E. (2002). Alles paletti? Volunteers und Konfliktmanagement. In D. Rosenkranz & A. Weber (Hrsg.), Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management in der Sozialen Arbeit. Weinheim und München: Juventa Verlag. S. 103 – 117.
- Regnet, E. (2002). Neue Methoden in der Weiterbildung. In M. Becker & A. Schwertner (Hrsg.), Personalentwicklung als Kompetenzentwicklung. München und Mering: Hampp Verlag, S. 187 – 204.

- Regnet, E. (2002). Projektarbeit des Schwerpunktes Personal mit der Firma F.S. Fehrer Automotive Foam GmbH. In *praxis perspektiven*, 5/2002, S. 17 – 19.
- Regnet, E. (2001). Konflikt. In G. Wenninger (Red.), *Lexikon der Psychologie*. Bd. 2. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag. S. 368 – 374.
- Regnet, E. (2000). Das gemeinsame Ziel im Visier. In: *Personalwirtschaft*, 12/2000, S. 66 – 72.
- Regnet, E. & Winkler, S. (2000). Outdoor-Training. Maßnahme zur Teambildung und -entwicklung. In: *io management*, 3/2000, S. 46 – 53.
- Regnet, E. (2000). Arbeitsmarkt in Europa. In E. Regnet & L.M. Hofmann (Hrsg.), *Personalmanagement in Europa*. Göttingen: Hogrefe. S. 55 – 66.
- Regnet, E. (2000). Personalbetreuung bei Entsendungen ins Ausland. In E. Regnet & L.M. Hofmann (Hrsg.), *Personalmanagement in Europa*. Göttingen: Hogrefe. S. 282 – 292.
- Cisek, G., Erhard, U. & Regnet, E. (1999). Strukturgefährdete Arbeitsplätze durch Markt- und Technologietrends. In M.L. Landmesser & J. Simon (Hrsg.), *Bankenmarkt im Wandel*. S. 109-155.
- Regnet, E. (1998). Die Vorstandsmitglieder im Beziehungsgeflecht der Bank. In: *Bank Information*, 4/1998, S. 4 - 8.
- Regnet, E. (1998). Führen auf der Basis von Zielvereinbarungen. In: *Praxisperspektiven*, 3/1998, Hrsg. Verein für betriebswirtschaftlichen Wissenstransfer, Würzburg.
- Regnet, E. (1997). Frau im Beruf - Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In R. Wunderer & P. Dick (Hrsg.), *Frauen im Management*. Neuwied: Luchterhand. S. 241 - 265.
- Regnet, E. (1997). Persönlichkeitsentwicklung in der Weiterbildung - ein Überblick. In L. M. Hofmann, K. Linneweh & R. K. Streich (Hrsg.), *Erfolgsfaktor Persönlichkeit*. München: Beck. S. 310 - 318.
- Regnet, E. (1996). Wie gehen Manager mit Konflikten um? In: *io Management Zeitschrift*, 3/1996, S. 35 - 38.
- Regnet, E. (1994). Frauen im Management - über Förderung und Einstellungsänderung zur Chancengleichheit. In R. Dahlems (Hrsg.), *Handbuch des Führungskräfte-Managements*. München: Beck. S. 318 – 345.
- Regnet, E. (1994). Anforderungen an die Führungskraft der Zukunft - Aufgabe und Chance für die Weiterbildung. In L. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), *Innovative Weiterbildungskonzepte*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie. S. 39 - 52.
- Regnet, E. (1994). Macht und Mikropolitik. In L. Hofmann & E. Regnet (Hrsg.), *Innovative Weiterbildungskonzepte*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie. S. 127 - 137.
- Hofmann, L.M. & Regnet, E. (1993). General Management und Anforderungen an die Führungskraft: Welche Qualifikationen wir brauchen. In: *Gablers Magazin*. 8/1993, S. 12 - 15.
- Regnet, E. (1993). Konfliktmanagement in Organisationen. In K. Schwuchow, J. Gutmann & H.-P. Scherer (Hrsg.), *Jahrbuch Weiterbildung 1993*. Düsseldorf: Verlagsgruppe Handelsblatt. S. 225 - 228.

Regnet, E. (1993). Konflikte in Organisationen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 3/1993, S. 361 - 363.

Regnet, E. & Stengel, M. (1993). Berufsorientierungen und Lebenspläne von weiblichen. In L. v. Rosenstiel et al. (Hrsg.), Wertewandel - Herausforderung für die Unternehmenspolitik in den 90er Jahren. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 157 - 169.

Regnet, E. (1991). Wenn Unternehmen Frauen fördern wollen. Gezielte Personalentwicklung von weiblichen Mitarbeitern. In: Lernfeld Betrieb, 4/1991, S. 13 - 15.

Regnet, E. & Rosenstiel, L.v. (1991). Ohne Macht wird nur gelacht. In: Westfälische Nachrichten, 31.8.1991.

Zahlreiche Rezensionen, insbesondere in Management Revue, Personalführung, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP) und der Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (ZfbF)

Schriftenreihe

Herausgabe der Schriftenreihe „Management und Karriere“ zusammen mit Lutz von Rosenstiel und Friedemann Nerdinger im Beltz-Verlag.
Bisher erschienene Bände:

- Martin, R. & Schuster, O. (2005). Survivalstrategien für Beruf und Alltag. Überleben im Veränderungsdschungel.
- Edtinger, B., F. P. Mayr & Wagner, K. (2004). Veränderungen erfolgreich umsetzen.
- Szebel-Habig, A.(2004): Mitarbeiterbindung: Auslaufmodell Loyalität?
- Rosenstiel, L.v. (2003). Motivation managen
- Spieß, E. (2003). Effektiv kooperieren.
- Kehr, H.M. (2002). Souveränes Selbstmanagement.
- Konradt, U. & Hertel, G. (2002). Management virtueller Teams.
- Linneweh, K. (2002). Stresskompetenz.
- Nerdinger, F.W. (2001). Formen der Beurteilung im Unternehmen.
- Berkel, K. & Lochner, D. (2001). Führung: Ziele vereinbaren und coachen.
- Nerdinger, F.W. (2000). Erfolgreich führen.
- Antoni, C.H. (2000). Teamarbeit gestalten.

