

## 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. (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 Agers. 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](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 strukturgefährdeter 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., 2025, S. 51 – 85. Hürth: Deutscher Wirtschaftsdienst.

Regnet, E. (2025). Der Weg in die Zukunft - Anforderungen an die Führungskraft. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 9. Auflage. S. 49 – 68.

Rosenstiel, L. v. & Regnet, E. (2025). Entwicklung und Training von Führungskräften. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 9. Auflage. S. 69 – 89.

Regnet, E. (2025). Kommunikation als Führungsaufgabe. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. 9. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 229 – 241.

Regnet, E. (2025). New Work – Mittel für menschengerechtes und effizientes Arbeiten? In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. 9. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S. 681 – 691.

Regnet, E. & Lebrenz, C. (2025). Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 9. Auflage. S. 91 – 103.

Hofmann, L.M. & Regnet, E. (2025). Führung und Zusammenarbeit in einem digitalisierten Umfeld. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 9. Auflage. S. 731 – 750.

Regnet, E. (2025). Ageing Workforce – Herausforderung für die Unternehmen. In L. von Rosenstiel et al. (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 9. Auflage. S. 787 – 805.

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 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 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. (2019). Coworking-Räume – zwischen Kooperation und Abschottung. In changement!, 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 Agers. 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 changement!, 11/2018, S. 12f.

Regnet, E. (2018). Aggressionen in Social Media als Spiegel der Gesellschaft? In changement!, 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 Agers 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. & Lebrenz, 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](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. Efaz-Newsletter Nr. 14/2010, S. 7 - 9.

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

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

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

Lebrenz, 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 Führungskräftemanagements*. 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.

- Nerlinger, F.W. (2001). Formen der Beurteilung im Unternehmen.
- Berkel, K. & Lochner, D. (2001). Führung: Ziele vereinbaren und coachen.
- Nerlinger, F.W. (2000). Erfolgreich führen.
- Antoni, C.H. (2000). Teamarbeit gestalten.