

Forschungsbericht 2006

**Lehrstuhl BWL, insb. Unternehmensführung und
Organisation**



Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Lehrstuhl BWL, insb. Unternehmensführung und Organisation

Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
Tel. +49 (0)391 67 18440, Fax +49 (0)391 67 12349

1. Leitung

Prof. Dr. Thomas Spengler

2. Hochschullehrer

Prof. Dr. Thomas Spengler

3. Forschungsprofil

1. Unternehmensführung

- Prüfung der Tragfähigkeit verschiedener Ansätze
- Systematische und methodische Analysen strategischer Entscheidungen bei der Unternehmensgründung
- Analyse und Generierung von Wissensmanagement-Konzepten

2. Personalwirtschaft

- Entwicklung neuer Konzepte der Informations- und Wissensverarbeitung
- Personalmanagement in der Logistikbranche
- Analyse von Ansätzen zur Personalplanung mit Softwareprogrammen
- Marketing bei personalwirtschaftlichen Fragestellungen
- Moderne Verfahren der Personaleinsatzplanung
- Psychoanalytische Konzepte für den personalwirtschaftlichen Kontext

3. Organisation

- Systematisierung organisationstheoretischer Ansätze
- Institutionenökonomie
- Kriterien zur Beurteilung der Effizienz betrieblicher Anreizsysteme.

4. Forschungsprojekte

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Steffen Greubel

Förderer: Sonstige; 01.05.2003 - 01.04.2007

Antizipation von Entwicklungen der allgemeinen Unternehmensumwelt bei Dienstleistungsunternehmen

Theoretische Basis der Arbeit bildet die Strukturierung der Unternehmensumwelt in Aufgabenwelt und allgemeine Umwelt sowie die Adressierung von Umweltentwicklungen im Strategischen Management. Da die Arbeit sich auf die Finanzdienstleistungsbranche als einen typischen Dienstleistungsanbieter konzentriert werden die wichtigsten Faktoren der einzelnen

Umweltsegmente für Finanzdienstleister beschrieben sowie generell das Niveau der Attribute Dynamik, Komplexität und Kontingenz für die ausgewählte Branche qualitativ dargestellt. Weiterhin werden die wichtigsten von der betriebswirtschaftlichen Literatur vorgeschlagenen Antizipationsmethoden beschrieben. Darauf aufbauend wurde eine schriftliche empirische Untersuchung bei den größten 10% der deutschen Finanzdienstleister (387 Institute) durchgeführt, von denen ca. ... [mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Thekla Thiel

Förderer: Haushalt; 30.06.2004 - 30.06.2008

Bewertung neuerer Organisationsformen

Die wirtschaftliche Situation von Unternehmen wird maßgeblich durch deren Organisation determiniert. Organisationsstrukturen nehmen demnach eine Schlüsselposition bei der Lösung aktueller betrieblicher Aufgaben in den (meisten) Unternehmen ein. Kieser/ Kubicek definieren Organisationen als "soziale Gebilde, die dauerhaft ein Ziel verfolgen und eine formale Struktur aufweisen, mit deren Hilfe Aktivitäten der Mitglieder auf das verfolgte Ziel ausgerichtet werden sollen." (Kieser/ Kubicek, 1992, S. 4). Die dauerhafte Zielgerichtetheit von Organisationen macht deutlich, dass ein wesentliches Unternehmensziel der (ökonomisch erfolgreiche) Fortbestand ist. In Zeiten einer zunehmend globalen Ausrichtung, einem starken Individualisierungstrend auf den Absatzmärkten, sich verkürzenden Produktlebenszyklen, rasanten technologischen Innovationen und der steigenden Bedeutung der Ressource "Mitarbeiter" wird es zusehends schwieriger, dieses Ziel zu realisieren. ... [mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Jan Malmendier

Förderer: Sonstige; 01.05.2003 - 31.12.2006

Ein Modell zur Arbeitsplatzwahl als Grundlage für ein High-Potential-Relationship-Marketing-Konzept

In den letzten zwei Jahren ist insbesondere in der Praxis aber auch vereinzelt in der Literatur der Einsatz von Relationship-Marketing-Konzepten im Personalmarketing unter dem Schlagwort Candidate/Talent Relationship Management gefordert worden. Bei Anwendung im High-Potential-Personalmarketing ergeben sich folgende Fragestellungen:

Lassen sich grundsätzliche Funktionsweisen des Relationship-Marketing auf die Gewinnung von High-Potentials übertragen? Wenn ja, wie wirken sich zentrale Konstrukte des Relationship-Marketings, wie z. B. die Beziehungsqualität, auf die Arbeitsplatzentscheidung aus? Wodurch und in welchem Maße können Beziehungen zwischen potentiellen Kandidaten und Arbeitgebern aufgebaut werden?

Wenn die Funktionsweise des Relationship-Marketing übertragbar ist, wie kann hierdurch die Gestaltung von Personalmarketingmaßnahmen unterstützt werden? Eine wesentliche Komponente des Relationship-Marketings ist die zielgruppenspezifische Ausgestaltung von Maßnahmen. ... [mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Alexandra Schroll

Förderer: Haushalt; 31.12.2001 - 30.12.2006

Einsatz von Methoden des Fuzzy-Control in der Dienstplanung

Die Generierung guter Dienstpläne stellt aufgrund der Vielzahl von Restriktionen, die beispielsweise arbeitsrechtlicher oder verfahrensspezifischer Natur sein können, ein großes Problem dar. Verfahren der linearen Optimierung führen nur bei relativ einfachen Beispielen zu zulässigen Lösungen; je höher die Anzahl der zu berücksichtigenden Restriktionen ist, desto eher liegt ein Problem, welches NP-hard ist, vor. Des Weiteren tritt bei vielen Verfahren das Problem auf, dass die Erstellung eines Dienstplanes zu lange dauert. Mit der Entwicklung eines fuzzy-controlgesteuerten Systems zur Generierung von Dienstplänen soll diesen beiden Aspekten Rechnung getragen werden; d. h. das Ziel ist es, möglichst schnell gute Lösungen zu erhalten. Neben der Ermittlung guter Dienstpläne stellt sich die Frage der Bewertung dieser. ...

[mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Janine Mollenhauer

Förderer: Haushalt; 01.06.2003 - 01.08.2007

Personalmarketing

Für den Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit gewinnt das Personal eines Unternehmens zunehmend an Bedeutung. Der Einsatz neuer Technologien und die Internationalisierung der Märkte führen zu Veränderungen in den Anforderungsprofilen von Tätigkeiten. Trotz der derzeitigen hohen Arbeitslosenquote verschärft sich die Konkurrenzsituation, vor allem bei höherqualifizierten Tätigkeiten, bezüglich der Akquisition und Bindung geeigneten Personals. Die Aktualität und Brisanz des Konzepts des Personalmarketing, welches bereits in den 60er und 70er Jahren diskutiert wurde, nimmt auf Grund der genannten veränderten Rahmenbedingungen kontinuierlich zu. In der Literatur sind eine Vielzahl von Definitionen und Sichtweisen zum Personalmarketing zu finden.

Im Rahmen eines Dissertationsprojektes wird ausgehend von den personalwirtschaftlichen Primärproblemen der Disponibilität und der Funktionalität, das Konzept des Personalmarketing, unter Einbeziehung differenzierter Sichtweisen, definiert. ... [mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler

Projektbearbeiter: Fabian Kratzberg

Förderer: Sonstige; 01.09.2002 - 01.09.2006

Strategisches Management

Während in den 50er bis 70er Jahren die Wirtschaftssituation insb. in Europa von konstantem und schnellem Wachstum geprägt war, reichte es in der strategischen Planung aus, Entwicklungen aus der Vergangenheit in die Zukunft zu projizieren. Nur selten wich dabei die reale Entwicklung von den prognostizierten Werten ab. Wachstum war nahezu eine Selbstverständlichkeit.

Seit den späten 80er Jahren und vor allem in der aktuellen Entwicklung, ist die wirtschaftliche Entwicklung dagegen nicht mehr von konstantem Wachstum geprägt und durch den zunehmenden Einfluss von externen Einflüssen durch rasante technologische Entwicklungen, Globalisierung, staatliche Eingriffe und andere Einflussfaktoren, ist das strategische Management von Unternehmen mehr denn je gefordert, flexibel zu planen und zu handeln. ...

[mehr](#)

Projektleiter: Prof. Dr. Thomas Spengler
Projektbearbeiter: Björn Momsen
Förderer: Sonstige; 01.12.2002 - 01.12.2006

Wissensmanagement

In der Betrachtung von Handlungen zum Management von Wissen in Organisationen ist bislang vor allem die Durchführung der Handlungen analysiert worden. Deren Planung vor dem Hintergrund unternehmerischer Zielsetzungen ist jedoch kaum thematisiert worden. Hierzu eine modellgestützte Lösung zu finden wird dadurch erschwert, dass sich Wissen weitgehend einem Management entzieht, das von linearen Ziel-Mittel-Zusammenhängen ausgeht, da es durch das menschliche Bewusstsein generiert wird und daher von Erfahrungen, Werten und Perspektiven abhängig ist. Um dennoch eine zielorientierte Planung von Maßnahmen zum Wissensmanagement zu ermöglichen, wird ein entscheidungsorientierter Ansatz gewählt, bei dem beeinflussbare Gestaltungsvariablen isoliert werden, die mithilfe von Effizienzkriterien zielführend kombiniert werden sollen. ... [mehr](#)

5. Veröffentlichungen

Originalartikel in begutachteten nationalen Zeitschriften

Reichling, Peter; Spengler, Thomas; Vogt, Bodo

Sicherheitsäquivalente, Wertadditivität und Risikoneutralität

In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft: ZfB. - Wiesbaden: Gabler, Bd. 76 (2006), 7/8, S. 759-769

Originalartikel in begutachteten zeitschriftenartigen Reihen

Schmid, Eberhard; Walther, Grit; Spengler, Thomas

Distributed planning in product recovery networks

In: Operations research proceedings 2005: selected papers of the Annual International Conference of the German Operations Research Society (GOR), Bremen, September 7 - 9, 2005; with 109 tables. - Berlin [u.a.]: Springer, (2006), S. 179-184

Spengler, Thomas

Modellgestützte Personalplanung

In: Magdeburg: Univ., FEMM, 2006, 32 S. : graph. Darst., Working paper series / Otto von Guericke University, FEMM, Faculty of Economics and Management; 2006,10

Spengler, Thomas; Malmendier, Jan

Job choice model to measure behavior in a multi-stage decision process

In: From data and information analysis to knowledge engineering: proceedings of the 29th annual conference of the Gesellschaft für Klassifikation e.V., University of Magdeburg, March 9-11, 2005. - Berlin [u.a.]: Springer, (2006), S. 582-589 (Studies in classification, data analysis, and knowledge organization)

Buchbeiträge

Spengler, Thomas

Personaleinsatzplanung

In: Mediaanalyse und Mediaselektion - Personalwesen, [Med - Per]. - Stuttgart: Schäffer-Poeschel, (2006), S. 4389-4396