



FAKULTÄT FÜR  
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

# Forschungsbericht 2016

Lehrstuhl BWL, insb. Unternehmensführung und Organisation

# LEHRSTUHL BWL, INSB. UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND ORGANISATION

Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg  
Tel. +49 (0)391 67 58440, Fax +49 (0)391 67 42349  
<http://www.ufo.ovgu.de/>

## 1. Leitung

Prof. Dr. Thomas Spengler

## 2. HochschullehrerInnen

Prof. Dr. Thomas Spengler

## 3. Forschungsprofil

### 1. Unternehmensführung

- Prüfung und Tragfähigkeit verschiedener Ansätze
- Systematische und methodische Analyse 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

**Projektleitung:** Prof. Dr. Thomas Spengler

**Projektbearbeitung:** Tobias Volkmer

**Förderer:** Haushalt; 01.12.2016 - 31.07.2019

### **Ansätze zur Prozess- und Kommunikationsoptimierung im Kontext moderner digitaler Technologien**

In Zeiten fortschreitender Digitalisierung ergeben sich in betriebswirtschaftlicher Hinsicht vielfältige Chancen und Bedrohungen für Unternehmen. Moderne digitale Technologien wie Cyber-Physische Systeme, die Vision von Smart Factories oder das Internet der Dinge bieten bspw. Potentiale zur Optimierung von Prozess- oder Kommunikationsabläufen bezogen auf das jeweilige Produktions- und Absatzprogramm. Aus Sicht der Unternehmensführung ergeben sich entsprechend u.a. sowohl strategische als auch organisatorische Herausforderungen.

Das aktuelle Forschungsprojekt sieht vor, diese Entscheidungssituationen mittels uni- und multikriteriellen Ansätzen zu modellieren, zu optimieren und zu bewerten. Zu diesem Zweck werden Ansätze der linearen Optimierung sowie Entscheidungsmodelle bei Mehrzielentscheidungen, wie bspw. Scoring-Modelle, entwickelt und anwendungsspezifisch in Bezug auf Digitalisierungsproblembereiche angepasst.

---

**Projektleitung:** Prof. Dr. Thomas Spengler

**Projektbearbeitung:** André Mangelsdorf

**Förderer:** Haushalt; 01.08.2012 - 31.12.2016

### **Bewertung von Pfadabhängigkeiten in Unternehmensnetzwerken unter Anwendung der Realoptionentheorie**

Seit der Netzwerkdebatte der 1970er Jahre finden sich Netzwerkansätze in nahezu allen Wissenschaftsdisziplinen. So auch in der Betriebswirtschaftslehre. Das Unternehmensnetzwerk als Verbund rechtlich und wirtschaftlich selbständiger kooperierender Unternehmen wird hier oftmals als die Organisationsform der Zukunft angepriesen. Nicht zuletzt durch die dem Netzwerk inhärente Flexibilität auf Umweltveränderungen zu reagieren, spricht vieles für die Vorteilhaftigkeit einer solchen Struktur. Nichtsdestotrotz kann auch derlei Unternehmensverbund durch Verhaltensroutinen und Konsistenz in der Entscheidungsfindung mit Rigidität und Irreversibilität konfrontiert werden. Einen Erklärungsansatz für die Entstehung sich selbstverstärkender Rigiditäten liefert die Pfadabhängigkeitstheorie, welche die Abhängigkeit zukünftiger Entwicklungsmuster von vergangenen Entscheidungen präzisiert. In dem aktuellen Forschungsvorhaben sollen die Auswirkungen möglicher pfadabhängiger Prozesse auf Unternehmensnetzwerke als Ganzes als auch auf die in einem Netzwerk beteiligten Unternehmen untersucht werden. Hierzu soll die aus der Finanztheorie bekannte Optionspreistheorie auf die Realinvestition des Unternehmensnetzwerkes angewandt werden, um mit den Ergebnissen Handlungsempfehlungen für die Gründung, den Beitritt und den Verbleib in einem Unternehmensnetzwerk aussprechen zu können. Weiterhin sollen die Auswirkungen möglicher Pfadabhängigkeit auf den Unternehmenserfolg mit Hilfe der Realoptionstheorie analysiert werden.

---

**Projektleitung:** Prof. Dr. Thomas Spengler

**Projektbearbeitung:** Olga Metzger

**Förderer:** Haushalt; 01.01.2015 - 31.12.2016

### **Ein Ansatz zur Modellierung von rationalem Entscheidungsverhalten bei Unsicherheit auf Basis mehrwertiger Logik-Kalküle**

Die Modellierung von rationalem Entscheidungsverhalten unter Unsicherheit ist seit jeher zentraler Gegenstand der präskriptiven Entscheidungstheorie. Ebenso zentral sind die zahlreichen empirischen Belege über deskriptive Verstöße gegen solche Modellierungsansätze, zumal sie die Grenzen rationalitätsabbildender Formalismen aufzeigen und damit den Anspruch für sich erheben, Beweise für irrationales Verhalten von Entscheidungsträgern zu liefern. Insbesondere bei Belegen über Verstöße gegen die gängigen Rationalitätspostulate in ambiguitätsbehafteten Entscheidungssituationen sind letztgenannte Bestrebungen vielfach in der Literatur zu verorten. Dabei werden maßgeblich Inkonsistenzen hinsichtlich erwartungsnutzen- sowie wahrscheinlichkeitstheoretischer Anforderungen als Ursachen für irrationales Entscheidungsverhalten aufgeführt. Der Einfluss formal-logischer Aspekte blieb bei korrespondierenden wissenschaftlichen Untersuchungen bislang zu großen Teilen unbeachtet. Das aktuelle Forschungsvorhaben zielt zum einen darauf ab, die Rolle formal-logischer Prinzipien im Rahmen rationaler Entscheidungen diskursiv herauszuarbeiten. Zum anderen soll durch die Verarbeitung mehrwertiger Logik-Kalküle ein Ansatz konstruiert werden, der eine alternative Beurteilungsgrundlage für rationales Handeln liefert und somit Entscheidungsverhalten, das nicht mit den klassischen Erwartungsnutzenkonzepten erklärt werden kann, plausibel modellierbar und rational deklarierbar macht.

---

**Projektleitung:** Prof. Dr. Thomas Spengler

**Projektbearbeitung:** Olga Metzger

**Förderer:** Haushalt; 01.12.2013 - 30.11.2016

**Ein axiomatisierter Ansatz zur Personalführung auf Basis formal-logischer Schlüsse**

Wirksames Personal gehört zu den zentralen Erfolgsfaktoren von Betrieben. Die Performanz der Funktionalität korrespondiert dabei in der Regel mit der Güte der Personalverhaltensbeeinflussung durch zuständige Führungskräfte. Auf dem Gebiet der Verhaltensbeeinflussung wurde durch die Führungsforschung der letzten Jahrzehnte ein umfangreiches Instrumentarium dargeboten, das so vielfältig ist, wie die kontextabhängigen und -unabhängigen Anforderungen an die Führungsperson und ihre Art zu führen.

In dem aktuellen Forschungsvorhaben sollen zentrale Aspekte existierender Personalführungsansätze kritisch analysiert und auf Basis formal-logischer Prinzipien zu einem interdisziplinären Ansatz zusammengeführt werden. Das Ziel dabei ist, ein flexibles Führungsinstrument zu schaffen, das Determinanten im Bezug auf die Führungssituation und die Personen, die in den Führungsprozess involviert sind, erfassen und daran angepasste Handlungsempfehlungen generieren kann. Zur Validitätsüberprüfung sollen experimentelle Studien und empirische Erhebungen herangezogen werden.

---

**Projektleitung:** Prof. Dr. Thomas Spengler

**Projektbearbeitung:** Annika Schardt

**Förderer:** Haushalt; 01.01.2015 - 30.09.2017

**Evaluation und Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen**

Für den Erhalt und Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit gewinnt das Personal einer Organisation zunehmend an Bedeutung. Personalentwicklung, als Investition in Personal bzw. Humankapital, ist zum einen mit (hohen) Kosten verbunden, zum anderen stellt sie eine wichtige Funktion in Organisationen dar, da sie die Erreichung der Unternehmensziele unterstützt und somit einen positiven Einfluss auf den Unternehmenserfolg hervorruft. Die demografische Entwicklung, der fortwährende Anpassungs- und Veränderungsdruck bei Produkten und Dienstleistungen, der Wandel der Arbeitswelt sowie gesamtwirtschaftliche Konjunkturschwankungen sind einige von zahlreichen Gründen die eine Personalentwicklung für erfolgreiche Unternehmen unabdingbar machen.

Die Evaluation und Auswahl von Maßnahmen der Personalentwicklung spielen eine bedeutende Rolle um die gesetzten Unternehmensziele zu erreichen. In Bezug auf Personalentwicklungsmaßnahmen umfasst Evaluation eine Qualitäts- und Erfolgskontrolle und dient unter anderem der Bewertung der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der ausgewählten Maßnahmen. Für eine strategische Ausgestaltung der Förderung und Entwicklung von Personal im Sinne der Organisation ist es notwendig Personalentwicklungsmaßnahmen zu evaluieren, um eine fundierte Planungs- und Entscheidungsgrundlage zu legen.

In dem aktuellen Forschungsvorhaben sollen existierende Evaluierungsansätze von Personalentwicklungsmaßnahmen kritisch analysiert und mit Hilfe eines hierarchischen Zielsystems ein Modell geschaffen werden, um Personalentwicklungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer ökonomischen Effizienz bewerten zu können. Mit Hilfe der Fuzzy-Set-Theorie soll es ermöglicht werden mit Problemen der unscharfen Datenlage, der Vielzahl an Einflussfaktoren auf das Verhalten der Maßnahmenempfänger und das System, sowie der indirekten und partiellen Wirkung der Personalentwicklung auf den Unternehmenserfolg umzugehen. Mit den Ergebnissen der Bewertung von Personalentwicklungsmaßnahmen sollen Handlungsempfehlungen für die Auswahl und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen im Sinne der Organisation gerechtfertigt werden.

## 5. Veröffentlichungen

### *Dissertationen*

**Weber, Matthias; Spengler, Thomas [GutachterIn]; Vogt, Bodo [GutachterIn]**

Fairness, Reziprozität und Motivation - eine empirische Untersuchung des Verhaltens in Arbeitsverhältnissen. - Baden-Baden: Nomos, 2016, 1. Auflage; 314 Seiten; Illustrationen; 23 cm - (Nomos Universitätschriften), ISBN 978-3-8487-3183-

1;

[Literaturverzeichnis: Seite 288-314];