



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

WW

FAKULTÄT FÜR
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

Forschungsbericht 2023

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. HOCHSCHULLEHRER/INNEN

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 Wissenschaftsmanagement-Konzepten

2. Personalwirtschaft

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

3. Organisation

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

4. SERVICEANGEBOT

Beratung und Gutachten zu Unternehmensführung/Organisation

- Strategisches Management
- Bewertung von Organisationsformen
- Personalmarketing und Conjoint-Analyse
- Fuzzy-Control in der Dienstplanung
- Fuzzy-Control im Wissensmanagement
- Anreizsysteme
- Digitalisierung

5. FORSCHUNGSPROJEKTE

Projektleitung: M.Sc. Kim Michelle Siegling, Prof. Dr. Thomas Spengler
Förderer: Haushalt - 01.01.2022 - 31.12.2024

Strategisches Framing im Zuge von effizienter Personalführung

Framing ist die strategische und zielorientierte Gestaltung einer Informationsübermittlung (bspw. einer Arbeitsanweisung) oder auch eines Arbeitsumfeldes (vgl. z. B. Oswald, 2019). In der Kommunikation werden Salienzen, Wertungen und andere Mittel verwendet, um die Interpretation einer Nachricht des Empfängers zu beeinflussen. Im Rahmen der wirksamen Personalführung kann das Framen von Vorteil sein, indem ein Vorgesetzter sich entsprechender Techniken effektiv bedient und darauf aufbauend Führungseffizienz erzeugen kann. Für diesen Zweck ist es notwendig, das Framing, welches zum aktuellen Zeitpunkt vorrangig Anwendung und Interesse in der Mediengestaltung findet, im betriebswirtschaftlichen Kontext zu analysieren, korrespondierende Einflussfaktoren präzise zu determinieren und somit eine Grundlage für eine effektive Anwendung in der Personalführung zu schaffen. Um diese Analyse möglichst vollständig durchzuführen, ist die Berücksichtigung psychologischer und soziologischer Theorien und Modelle unabdingbar, weshalb eine interdisziplinäre Forschungsarbeit in diesem Fall von grundlegender Relevanz ist.

Die Arbeit soll jedoch über eine präzise Framingdefinition mit sowohl psychologischen, als auch soziologischen, als auch ökonomischen Aspekten hinausgehen, indem ein Experiment durchgeführt wird. Mittels eines Persönlichkeitstests wird im Rahmen des empirischen Projekts die Motivlage (vorwiegend fehlervermeidungsorientiert oder vorwiegend leistungsorientiert) einer Versuchsperson ermittelt. Darauf folgend werden die Versuchspersonen in Gruppen unterteilt und gebeten, einen standardisierten Leistungstest durchzuführen. Der Unterschied zwischen den Gruppen besteht in den jeweiligen Aufgabenstellungen, welche unterschiedlich geframed sind. Dabei soll gezeigt werden, dass die an das Fehlervermeidungsmotiv angepassten Frames dazu führen, dass der bezüglich des Anspruchsniveaus identische Leistungstest bei fehlervermeidungsorientierten Personen zu einer stärkeren Leistung befähigt als bei leistungsorientierten Personen und vice versa. Sollten sich abhängig von der Formulierung der Aufgabenstellungen signifikante Leistungsunterschiede ergeben, können die Resultate des Experiments die in dem theoretischen Fundament der Arbeit aufgestellten Hypothesen stützen und damit einen wertvollen Beitrag dieser Arbeit liefern.

Das Ziel dieses Forschungsprojektes besteht in Summe darin, Handlungsempfehlungen hinsichtlich der Gestaltung der Verhaltenslenkung, -beurteilung und -abgeltung im Rahmen der wirksamen Personalführung zu formulieren. Dafür sollen Techniken des Framings adäquat analysiert und bezüglich diverser Anwendungspotenziale zur Generierung von Führungserfolg aufgezeigt werden.

Projektleitung: M.Sc. Sebastian Herzog, Prof. Dr. Thomas Spengler
Förderer: Haushalt - 01.10.2018 - 30.09.2024

Humankapital in der Personalplanung vor dem Hintergrund der Digitalisierung

In Zeiten fortschreitender Digitalisierung ergeben sich für Unternehmen vielfältige Chancen und Risiken. Chancen ergeben sich bspw. durch die Optimierung von Prozess- oder Kommunikationsabläufen. Dem entgegen stehen bspw. Risiken durch eine eventuelle mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiter, sich auf die neuen Begebenheiten einzustellen.

Ein weiterer Aspekt, der von Unternehmen im Rahmen der Digitalisierung berücksichtigt werden muss, sind notwendige Investitionen in das Humankapital, um den neuen Herausforderungen gewachsen zu sein.

Das Humankapital stellt einen vieldiskutierten Aspekt in der Wissenschaft dar. Eine ausführliche Kategorisierung von Ansätzen zur Bestimmung des Humankapitalwerts haben Christian Scholz, Volker Stein und Roman Bechtel vorgeschlagen. Ein Problemfeld diverser Ansätze wird durch die Beeinflussung der Einflussgrößen mittels bilanzpolitischer Maßnahmen dargestellt.

Grundsätzlich werden Unternehmen mit der Frage konfrontiert, welche Investitionen in das Humankapital zum einen erforderlich und zum anderen dienlich für die betrieblichen Abläufe sind. Investitionen in das Humankapital müssen mit der Durchführung einen Mehrwert für Unternehmen generieren, der bspw. durch eine Erhöhung der erwirtschafteten Erträge dargestellt ist. Deshalb muss eine Betrachtung durchgeführt werden, wie dieser Mehrwert ohne bilanzpolitische Effekte ermittelt werden kann, um somit eine optimale Belegschaft des

Unternehmens zu bestimmen.

In diesem Forschungsprojekt soll deshalb der Frage nachgegangen werden, wie Ermittlungsansätze des Humankapitals von bilanzpolitischen Effekten bereinigt werden können und darauf aufbauend als Instrument genutzt werden können, um einen optimalen Investitions- und Personalplanungsansatz für Unternehmen zu modellieren.

Schlagworte:

Digitalisierung, Humankapital, Optimierung

6. EIGENE KONGRESSE, WISSENSCHAFTLICHE TAGUNGEN UND EXPONATE AUF MESSEN

Magdeburger Finanzmarktdialog "Klimawandel und Infrastruktur"; 05. Oktober 2023; Maritim-Hotel Magdeburg

7. VERÖFFENTLICHUNGEN

NICHT BEGUTACHTETE ZEITSCHRIFTENAUFsätze

Siegling, Kim Michelle; Spengler, Thomas; Herzog, Sebastian

Personnel planning and leadership as central personnel economic instruments

Magdeburg: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, 2023, 1 Online-Ressource (68 Seiten, 1,83 MB) - (Working paper series; Otto von Guericke Universität Magdeburg, Faculty of Economics and Management; 2023, no. 09)

Siegling, Kim Michelle; Spengler, Thomas; Herzog, Sebastian

Rule-based systems for leadership style selection

Magdeburg: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, 2023, 1 Online-Ressource (46 Seiten, 2,97 MB) - (Working paper series; Otto von Guericke Universität Magdeburg, Faculty of Economics and Management; 2023, no. 07)

Spengler, Thomas; Herzog, Sebastian

Defuzzification in scenario management - a theoretical and practical guide

Magdeburg: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, 2023, 1 Online-Ressource (46 Seiten, 1,67 MB) - (Working paper series; Otto von Guericke Universität Magdeburg, Faculty of Economics and Management; 2023, no. 05)

Spengler, Thomas; Volkmer, Tobias; Herzog, Sebastian

Artificial Intelligence and fuzzy logic in modern human resource management

Magdeburg: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, 2023, 1 Online Ressource (48 Seiten, 0,68 MB) - (Working paper series; Otto von Guericke Universität Magdeburg, Faculty of Economics and Management; 2023, no. 10)