



Themen für Bachelor- und Masterarbeiten am Lehrstuhl für Personalwirtschaft im Sommersemester 2024

An der Professur für Personalwirtschaft können Sie im folgenden Semester eine Bachelor oder Masterarbeit in einem der unten aufgeführten Themengebiete bearbeiten. Die Beispielfragen sollen Ihnen veranschaulichen, wie ein mögliches Thema für eine Abschlussarbeit aussehen könnte.

Jede Bachelor- oder Masterarbeit bearbeitet eine klar abgegrenzte Frage mithilfe wissenschaftlicher Methodik. Dies bedeutet, dass in jeder Abschlussarbeit erstens eine theoretische Argumentation entfaltet und zweitens eine empirische Methode angewendet wird. Wir denken insbesondere an die folgenden Methoden: systematischer Literaturüberblick, Inhaltsanalyse und Regressionsanalyse. Wir geben Ihnen während der Bearbeitungszeit wichtige Hinweise dazu, wie Sie diese Methoden richtig anwenden können.

Falls Sie sich am Lehrstuhl bewerben und eine Zusage erhalten, können Sie ein Thema in einem der von Ihnen angegebenen Themenbereiche (es sind drei Präferenzen anzugeben) bearbeiten. Auf Basis der Beispielfragen und der einführenden Literatur wird im Gespräch mit dem Betreuer oder der Betreuerin eine konkrete Fragestellung für die Abschlussarbeit entwickelt.

Abschlussarbeiten in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen sind prinzipiell möglich, falls Sie dabei Zugang zu Unternehmensdaten haben. Sie können für solche Arbeiten auch andere Themen als die unten aufgeführten vorschlagen. Auch für solche Arbeiten gelten jedoch die oben genannten Anforderungen (theoretische Argumentation und Anwendung einer empirischen Methode).

Themenbereich 1:

Folgen von Dresscodes und Kleidung in Unternehmen

Kleider machen Leute. Daher ist zu vermuten, dass die Art und Weise, wie Beschäftigte und Führungskräfte sich kleiden, wichtigen Einflüsse auf Wahrnehmung und Selbstwahrnehmung sowie Einstellungen und Arbeitsergebnisse ausübt. Kleidung kann Macht demonstrieren und festigen, sie kann Teil der eigenen Identität sein, mit entsprechenden Folgen für Selbstverständnis, Leistungsvermögen, aber auch Diskriminierung durch andere. In Unternehmen existieren zahlreiche Vorschriften zum Dresscode und in „jungen“ Unternehmen sind eher Hoodies als Anzüge üblich geworden. Dresscodes können somit Teil einer Organisationskultur sein oder diese symbolisieren. In diesem Themenbereich sollen solche Zusammenhänge, die oft aus psychologischer Perspektive untersucht worden sind, in ökonomische Überlegungen übersetzt werden, wobei die Ökonomie der Identität und die Signalisierungstheorie zwei wichtige

Referenzpunkte sein können. Einige der in diesem Themenbereich vielen möglichen Fragen sind:

- Warum wählen Unternehmen bestimmte Dresscodes?
- Verändern Dresscodes die Wahrnehmung von Unternehmen als Arbeitgeber?
- Wie beeinflusst Kleidung die Wahrnehmung von Beschäftigten, Führungskräften oder Bewerberinnen und Bewerber?
- Welche Machtspiele sind mit hierarchisierten Dresscodes verbunden?

Einführende Literatur:

- Rafaeli, A., & Pratt, M. G. (1993). Tailored meanings: On the meaning and impact of organizational dress. *Academy of Management Review*, 18(1), 32-55. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997506>
- Sotak, K. L., Serban, A., Friedman, B. A., & Palanski, M. (2023). Perceptions of Ethicality: The Role of Attire Style, Attire Appropriateness, and Context. *Journal of Business Ethics*, 149, 149–175. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05347-7>

Themenbereich 2:

Automatisierung und Digitalisierung: Potenziale, Erwartungen und Befürchtungen

Die Diskussion darüber, wie stark und wo neue Technologien Arbeitsplätze „vernichten“ werden, hat durch intelligente Robotik und maschinelles Lernen („Künstliche Intelligenz“, KI) in den vergangenen Jahren neue Nahrung erhalten. Es existieren Prognosen von großen Automatisierungspotenzialen auch in vielen, bislang als sicher betrachteten Berufen. Empirische Analysen zeigen gleichzeitig, dass die bisherigen Effekte als eher moderat zu bezeichnen sind. Auch Beschäftigte scheinen für den eigenen Arbeitsplatz überraschend gelassen zu sein. Allerdings scheint die Berufswahlentscheidung junger Menschen von jüngerer Entwicklung in der KI beeinflusst zu werden. Auffällig in der Debatte sind die weit auseinanderliegenden Erwartungen, was Tempo und Ausmaß der Jobverluste angeht. Dieser Themenbereich ermöglicht vielfältige Analysen, in denen personalwirtschaftliche Folgen und Implikationen der Automatisierung in den Fokus genommen werden. Mögliche Fragen sind z.B.:

- Wie hoch ist das Automatisierungspotenzial in Abhängigkeit von verschiedenen Berechnungsmethoden?
- Wie hoch schätzen Experten und Expertinnen in Betrieben das Automatisierungspotenzial ein?
- Welche Erfahrungen haben Beschäftigte in den Betrieben mit Automatisierung?
- Fürchten Beschäftigte, dass ihr Arbeitsplatz verändert oder vernichtet wird?
- Inwieweit beeinflusste die Berichterstattung über Automatisierung die Berufswahl junger Menschen?

Einführende Literatur:

- Goller, D., Gschwendt, C., & Wolter, S. C. (2023). *This Time It's Different" Generative Artificial Intelligence and Occupational Choice*. IZA DP No. 16638. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:iza:izadps:dp16638>
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2020). Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. *Wirtschaftsdienst*, 100(Konferenzheft), 41-47.

Themenbereich 3:

Analyse von Kompetenzprofilen

Die Kompetenzen der Mitarbeitenden sind gerade in wissensintensiven Unternehmen der wichtigste Wettbewerbsfaktor. Viele Unternehmen stehen aktuell vor der Aufgabe, im Zuge der Digitalisierung neuartige Kompetenzen erfassen und entwickeln zu müssen. Neuartige Anforderungen und vorhandene Kompetenzen müssen miteinander abgeglichen und Kompetenzdefizite durch gezielte Einarbeitung und Entwicklung kompensiert werden. Die neuere Literatur erkennt die Notwendigkeit an, Kompetenzprofile als spezifische Bündel von Kompetenzen zu modellieren. Allerdings liegen nur wenig wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Methoden vor, die bei der Datenauswertung für das Kompetenzmanagement genutzt werden. In diesem Themenbereich sollen Methoden zur Analyse von Kompetenzprofilen herausgearbeitet und in ihrer Vorgehensweise verglichen werden. Studierende sollen entweder das theoretische oder das empirische Wissen hierzu erweitern. Beispielfragen, die auch kombiniert werden können, sind:

- Was sind Kompetenzprofile und wie werden diese in der Wissenschaft und Praxis analysiert?
- Wie haben sich Kompetenzprofile im Zeitverlauf verändert? Welche neuartigen Kompetenzen gibt es (z.B. digitale Kompetenz, Führungs- und (Selbst-) Managementkompetenzen)?
- Wie unterscheiden sich Kompetenzprofile im Hinblick auf bestimmte Zielgruppen (z.B. Führungskräfte, Beschäftigte etc.), Abteilungen (Produktion, Marketing etc.) oder Tätigkeiten (Projektarbeit, Teamarbeit etc.)?
- Wie hängen spezifische Kompetenzen mit relevanten Erfolgsmaßen (z.B. Arbeitsperformance) zusammen?
- Zu welchen Zwecken können Kompetenzprofile genutzt werden (Personalbedarf, Personalentwicklung, Teamzusammenstellung)?

Einführende Literatur:

- North, K., Reinhardt, K., & Sieber-Suter, B. (2018). *Kompetenzmanagement in der Praxis*. Springer Fachmedien Wiesbaden. (insb. Kapitel 2, 4 & 5)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (Hrsg.). (2016). *Leitfaden: Kompetenzen im digitalisierten Unternehmen*. DGFP-Praxispapiere Leitfaden.

Themenbereich 4:

Selbstständige Gestaltung von Arbeit:

Eine hohe Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit werden vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels zunehmend zum Ziel der Unternehmen. Ein Phänomen, das zu einer Verbesserung beider Aspekte führen kann, nennt sich Job Crafting. Beim Job Crafting verändern Beschäftigte selbstständig und proaktiv die Arbeit, um die Passung zwischen der Arbeitsaufgabe und den individuellen Fähigkeiten und Interessen zu verbessern (Person-Job-Fit). Während Unternehmen die Vorteile des Job Crafting zunehmend erkennen, ist ihnen eine andere Art der eigenständigen Arbeitsgestaltung meist ein Dorn im Auge – die Anwendung von Workarounds. Workarounds, die von den Beschäftigten oft selbstständig und unbemerkt durchgeführt werden, gelten weithin als Störfaktor im Unternehmen und werden daher oft unterbunden. Neue Forschungsansätze machen darauf aufmerksam, dass diese Art der eigenständigen Umgestaltung ebenfalls als Vorteil genutzt werden kann, da Workarounds auf Prozessschwächen hinweisen und so als Innovationstreiber genutzt werden können. Da Workarounds bisher kaum Gegenstand der Literatur waren, ist oft unklar, welche Faktoren zu Workarounds führen oder sie verhindern. Erkenntnisse aus der Job Crafting Literatur könnten hier Hinweise liefern.

- Welche Faktoren begünstigen oder hemmen Job Crafting?
- Welche Faktoren begünstigen oder hemmen Workarounds?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede existieren zwischen Job Crafting und Workarounds?

Einführende Literatur:

- Bartelheimer, C., Wolf, V., & Beverungen, D. (2023). Workarounds as generative mechanisms for bottom-up process innovation—Insights from a multiple case study. *Information Systems Journal*.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>

Themenbereich 5:

Mindsets in der individuellen und Personal-Entwicklung

„Mindsets“, oder persönliche Einstellungen und Eigenschaften, werden zunehmend als entscheidende Faktoren für die individuelle Weiterentwicklung oder den beruflichen Erfolg diskutiert.

Ein Beispiel dafür ist das sogenannte Growth Mindset, welches die Überzeugung beschreibt, dass individuelle Eigenschaften wie bspw. Intelligenz veränderbar und verbesserbar sind. Das Growth Mindset ist ursprünglich in den Bildungswissenschaften verankert. In diesem Kontext wurde nachgewiesen, dass die Adaption einer derartigen Denkweise SchülerInnen und StudentInnen dabei helfen kann ihren akademischen Erfolg zu verbessern, insbesondere wenn sie in diesem Bereich zuvor Schwierigkeiten hatten. In letzter Zeit fand die Idee des Growth Mindsets oder verwandter Konzepte auch zunehmend Anwendung in Unternehmen, vor allem in der Personalentwicklung. Studien zeigen, dass das Mindset der Akteure in Unternehmen andere Mitarbeiter beeinflussen kann und dass die Ausbildung eines Growth Mindsets durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen wichtige Aspekte wie Engagement oder Organizational Citizenship positiv beeinflussen kann.

Ein häufig genannter Vorteil dieser Mindsets ist, dass sie durch skalierbare Interventionen implementiert oder gefördert werden können, was sie zu einer attraktiven Personalentwicklungsmaßnahme macht. In der Literatur wird allerdings kontrovers diskutiert, ob und wenn ja für welche Individuen solche Mindset-Interventionen tatsächlich effektiv sind.

Aufgrund der Vielzahl der Mindset-Konzepte und deren Auswirkungen und Anwendungsgebiete sind viele Fragen in diesem Bereich noch ungeklärt. In diesem Themenbereich sollen Studierende diese offenen Fragen adressieren und klären, inwiefern persönliche Einstellungen oder Charakteristika, sowie gezielte Mindset-Interventionen, die individuelle oder die Personalentwicklung beeinflussen können. Möglich ist hierbei sowohl eine Analyse der bestehenden Literatur als auch eine eigene empirische Auswertung. Beispielfragen sind:

- Welche verschiedenen „Mindset-Konstrukte“ gibt es und wie stehen diese im Verhältnis zueinander?
- Inwiefern wirkt sich die Entwicklung eines Growth Mindsets auf den akademischen oder beruflichen Erfolg aus?
- Gibt es Geschlechterunterschiede in Mindsets und deren Wirksamkeit?
- Wie effektiv und nachhaltig sind Mindset-Interventionen wirklich?

Einführende Literatur:

- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331.
- Burnette, J. L., Billingsley, J., Banks, G. C., Knouse, L. E., Hoyt, C. L., Pollack, J. M., & Simon, S. (2022). A systematic review and meta-analysis of growth mindset interventions: For whom, how, and why might such interventions work? *Psychological Bulletin*. Advance online publication.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies?. *American Psychologist*, 75(9), 1269-1284.

Themenbereich 6:

New Work und flexible Arbeitspraktiken

New Work hat sich zu einem breiten Begriff in der Arbeitswelt entwickelt, unter dem verschiedene Perspektiven und Managementpraktiken zusammengefasst werden. Trotz des breiten Begriffsverständnisses lässt sich die Mehrzahl der New Work Praktiken auf die von dem Sozialphilosophen Frithjof Bergmann, der als Gründer der New Work Bewegung in den 1980er Jahren gilt, formulierten Kernprinzipien zurückführen: *Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung* und *Soziale Verantwortung* sollten nach seinem Konzept die Grundprinzipien einer neuen Arbeitswelt darstellen.

Durch die Veränderung von Arbeitstätigkeiten, die Covid-19 Pandemie und ein neues Verständnis von Arbeit, hat sich vor allem die Debatte um flexible Arbeitspraktiken verstärkt in den Mittelpunkt des Diskurses um neue Arbeitspraktiken gestellt. Neben zeitlicher und örtlicher Flexibilität versuchen Arbeitsplatzkonzepte dabei auch strukturelle Flexibilität (z.B. in Hinblick auf die Arbeitsaufgabe oder die Form der Zusammenarbeit) zu berücksichtigen. Durch solche neuen Konzepte ergeben sich vielfältige Konsequenzen für Unternehmen und Mitarbeitende. Unternehmen müssen zum Beispiel darüber nachdenken, ob und wie sie die neuen Praktiken für alle Mitarbeitenden – z.B. Knowledge Workers und Mitarbeitende im gewerblichen Bereich – gleichermaßen umsetzen können und wollen; oder wie das Thema Führung neu gedacht werden muss, wenn Mitarbeitende durch mehr Flexibilität weniger präsent sind und einen größeren Freiraum im Hinblick auf die Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben haben. Aus Perspektive der Mitarbeitenden stellt sich die Frage, ob der neu entstandene Entscheidungs- und Handlungsspielraum immer Segen oder auch manchmal Fluch bedeutet. Welche Eigenschaften und Kompetenzen brauchen Mitarbeitende, damit mehr Flexibilität auch wirklich vorteilhaft für sie wirkt, z.B. im Hinblick auf Wohlergehen und Resilienz? Welche Rahmenbedingungen brauchen die Mitarbeitenden, damit sie die Flexibilität vorteilhaft für sich nutzen können?

Dieser Themenbereich ermöglicht vielfältige Analysen aus theoretischer und empirischer Perspektive. Fragen in diesem Themenbereich können z.B. sein:

- Für wen und unter welchen Rahmenbedingungen „funktionieren“ flexible Arbeitspraktiken am besten, für wen nicht? (Persönlichkeitsmerkmale, Aufgabeninhalte, Unterstützung durch den Arbeitgeber, ...)
- Wie passen Unternehmen Ihre Personalpraktiken (z.B. Führungskräfteentwicklung, Leistungsbeurteilung) nach Einführung flexibler Arbeitsmodelle an?
- Wer entscheidet sich für flexible Arbeitspraktiken, wer meidet sie?
- Wie können flexible Arbeitspraktiken im gewerblichen Bereich umgesetzt werden? Welche Erfahrungen gibt es aus Perspektive der Mitarbeitenden und Unternehmen?
- Welche Ansätze der Führung können in neuen Arbeitswelten funktionieren? Wie ist der Stand der Forschung? Wie sind die Erfahrungen von Führungskräften?

Einführende Literatur:

- Bruch, H., Schuler, A., & Barton, L. (2022). Inspirierend-multimodale Führung: Leadership zwischen Leistungsdruck, Präzision und Exploration. *Zeitschrift für Führung und Organisation*, 378-386.
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 36(1), 60–85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R., & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142, 648-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>
- Waples, E. P., & Brock Baskin, M. E. (2021). Not your parents' organization? Human resource development practices for sustainable flex work environments. *Advances in Developing Human Resources*, 23(2), 153-170. <https://doi.org/10.1177/1523422320982933>

Themenbereich 7:

Employer Branding – Aktuelle Ansätze und Einflüsse

Vor dem Hintergrund des Mangels an hoch qualifizierten Arbeitskräften in einer Vielzahl an Branchen stellt sich fortwährend die Frage, wie Unternehmen als attraktive Arbeitgeber am Markt auftreten und ihre Employer Branding Strategie entsprechend ausrichten können. Dabei sind Unternehmen aktuell einer Vielzahl starker Veränderungen ausgesetzt. Die Corona-Pandemie hat die Einstellungen von Mitarbeitenden und Bewerbenden beeinflusst. Gleichzeitig ist mit ihr die Notwendigkeit einhergegangen, altbewährte Arbeitsplatzkonzepte anzupassen und diese in flexible Arbeitsplatzkonzepte zu überführen, die auch nach der Pandemie Bestand haben und möglichst attraktiv auf Bewerber und Mitarbeiter wirken.

Neben der allgemeinen Relevanz von Employer Branding Ansätzen, spielt die Suche und Ansprache von Arbeitskräften insbesondere für den Bereich des Gesundheitssektors eine entscheidende Rolle. Dieser Sektor ist von einem starken Fachkräftemangel betroffen und ist gleichzeitig von höchster Relevanz, um unser gesellschaftliches Wohlergehen aufrecht zu erhalten. Daher ist es von besonderem Interesse, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die aus Sicht von (potenziellen) Pflegekräften und anderen Berufsgruppen des Gesundheitssektors einen attraktiven Arbeitsplatz und Arbeitgeber ausmachen.

Je nach Fragestellung kann in dem beschriebenen Themenbereich eine eigene empirische Erhebung durchgeführt oder aber bestehende Literatur analysiert werden. Beispielfragen sind:

- Wie wirkt sich der Einsatz unterschiedlicher Social-Media-Kanäle auf die Arbeitgeberattraktivität bei unterschiedlichen Zielgruppen (im Gesundheitssektor) aus?
- Was spricht potenzielle Pflegekräfte an – mehr Gehalt, mehr Urlaub, mehr Fürsorge?
- Welches Image steht aus Sicht potenzieller Auszubildender in Verbindung mit Pflegeberufen?
- Wie wirken sich flexible Arbeitspraktiken auf die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität bei unterschiedlichen Zielgruppen aus (z.B. gewerbliche Mitarbeitende vs. Knowledge Workers)?

Einführende Literatur:

- Carpentier, M., Van Hove, G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B., & Jacobs, G. (2017). Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. *Journal of advanced nursing*, 73(11), 2696-2708. <https://doi.org/10.1111/jan.13336>

- Kröll, Claudia; Nüesch, Stephan; Foege, J. Nils (2021). Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (3), 543–572. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479876>.
- Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer image and employer branding: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407–440. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>

Themenbereich 8:

Qualitative Comparative Analysis am Beispiel effizienter Managementpraktiken

Die Qualitative Comparative Analysis (QCA) ist eine Auswertungsmethode, mit der man einen Outcome auf eine Kombination von Bedingungen zurückführen kann. Als solche stellt sie eine Alternative zur Regressionsanalyse dar. Anders als diese modelliert sie komplexe Kausalität: Dabei wird das Zustandekommen eines Outcomes nicht von einer einzigen Bedingung bestimmt, sondern von einer Kombination von Bedingungen. Eine hohe Unternehmensperformance wird z.B. nicht abhängig gemacht von den aufaddierten Netto-Wirkungen von z.B. guten Anreizsystem und einer modernen Produktionstechnologie, sondern von der gleichzeitigen Implementierung beider Bedingungen. Zweitens können mehrere Kombinationen zum selben Outcome führen. Es kann sein, dass die Kombination von gutem Anreizsystem und moderner Produktionstechnologie ebenso zu einem hohen Outcome führt wie die Kombination performanceorientierte Unternehmenskultur und moderne Produktionstechnologie.

Bei dem vorgeschlagenen Thema werten Studierende eine ausgewählte Frage mit der QCA-Methodik aus, um so eine Frage mit komplexer Kausalität zu beantworten. Das Thema eignet sich für folgende Studierende: mit Interesse an empirischem Arbeiten, mit Interesse daran, sich eine neue, praxisnahe Forschungsmethodik anzueignen, mit Interesse am Thema von Personal- und Managementpraktiken. Der Vorschlag ist, mit ausgewählten Daten des World Management Survey zu arbeiten (<https://worldmanagementsurvey.org/>). (Bei Interesse können auch andere Daten genutzt werden.) Beispielfragen sind:

- Wie unterscheiden sich effiziente Kombinationen Managementpraktiken zwischen größeren und kleineren Unternehmen in Deutschland?
- ... zwischen den Branchen?
- ... zwischen Deutschland und ausgewählten anderen Ländern?
- Wann ist eine Bindungsstrategie besser als eine Strategie intensiver Rekrutierung? Hängt dies vom Länderkontext ab?
- Von welchen Managementpraktiken müssen moderne Produktionstechnologien begleitet werden?

Einführende Literatur:

- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2010). Why do management practices differ across firms and countries?. *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203-24. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.24.1.203>
Einführung zum World Management Survey
- Schneider, M., Hellweg, T., & Menzefricke, J. S. (2022). Identification of Human and Organizational Key Design Factors for Digital Maturity—A Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis. *Proceedings of the Design Society*, 2, 791-800. <https://www.cambridge.org/core/journals/proceedings-of-the-design-society/article/identification-of-human-and-organizational-key-design-factors-for-digital-maturity-a-fuzzysset-qualitative-comparative-analysis/65CBEB40FC2C7037E08AE796276E6284>
Beispiel dafür, was und wie man mit einer QCA analysieren kann.

Themenbereich 9:

HR Analytics – Aktuelle Ansätze und Entwicklung

In den letzten Jahren hat die Anwendung von Daten und statistischen Analysemethoden im Personalmanagement unter den Begriffen „HR Analytics“, „People Analytics“ oder „Workforce Analytics“ zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen. Forscher und Praktiker versuchen zu verstehen, wie Daten in verwertbare Erkenntnisse umgewandelt werden können, die zu besseren Entscheidungen und folglich einer gesteigerten Unternehmensleistung führen. Mehr als 70% der Unternehmen geben an, dass die Personalanalytik für sie hohe Priorität hat. Maßgebliche Faktoren für diese Entwicklung sind die Geschwindigkeit des technologischen Wandels und der einfachere Zugang zu HR-Technologien wie Personalinformationssystemen, Cloud-Plattformen und Apps mit großen Mengen an Mitarbeiterdaten. Bekannte Fallstudien sind das Projekt Oxygen von Google oder die Experimente von Dell zur Steigerung des Erfolgs von Vertriebsmitarbeitern.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen stellt sich die Frage, ob HR Analytics auch langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen kann und welche Auswirkungen das auf die Personalforschung hat.

Je nach Fragestellung kann in dem beschriebenen Themenbereich eine eigene empirische Erhebung wie eine Inhaltsanalyse durchgeführt oder aber bestehende Literatur analysiert werden. Beispielfragen sind:

- Wie funktioniert HR Analytics? Welche Unternehmen wenden HR Analytics an und warum? Welche Themen werden in Unternehmen analysiert?
- Wie kann HR Analytics zum Thema Mitarbeiterfluktuation beitragen (Forschung und Praxis)?
- Welche Erwartungen haben Praktiker an HR Analytics? Wie reagieren Mitarbeitende oder Arbeitnehmervertreter auf HR Analytics?
- Wie kann AI zu erfolgreicher Personalarbeit beitragen? Was sind Chancen und Risiken?
- Welche Vorteile hat die Anwendung von HR Analytics für Forschung und Praxis?
- Welchen Stellenwert nimmt HR Analytics in der Management-Forschung ein und wie unterscheiden sich unterschiedliche Forschungsgebiete (z.B. Managementforschung vs. Psychologieforschung vs. IT-Forschung)?

Einführende Literatur:

- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Chalutz Ben-Gal, H. (2019). An ROI-based review of HR analytics: practical implementation tools. *Personnel Review*, 48(6), 1429–1448. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0362>
- Charlwood, A., & Guenole, N. (2022). Can HR adapt to the paradoxes of artificial intelligence? *Human Resource Management Journal*, 729–742. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12433>
- Hammermann, A., & Thiele, C. (2019). *People Analytics: Evidenzbasiert Entscheidungsfindung im Personalmanagement* (IW-Report No. 35/2019). Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

Themenbereich 10:

Mitarbeiterfluktuation – Identifizierte Treiber & angewandte Methoden

Die Mitarbeiterfluktuation zieht seit mehr als 100 Jahren die Aufmerksamkeit von Wissenschaftlern und Praktikern auf sich und ist eins der meist untersuchten Konstrukte in der Personalforschung. Die Notwendigkeit für Unternehmen, Transparenz über Kündigungsgründe zu gewinnen, liegt auf der Hand: Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels ist Fluktuation teuer. Die Modelle zur Erklärung der Fluktuation sind jedoch immer komplexer geworden und umfassen ein breites Spektrum an Einflussfaktoren, darunter demografische Merkmale der Arbeitskräfte, persönliche Ressourcen, Arbeitseinstellungen oder affektive Reaktionen. Andere Faktoren sind persönliche, arbeitsplatzbezogene, organisatorische und arbeitsmarktbezogene Merkmale. Jüngste Veröffentlichungen fordern dazu auf, den zusätzlichen Wert von "Big Data" für das Verständnis von Fluktuation und Mitarbeiterbindung zu erforschen sowie Rahmenbedingungen und Untergruppen von Arbeitnehmern zu identifizieren, für die die Fluktuationstheorien gelten.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung stellt sich die Frage, was die Forschung zur bestehenden Literatur beitragen kann und welche methodischen Ansätze an Relevanz gewinnen.

Je nach Fragestellung kann in dem beschriebenen Themenbereich eine eigene empirische Erhebung durchgeführt oder aber bestehende Literatur analysiert werden. Beispielfragen sind:

- Welche Treiber (auf Individual- oder Teamebene) führen dazu, dass Mitarbeitende freiwillig kündigen? Welche theoretischen Ansätze liegen dem Konzept zu Grunde und erklären die Determinanten von Mitarbeiterfluktuation?
- Wirken die wesentlichen Faktoren universell oder gibt es kontextabhängige, gruppenspezifische Effekte (z.B. beim Faktor Mitarbeiterentwicklung)?
- Welchen Kosten sind Unternehmen durch Mitarbeiterfluktuation ausgesetzt?
- Was sind typische Untersuchungsdesigns? Welchen Stellenwert hat HR Analytics?
- Welchen Einfluss hat(te) die Corona-Pandemie auf die Mitarbeiterfluktuation von Unternehmen?

Einführende Literatur:

- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Alex L. Rubenstein, Marion B. Eberly, Thomas W. Lee, & Terence R. Mitchell (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Yuan, S., Kroon, B., & Kramer, A. (2021). Building prediction models with grouped data: A case study on the prediction of turnover intention. *Human Resource Management Journal*, 31, 1–17.
- Rombaut, E., & Guerry, M.-A. (2018). Predicting voluntary turnover through human resources database analysis. *Management Research Review*, 41(1), 96–112. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0098>