

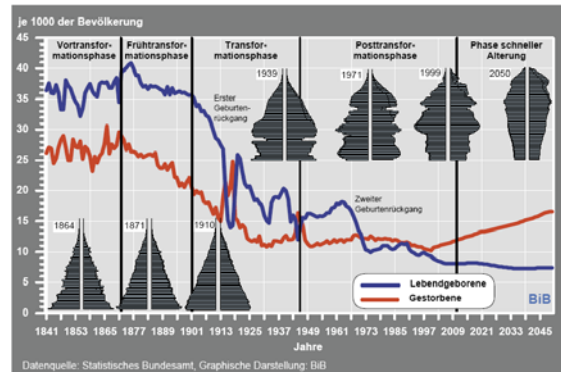
Team des Lehrstuhls

Prof. Dr. Thomas Spengler (Leiter des Lehrstuhls)
und Mitarbeiter

Forschungsschwerpunkte (Auswahl)

Personalstrukturanalyse und –gestaltung bei demographischem Wandel

Dieses interdisziplinär angelegte Projekt beleuchtet demographisch bedingte Anpassungsvorgänge sowohl aus der einzel- als auch aus der gesamtwirtschaftlichen Perspektive. Wir untersuchen die quantitativen Auswirkungen des demographischen Wandels auf den aggregierten deutschen Arbeitsmarkt und leiten daraus (relative) Knappheitsprobleme für die zukünftig zu erwartende Arbeitsnachfrage ab. Anhand von Fallbeispielen und Erfahrungen aus namhaften deutschen Unternehmen übertragen wir die gewonnenen Erkenntnisse auf die einzelwirtschaftliche Ebene. Vor diesem Hintergrund wird eine Planungsmethode entwickelt, mit deren Hilfe Unternehmen ihre individuellen strategischen Belegschaftsszenarien simulieren und über geeignete Anpassungsmaßnahmen entscheiden können. Dabei werden sowohl personalwirtschaftliche Disponibilitäts- als auch Funktionalitätsprobleme thematisiert und Verfahren des Data Mining in Ansatz gebracht.



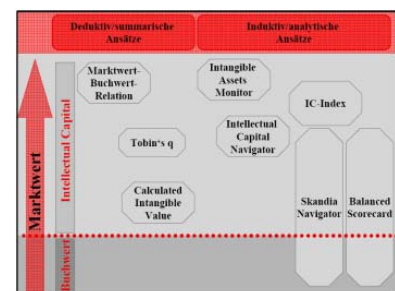
Employer Branding im Personalmarketing



Die demographische Entwicklung konfrontiert viele Unternehmen mit der wachsenden Herausforderung, geeignete Fach- und Führungskräfte zu identifizieren und sie als neue Mitarbeiter zu gewinnen. Zahlreiche Studien betrachten das Employer Branding als eine gute Möglichkeit, den sog. „War for Talents“, der fokussiert im Mittelstand ausgetragen wird, zu gewinnen. Im Rahmen dieses Projektes wird nun untersucht, welche Gestaltungsmöglichkeiten sich für das Employer Branding ergeben, welche Bedeutung die seit geraumer Zeit weit verbreiteten Employer Awards für die Lösung von Rekrutierungsproblemen haben und wie diese Employer Rankings und Ratings ökonomisch zu beurteilen sind.

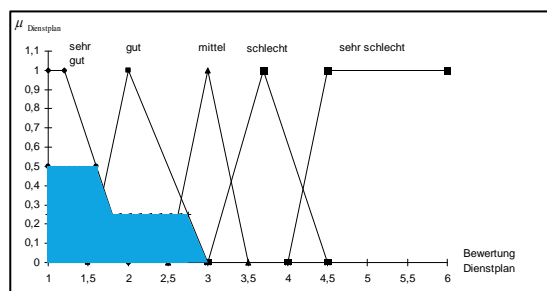
Methoden und Ansätze des Humankapitalmanagement

Die Entwicklung von der Agrargesellschaft hin zu der heutigen Wissensgesellschaft, haben das Wissen und die Ressource "Mensch" in den Vordergrund der Betrachtung gerückt. Im Zuge dieser Entwicklung wurde der Begriff Humankapital geprägt und kontrovers diskutiert. Unter kritischen Gesichtspunkten ist die Frage zu stellen, ob die traditionelle Humankapitalbewertung, die im Resultat einen monetären Wert erzeugt, geeignet ist, um strategische Personalentscheidungen abzuleiten. Im Mittelpunkt der Dissertation steht die Entwicklung einer zweckmäßigen Steuerungsgröße, mit dem Ziel, Humankapital-Potenziale zu bewerten sowie Maßnahmen der Optimierung abzuleiten.



Quelle: North/Probst/Romhardt (1998), Wissen messen-Ansätze, Erfahrungen und kritische Fragen, in: Zeitschrift für Führung und Organisation, Heft 3, 1998, S. 159f

Personaleinsatz-, Dienst- und Schichtplanung



Zu den zentralen Problemen der Personaleinsatzplanung zählt die Dienst- und Schichtplanung. Mit Dienstplanungsproblemen werden alle Betriebe konfrontiert, in denen die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten von der Betriebszeit des Unternehmens abweicht. Zu diesen Betrieben zählen z.B. Kranken- und Warenhäuser, Call Center, Schichtbetriebe im produzierenden Gewerbe, Tankstellen sowie Bus- und Bahnunternehmen, Betriebe aus der Luftfahrtbranche, aber auch Polizei- und Zolldienststellen u.v.a.m. Klassische – als gemischt-ganzzahlige Optimierungsmodelle formulierte – Dienstplanungsansätze sind bei realistischen Größenordnungen (zumindest) nicht (in angemessener Zeit) lösbar. Deshalb konzipieren wir im Zuge dieses Projektes auf Fuzzy Control und modernen Local Search-Verfahren basierende Modelle.