

[Homepage](#) <= **Forschung**

Die folgenden Einträge sind mit weiteren Informationen verlinkt:

[Kompetenzzentrum für Personalführung und Management](#)

[Forschungsgruppe Personal+IT](#)

[Qualitätskonzepte im Personalmanagement](#)

[Personalentwicklungsmanagement](#)

[Personalentwicklungsstrategie](#)

[HR-Innovationstage](#)

[HR-Portal](#)

[Personalaufwand](#)

[Personalwirtschaftliche Kennziffern](#)

[Corporate Identity](#)

Kompetenzzentrum für Personalführung und Management (KPM, Competence Center for Human Resource Management) gemeinsam mit meiner Kollegin Prof. Dr. Ahlers (Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht) sowie meinem Kollegen Prof. Dr. Müller-Vorbrüggen (Personalmanagement, Personalentwicklung)

Das Kompetenzzentrum widmete sich der praxisorientierten Forschung und Entwicklung in den Forschungsfeldern Personalführung, Unternehmensführung, Managementinstrumente und insbesondere Personalmanagement.

Forschungsgruppe „Personal und Informationstechnologie (PERSIT)“ gemeinsam mit meinen Kollegen Prof. Dr. Abts (Wirtschaftsinformatik, insbesondere Anwendungsentwicklung) und Prof. Dr. Mülder (Wirtschaftsinformatik)

Hier wurden regelmäßig Forschungsprojekte durchgeführt, die an der Schnittstelle zwischen Informationstechnologie und Personalwirtschaft angesiedelt sind, z. B. regelmäßige Analysen des Human Resource-Software-Marktes, Anwenderstudien und Tests von Human Resource-Software.

Symposium „Qualitätskonzepte im Personalmanagement“ ein „After-Work Business-Impuls“ im Rahmen eines „TÜV together“ der **TÜV Rheinland Group**

Hier diskutierten Expert/inn/en und Wissenschaftler/innen nach Impulsvorträgen zu den Themen

=> Qualitätskonzepte im Überblick: Prof. Dr. Bröckermann,

=> Ausgewählte Aspekte von Qualität und Personalmanagement: Prof. Dr. Müller-Vorbrüggen,

=> Qualität der Personalführung: Dr. Swetlana Franken,

=> Ökonomie im Personalmanagement: Dr. Elmar Witten und

=> Qualität des computergestützten Personalmanagements: Prof. Dr. Mülder.

Symposium „Management der Personalentwicklung“ gemeinsam mit meinem Kollegen Prof. Dr. Müller-Vorbrüggen mit Teilnehmer/inne/n aus Theorie und Praxis der Personalentwicklung

Hier wurde die Personalentwicklung erneut unter den Gesichtspunkten Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung in Arbeitskreisen reflektiert. Dabei wurden insbesondere Struktur- und Strategieelemente sowie Zukunftsszenarien der Personalentwicklung diskutiert.

Symposium „Strategie und Struktur der Personalentwicklung“ gemeinsam mit meinem Kollegen Prof. Dr. Müller-Vorbrüggen mit Teilnehmer/inne/n aus Theorie und Praxis der Personalentwicklung

Hier wurde die Personalentwicklung unter den Gesichtspunkten Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung vorgestellt und in Arbeitskreisen reflektiert. Dabei wurden insbesondere diverse Kompetenzraster, das 360°-Feedback und Job Families diskutiert.

„**HR-Innovationstage**“ im **Mercedes-Benz Technology Center** gemeinsam mit Beschäftigten aus dem Bereich Personal und Organisation sowie Fach- und Führungskräften der **DaimlerChrysler AG** und Partnern aus der Zulieferindustrie, branchenfremden Bereichen sowie der Wissenschaft

Die Innovationstage galten zunächst dem Entdecken von Zukunftstrends, der Identifizierung von zukünftigen Chancen, möglichen Störfaktoren und der Entwicklung eines Zukunftspanoramas. Ferner wurden zukünftige Anforderungen und Handlungsfelder des Personalmanagement insbesondere auf den Feldern der Personalentwicklung und des Recruitment abgeleitet. Das ermöglichte schließlich die Erarbeitung der konkreten Konsequenzen für die Personalarbeit.

Internet-Portal für die Personalwirtschaft (HR-Portal) gemeinsam mit meinen Kollegen Prof. Dr. Abts und Prof. Dr. Müller sowie mit Frau Hülsmann, Frau Böhne, Frau Wieremiejczyk und Herrn Leciejewski

Hier wurde der Prototyp eines elektronischen Marktplatzes für die Personalwirtschaft entwickelt. Das entstandene HR-Portal kann Anbieter mit Nachfragern von personalwirtschaftlichen Diensten über Attraktionen und Zulieferer (Content-Provider) zusammenbringen sowie ein Abrechnungsverfahren und die Logistik vorgeben.

Überarbeitung des Standardwerks „Personalzusatzaufwand“ gemeinsam mit meinem Kollegen Prof. Dr. Mangler für die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)**. Das Projekt galt der Aufgabe, eine sachlich fundierte Erfassungs- und Darstellungssystematik des Personalzusatzaufwandes im Rahmen des gleichnamigen Standardwerks der DGFP zu entwickeln sowie einprägsame, aktuelle Begriffe zu finden.

Als Forschungsergebnis entstand eine grundlegend überarbeitete, ebenso umfassende wie praxisbezogene und zeitgemäße Systematik.

Systematisierung personalwirtschaftlicher Kennziffern gemeinsam mit meinem Kollegen Prof. Dr. Mangler für die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP)**

Struktur und Inhalt des jährlich erscheinenden Werks „Vergleiche: Personalwirtschaftliche Kennziffern“ der DGFP wurden grundlegend überarbeitet.

Im Ergebnis entstand eine Systematik, die Unternehmen die eigene Standortbestimmung durch den direkten Vergleich erschließt. Dadurch werden gezielte Maßnahmen zur Optimierung möglich. Die Systematik erleichtert zudem die Gestaltung des Personalberichtsystems.

Möglichkeiten und Grenzen der Corporate Identity in der Personalarbeit gemeinsam mit Frau Monika Hainke für die **Rolladen Müllers GmbH & Co. KG**

Corporate Identity ist eine Orientierungshilfe für die Entwicklung einer unternehmensspezifischen Einstellung und Profilierung sowie ein Ausdrucksmittel für Akzeptanz, Attraktivität und Solidarität.

Die Forschungsergebnisse belegen, dass die Corporate Identity auch für kleine und mittelständische Unternehmen eine Möglichkeit bietet, Defizite, etwa bei der Kommunikation, Motivation und Arbeitszufriedenheit, aufzuarbeiten.