

Themen für Abschlussarbeiten

Thema 1: Leadership 4.0: Führung im Zeitalter der Digitalisierung

Diese Literaturlarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Vor welchen Herausforderungen (sog. „*Digital Frontiers*“) stehen Führungskräfte im Zeitalter der Digitalisierung und welche Eigenschaften bzw. Fähigkeiten benötigen diese, um die digitale Transformation erfolgreich zu meistern?
- Inwiefern unterscheiden sich die Herausforderungen innerhalb von Branchen bzw. Industrien? Welche Fähigkeiten werden vor dem Hintergrund der Globalisierung zusätzlich im globalen Kontext benötigt?
- Welche Diskrepanzen können sich bei der Beurteilung der digitalen Führungsfähigkeiten zwischen der Selbstwahrnehmung und der Fremdeinschätzung durch bspw. eigene Mitarbeiter ergeben?
- Auf Basis dieser Erkenntnisse können gezielte Handlungsempfehlungen für die Personalentwicklung von Führungskräften abgeleitet werden.

Ansprechpartner:

M. Sc. Dominik Hüttemann

E-Mail: dominik.huetttemann@uos.de

Sprechstunde n.V. (Vorankmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/114

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de
BWL/Unternehmensführung
Rolandstr. 8

M. Sc. Tobias Härtel
tobias.haertel@uos.de

M. Sc. Dominik Hüttemann
dominik.huetttemann@uos.de

**Thema 2: Welches Potential bieten flache Hierarchien bzw. interpersonelles Vertrauen, um sog. ex-post Transaktionskosten innerhalb der Organisation zu reduzieren?
(„Transaction Cost Theory redux: The Role of interpersonal Trust“)**

Diese Literaturarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Der klassische Transaktionskostenansatz nach Williamson (1998) unterstellt Opportunismus als Verhaltensannahme der Vertragspartner und vernachlässigt soziale Interaktionen der Akteure.
- In dieser Arbeit soll untersucht werden, zu welchem Ausmaß flache hierarchische Strukturen und daraus resultierendes interpersonelles Vertrauen die *ex-post Transaktionskosten* (z.B. Kontrolle) reduzieren können. Dabei soll insbesondere untersucht werden, welche Voraussetzungen dafür gelten müssen und welche Chancen bzw. Risiken damit assoziieren.
- Aus diesem Erkenntnisgewinn können sich dann praxisrelevante Implikationen für die hierarchische Gestaltung und das gemeinsame Miteinander innerhalb von Unternehmen ableiten lassen.

Ansprechpartner:

M. Sc. Dominik Hüttemann
E-Mail: dominik.huetttemann@uos.de
Sprechstunde n.V. (Voranmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/114

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de
BWL/Unternehmensführung
Rolandstr. 8

M. Sc. Tobias Härtel
tobias.haertel@uos.de

M. Sc. Dominik Hüttemann
dominik.huetttemann@uos.de

Thema 3: Welche Potentiale bietet ein explizites Screening von Motivation & Commitment, um die Adverse Selektion im Recruiting zu reduzieren?

Diese Literaturlarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Im Rahmen von Bewerbungsverfahren wird primär der Fokus auf „harte Fakten“ wie bspw. Noten und weitere Indikationen zur Qualität der Hochschulausbildung gelegt, um Informationsasymmetrien (sog. *Hidden Characteristics*) zwischen Bewerber und Personaler abzubauen und dadurch ein Marktversagen am Arbeitsmarkt (sog. *Adverse Selection*) zu verhindern.
- In dieser Arbeit soll untersucht werden, zu welchem Ausmaß eine überdurchschnittlich ausgeprägte Motivation bzw. Commitment die Aussagekraft der harten Fakten für die zu erwartenden Arbeitsergebnisse („Performance“) kompensieren kann.
- Daraus können sich dann wichtige Implikationen für Marktmechanismen wie bspw. das *Screening* oder *Signaling* ergeben, welche den Informationsnachteil reduzieren.
- Auf Basis der Literaturrecherche können dann praxisrelevante Handlungsempfehlungen für den Recruiting-Prozess von Unternehmen ausgearbeitet werden, indem bspw. vermehrt das Screening von Motivation forciert wird.

Ansprechpartner:

M. Sc. Dominik Hüttemann

E-Mail: dominik.huetttemann@uos.de

Sprechstunde n.V. (Vorankmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/114

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de
BWL/Unternehmensführung
Rolandstr. 8

M. Sc. Tobias Härtel
tobias.haertel@uos.de

M. Sc. Dominik Hüttemann
dominik.huetttemann@uos.de

Thema 4: Verhaltensökonomische Anwendungen für das Personalwesen

Diese Literaturlarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- Die Untersuchung von menschlichem Verhalten im Wirtschaftskontext (sog. *Behavioral Economics*) erfreut sich in letzter Zeit großer Popularität in der Wissenschaft. Obwohl auch Unternehmen mittlerweile vermehrt auf die Erkenntnisse der Verhaltensökonomik aufmerksam geworden sind, werden ihre Methodiken (bspw. experimentelle Anwendungen im HR) nur sehr selten implementiert, was als weitere Evidenz für die sog. *Scientist-Practitioner Gap* gesehen werden kann.
- In dieser Arbeit soll die bisherige Relevanz von verhaltensökonomischen Anwendungen in der wirtschaftlichen Praxis untersucht werden. Dabei sollen insbesondere mögliche Anwendungsbereiche und Potentiale der experimentellen Ansätze der Verhaltensökonomik untersucht werden.
- Daraus können dann abschließend konkrete Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Bereiche (z.B. HR) der Unternehmung abgeleitet werden.
- Praxisbeispiel: Recruiting-Prozess von Unilever (Gamification, Digitales Video-Interview).

Einstiegsliteratur:

Espín, A.M., Reyes-Pereira, F., & Ciria, L.F. (2017). Organizations should know their people: a behavioral economics approach.

Ansprechpartner:

M. Sc. Dominik Hüttemann
E-Mail: dominik.huetttemann@uos.de
Sprechstunde n.V. (Vor Anmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/114

Prof. Dr. Julia Müller
julia.mueller@uos.de
BWL/Unternehmensführung
Rolandstr. 8

M. Sc. Tobias Härtel
tobias.haertel@uos.de

M. Sc. Dominik Hüttemann
dominik.huetttemann@uos.de

Thema 5: Zusammenhänge von Bewerberpersönlichkeit mit Eignungs- u. Persönlichkeitsurteilen auf Basis von Lebensläufen (CVs)

Diese Literaturlarbeit soll Antworten auf folgende Fragen geben:

- In welchen Hinweisen in Lebensläufen („Cues“, Unterscheidung zwischen inhaltlichen Cues, wie z.B. relevante Berufserfahrung und stilistischen Cues, wie z.B. ein außergewöhnliches Layout) drücken sich Persönlichkeitseigenschaften eines Menschen (Fokus auf Big 5: Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit, Neurotizismus) aus?
- Wie werden diese Hinweise in Lebensläufen genutzt, um Urteile über (a) die Eignung und (b) die Persönlichkeit von Bewerbern zu treffen?
- Auf Basis der Beantwortung dieser Fragen sollen dann Vorhersagen getroffen werden, welche Persönlichkeitseigenschaften (a) mit Eignungsbeurteilungen anhand von Lebensläufen zusammenhängen sollten und (b) sich anhand von Lebensläufen akkurat einschätzen lassen sollten.
- Basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche können dann Empfehlungen ausgesprochen werden, wie (a) Bewerber ihren Lebenslauf optimal gestalten sollten, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und (b) auf welche Hinweise in Lebensläufen Personaler achten sollten, um valide Schlüsse auf die Eignung und Persönlichkeit von Bewerbern zu ziehen.

HINWEIS:

Alternativ können diese Fragen analog nicht nur in Bezug auf Lebensläufe untersucht werden, sondern auch in Bezug auf (a) Bewerberprofile auf Business-Social-Media-Plattformen wie z.B. LinkedIn oder (b) Bewerbungsfotos. Zusätzlich wäre ein Fokus auf andere Persönlichkeitseigenschaften, insbesondere der dunklen Triade (Narzissmus, Machiavellismus, Psychopathie), denkbar.

Ansprechpartner:

M.Sc. Tobias Härtel
E-Mail: tobias.haertel@uos.de
Sprechstunde n.V. (Vorankmeldung inkl. Agenda per Mail), Büro 29/114