



Europa-Universität  
Flensburg

Der Vertiefungsschwerpunkt S3:  
*„Organizational Behavior & Human Resource Management“*

Prof. Dr. Thomas Behrends  
Prof. Dr. Tabea Scheel

## Der Vertiefungsschwerpunkt S3:

# „Organizational Behavior & Human Resource Management“

- **Zielsetzung:**
- Umfassende Vermittlung von Einsichten und Erkenntnissen aus dem Bereich der verhaltenswissenschaftlichen Management- und Organisationsforschung
- **Struktur:**
- Zusammenarbeit der Fachgebiete „Arbeits- und Organisationspsychologie“ sowie „Personal und Organisation“
- Überwindung der oftmals beobachtbaren Disziplingrenzen zwischen den Fachgebieten „Human Resource Management“ und „Organizational Behavior“
- Interdisziplinäres Curriculum mit sowohl wirtschaftswissenschaftlicher als auch psychologischer und soziologischer Ausrichtung
- **Berufsperspektiven:**
- Tätigkeiten bzw. Führungspositionen im Bereich des betrieblichen Personalmanagements in inter- und transnationalen Organisationen

# Personalarbeit/ Personalwesen/ Personalmanagement

Erkenntnisgegenstand: **Menschliche Erwerbsarbeit (in Organisationen)**

## a) Grundlegende Handlungsfelder des Personalmanagements

- *Personalauswahl* (Rekrutierungsstrategien, Anforderungsprofile, Stellenanzeigen, Rekrutierungskanäle, Auswahlverfahren, Arbeitsverträge etc.)
- *Personalentwicklung* (fachliche Weiterbildung, Karriereentwicklung, Personalbeurteilung, Führungskräfteentwicklung, Teamentwicklung, Changemanagement und PE/OE etc.)
- *Vergütung* (Entlohnungsformen, immaterielle Anreize)
- *Steuerung* (Arbeits- und Aufgabengestaltung, Kontrollsysteme etc.)

## b) Neuere bzw. aktuelle Praxisthemen

- Diversity Management/ Betriebliches Gesundheitsmanagement/ Wissensmanagement/ Employer Branding und Personalmarketing etc.

## c) Allgemeine personalwirtschaftliche Kernprobleme

- Führung/ Motivation/ Arbeitszufriedenheit/ Commitment/ Betriebsklima/ Unternehmenskultur etc.

# Grundlegende Spannungsfelder der Personal- und Organisationsforschung

	Analyseperspektiven		
Dominante Zielsetzungen und Interessen	<b>Mikro</b> (die einzelne Arbeitskraft)	<b>Meso</b> (Gruppen, Teams, Interaktionen etc.)	<b>Makro</b> (Organisation, Branche, Markt)
<b>Ökonomie</b> („Effizienz“)	Arbeitsleistung	Teamerfolg	Unternehmenserfolg
<b>Humanismus</b> („Sinn“)	Arbeitsfreude/ Selbstentfaltung	Gruppenklima/ Zusammenhalt/ Anerkennung	Soziale Verantwortung/ Menschengerechte Arbeitsgestaltung