



Universität Potsdam

Dieter Wagner

Organisation und Personalwesen an der Universität Potsdam

first published in:
Zeitschrift Führung + Organisation : ZfO (1994), 4, S.265-267

Postprint published at the Institutional Repository of the Potsdam University:
In: Postprints der Universität Potsdam
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Reihe ; 068
<http://opus.kobv.de/ubp/volltexte/2011/5069/>
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus-50695>

Postprints der Universität Potsdam
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Reihe ; 068

Organisation und Personalwesen an der Universität Potsdam

Die Professur für Organisation und Personalwesen an der Universität Potsdam wurde als einer der ersten betriebswirtschaftlichen Lehrstühle in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät am 01.04.1993 eingerichtet. Der Schwerpunkt Organisation und Personalwesen ist integraler Bestandteil einer Ausbildungskonzeption, bei der die obligatorische Fachausbildung ebenso im Vordergrund steht wie die Förderung extrafunktionaler Qualifikationen durch aktivierende Lehr- und Lernmethoden (zum Beispiel Fallstudien, Rollenspiele, Unternehmensplanspiele), Fremdsprachenausbildung und Förderung von Auslandsstudien sowie die Herstellung von Praxisbezug durch Projektseminare und Studentenpraktika bei Unternehmen und Wirtschaftsverbänden.

002.

Dieter Wagner, geboren 1947, absolvierte nach dem Realschulabschluß eine kaufmännische Lehre und war danach als Organisationsprogrammierer tätig. Nach dem Studium der Wirtschaftswissenschaften und der Soziologie von 1970 – 1974 an der Universität Gießen war er dort wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Prof. Dr. Knut Bleicher am Lehrstuhl für Unternehmensführung, Organisation und Personalwirtschaft. Anschließend war er sechs Jahre im Umfeld von Prof. Dr. Ernst Zander bei der Reemtsma GmbH in Hamburg als Leiter Personalsysteme/Führungsorganisation tätig. 1985 wurde er als Professor für Personalwesen an die Universität der Bundeswehr Hamburg berufen. Im Zeitverlauf wurden Lehraufträge an den Universitäten Hamburg-Harburg, FU Berlin, Gießen, TH Wismar und Cottbus wahrgenommen. Seit 01.04.1993 hat er den Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Organisation und Personalwesen an der Universität Potsdam übernommen.

Konzeption des Fachs

Sowohl die betriebswirtschaftliche Organisationslehre als auch die Personalwirtschaftslehre, deren traditionelle Aufgabengebiete ebenso wie ihre modernen Entwicklungsrichtungen an der Universität Potsdam im Schwerpunkt „Organisation und Personalwesen“ verbunden sind, zeichnen sich schon seit län-

gerem durch eine ausgeprägte interdisziplinäre Orientierung aus. Dabei kommt entscheidungs- und systemtheoretischen Ansätzen eine wichtige Systematisierungs- und Integrationsfunktion zu.

Besonderer Wert wird auf die Vermittlung der einschlägigen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen gelegt, um entweder als Führungskraft im allgemeinen oder als Fachperson im besonderen Handlungskompetenz im Bereich Organisation und Personalwesen zu erwerben und zu lernen, wie man lernt, selbständig und eigenverantwortlich Probleme innovativ, effektiv und sozial akzeptiert zu bewältigen. Hierzu ist es unabdingbar, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem das Universitätsdiplom erworben wird, den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion in diesem Fachgebiet in den wichtigsten Umrissen zu kennen und sich so ein fundiertes Bild über die Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen organisations- und personalwissenschaftlichen Ansätze zu bilden.

In diesem Zusammenhang erfolgt in Potsdam vor dem erwähnten system- und entscheidungstheoretischen Hintergrund das nachstehend beschriebene Lehr- und Forschungsprogramm. Es ist zu betonen, daß im Fachgebiet Organisation und Personalwesen Ansätze und Konzeptionen mit einem sehr unterschiedlichen Entwicklungsstand voneinander zu unterscheiden sind. Dabei ist es das Anliegen des Lehrstuhlinhabers und seiner Mitarbeiter, praktisch relevante Fragestellungen, soweit es möglich ist, empirisch zu untersuchen

und die Untersuchungsobjekte analytisch einwandfrei zu beschreiben, zu klassifizieren oder zu typologisieren. Das Ziel besteht dabei darin, wissenschaftlich fundierte Gestaltungsempfehlungen zu erarbeiten.

Forschung im Bereich Organisation und Personalwesen ist von diesem Ideal häufig noch weit entfernt. Allein in deskriptiver Hinsicht sind viele Hausaufgaben noch nicht gemacht. Mehr oder weniger plausibel klingende, empirisch nicht abgesicherte Aussagen sind häufig anzutreffen. Dies sollte man nicht nur als Forscher wissen; es sollte auch nicht den Hochschulabsolventen verschwiegen werden. Um so mehr sind (Selbst-)Kritik, situative Relativierung, Pragmatismus und die Fähigkeit zum „muddling-through“ gefragt, damit Probleme sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis anwendungsorientiert gelöst werden können.

Dissertations-/ Habilitationsvorhaben

Das Doktorandenstudium wird sowohl mit Kollegen an anderen Universitäten als auch in Potsdam selbst durchgeführt. Zur Zeit werden folgende Projekte von den Lehrstuhlmitarbeitern bearbeitet:

- * Effizienzfaktoren der Projektorganisation – Kriterien des Erfolgs von Dringlichkeitsprojekten (Anne Katrin Fiedler)
- * Strategisches Personal-Controlling – Möglichkeiten und Grenzen (Stefan Huber)
- * Die reflexive Organisation, Habilitationsprojekt (Heike Nolte)
- * Möglichkeiten und Grenzen ausgewählter Arbeitsmarktinstrumente in den neuen Bundesländern (Eckhard Dominik)

Verschiedene Projekte von Externen, die noch im Rahmen der früheren Tätigkeit in Hamburg betreut werden, beziehen sich auf folgende Themen:

Cafeteria-Modelle, Integration von Personalauswahl und Personalentwicklung, High Commitment Work System (Quali-

Am Lehrstuhl für Organisation und Personalwesen der Universität Potsdam sind gegenwärtig fünf wissenschaftliche MitarbeiterInnen (davon drei VollzeitmitarbeiterInnen) und eine Sekretärin tätig (vergleiche Fotografie).

Dr. Heike Nolte war schon in Hamburg Wissenschaftliche Assistentin an der Universität der Bundeswehr und ist seit dem 01.04.1993 in dieser Funktion an der Universität Potsdam. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere Managementbildung, Personal- und Organisationsentwicklung, flexible Organisationsformen, aber auch Personalinformationssysteme und Personalcontrolling.

An der FU Berlin absolvierte Eckhard Domnik die Studiengänge Soziologie und Volkswirtschaftslehre (Abschluß zum Dipl.-Vw. und Dipl.-Soz.). Seit dem 01.04.1994 ist der gelernte Industriekaufmann als Projektmitarbeiter an der Universität Potsdam tätig. Seine Interessen liegen in folgenden Themenbereichen: Industriosociologie, Arbeitsmarkt, Regional- und Strukturpolitik, aber auch EG-Binnenmarkt.

Seit Oktober 1991 arbeitete Dipl.-Soz. Ok. Anne Katrin Fiedler als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität der Bundeswehr in Hamburg. Zum 01.04.1993 wechselte sie an die Universität Potsdam. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Projektmanagement und -organisation, methodische Aspekte der organisatorischen Effizienzsteigerung.

Dipl.-Kfm. Stefan Huber war seit dem 01.10.1992 als studentische und danach als wissenschaftliche Hilfskraft an der Universität der Bundeswehr Hamburg und an der Universität Potsdam tätig. Seit dem 01.03.1994 arbeitet er als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Potsdam. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Personal-Controlling, Prozeßorganisation, Strategisches (Personal-)Management.

Dipl.-Vw. Achim Seisreiner ist seit dem 01.05.1994 an der Universität als Projektmitarbeiter beschäftigt. Seine Interessen befinden sich auf den Gebieten der öffentlichen Planung, der Mikroökonomie – speziell Industrieökonomik.

Ingrid Hillebrand hat als Lehrstuhlsekretärin alle Fäden in der Hand.

fizierung am Arbeitsplatz), Determinanten der Studienwahl von Diplom-Volkswirten, Kognitives Training, Vermittlung von Führungskompetenzen für Industriemeister

Forschung

Bedingt durch die ausgeprägte Anwendungsorientierung und die vielfältigen praktischen Erfahrungen des Lehrstuhlinhabers wurden in den letzten Jahren mehrere Projekte in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Verwaltung durchgeführt, deren Themenstellung auch in den neuen Bundesländern zunehmend erkannt wird und auch schon zu entsprechenden Aktivitäten geführt hat. Sie beziehen sich auf die Bereiche Organisation (zum Beispiel Reorganisationsprojekte, Projektmanagement, Organisationsanalysen), Führung (zum Beispiel Führungsleitbilder, Effizienz von Gruppenarbeit, Methoden und Techniken arbeitsplatznaher Qualifizierung), Personalmanagement (zum Beispiel Personalplanungs-, -beurteilungs-, -entwicklungskonzepte, Entgeltsysteme) und Weiterbildung (zum Beispiel Moderation von Workshops, Seminarkonzepte, Fernkurse, Fachvorträge).

Professionalisierung der Personalfunktion

Seit 1986 wurden mehrere empirische Untersuchungen über die Situation des Personalvorstands, seine Person und Position, das Personalressort und die Zusammenarbeit mit anderen Bereichen

sowie mit den Arbeitnehmervertretern auf der Ebene der Betriebs- und der Unternehmensverfassung durchgeführt. Die Ergebnisse der Studien sind kürzlich als Buch erschienen. Zur Zeit läuft eine Erhebung mit dem Ziel, die gewonnenen Ergebnisse mit der Situation in den neuen Bundesländern zu vergleichen. Zu einem späteren Zeitpunkt ist eine Untersuchung vorgesehen, die sich auf den konzeptionellen und institutionellen Stellenwert der Personalfunktion in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt bezieht.

Organisationspotential in Ostdeutschland

Gemeinsam mit dem Kollegen Lang (Lehrstuhl Organisation und Arbeitswissenschaft, Universität Chemnitz-Zwickau) soll untersucht werden, wie sich die Position und das Rollenverständnis von Organisatoren in den neuen Bundesländern verändert hat. Das betrifft auch die Auslagerung von Organisationsfunktionen auf andere Spezialisten (zum Beispiel Produktion, Personalabteilung). Das Projekt erfolgt in Abstimmung mit der Gesellschaft für Organisation.

Personal- und Weiterbildungsbedarf in ausgewählten Branchen und Unternehmen des Landes Brandenburg

Im Mittelpunkt stehen Branchen, denen relativ abgesicherte Zukunftschancen



Herr Prof. Dr. Dieter Wagner im Kreise seiner Mitarbeiter und studentischen Hilfskräfte

eingräumt werden. Dabei interessiert, inwiefern hierbei weibliche Mitarbeiter durch interne und externe Personalbeschaffungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert werden können.

Managementbildung

Hinter dem Begriff „Managementbildung“ verbirgt sich ein Projekt, bei dem es um die theoretische Aufarbeitung reflexiven Managementhandelns auf verschiedenen hierarchischen Unternehmensebenen geht.

Ausblick

Mit Kollegen aus dem Fachbereich Sozialwissenschaften laufen zur Zeit Vorbereitungen für eine engere Kooperation in einem noch zu gründenden Sonderforschungsbereich in dem aus europäisch-vergleichender Perspektive die Effizienz der öffentlichen Verwaltung beziehungsweise die jeweilige Verwaltungskultur zu untersuchen ist. Darüber hinaus ist das Institut für kommunalwissenschaftliche Forschung zu erwähnen, in dem mit juristischen und verwaltungswissenschaftlichen Lehrstühlen zusammengearbeitet wird, um beispielsweise Privatisierungsfragen von kommunalen Betrieben zu untersuchen.

Aktuelle Lehrbücher

Wagner, Dieter:

Organisation, Führung und Personalmanagement – Neue Perspektiven durch Flexibilisierung und Individualisierung, Freiburg im Breisgau, 1991, 2. Aufl.

Meiser, Michael/Wagner, Dieter/Zander, Ernst:

Personal und neue Technologien – Organisatorische Auswirkungen und personalwirtschaftliche Konsequenzen, München, Wien, 1991.

Publikationen 1993/1994

Sozialleistungs-Management (mit Achim Grawert) innerhalb der Reihe „Innovationen im Personalmanagement“, hrsg. v. L. v. Rosenstiel, München 1993.

Cafeteria-Systeme (mit Achim Grawert und Heiner Langemeyer), Stuttgart 1993.

Die Personalfunktion in der Unternehmensleitung: Institutionelle und konzeptionelle Interdependenzen, Wiesbaden 1994.

Individualisierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, Göttingen 1994.

Lehrveranstaltungen Organisation und Personalwesen

Grundstudium (1. Semester)

Einführung in die Betriebswirtschaftslehre (V)*

Grundstudium (4. Semester):

Organisation und Personal I (V):	Einführung in die Organisations- und Führungslehre
Fallstudien zur Organisation und Führung (Ü)	(fakultativ)

Hauptstudium (5. Semester):

Entscheidungsmethodik und Unternehmensführung (V)*

Organisation und Personal II (V/Ü), (ABWL)	Personalwirtschaftliche Zusammenhänge
--	---------------------------------------

Spezielle Betriebswirtschaftslehre (6. – 8. Semester)

Organisation und Personal III (V/Ü):	Organisationsanalyse/Projektmanagement
Organisation und Personal IV (V/Ü):	Organisations-, Personal- u. Führungssysteme
Organisation und Personal V (V/Ü):	Organisations- und Personalentwicklung Industrial Relations Internationales Personalmanagement
Projektseminar (S):	Methodische Bearbeitung praktischer Fälle in Wirtschaft und Verwaltung
Hauptseminar (S):	Ausgewählte, aktuelle theoretische Fragestellungen

Zusätzlich:

Moderations- und Präsentationstechniken (Ü) (fakultativ)

Diplomanden-/Examens-/Forschungskolloquien (K) (fakultativ)

Doktoranden-Seminar (S) (fakultativ)

* Lehrveranstaltungen werden abwechselnd mit dem Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Marketing (Prof. Dr. I. Balderjahn) angeboten.

Unternehmensverfassung (mit Knut Bleicher). In: Ergebnisse empirischer betriebswirtschaftlicher Forschung – Zu einer Realtheorie der Unternehmung –, hrsg. v. Günter Hauschildt und Oskar Grün, Stuttgart 1993, S. 1 – 24.

Arbeitszeit und Wertewandel. In: Marr, R. (Hrsg.): Arbeitszeit-Management, 2. Aufl., Berlin 1993, S. 299-321.

Management-Bildung (mit Heike Nolte), management revue 1993, S. 5 – 22.

Personalvorstände (Arbeitsdirektoren) in mitbestimmten Unternehmen, DBW 1993, S. 645 – 659.

Die Rolle der Führungskräfte im Aufsichtsrat. In: Dahlems, R. (Hrsg.); Hand-

buch des Führungskräfte-Managements, München 1994, S. 527 – 540.

Prof. Dr. Dieter Wagner ist Mitherausgeber des Handbuchs der Personalleitung (1992), der Rezensionszeitschrift management revue (Mering bei München seit 1991) und der Hochschulschriften zum Personalwesen (ebd. 1988).

Kontaktadresse für weitere Informationen:

Universität Potsdam, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Organisation und Personalwesen, August-Bebel-Str. 89, Tel.: (03 31) 9 77-35 93, Fax: (03 31) 9 77-33 31.