

---

## **Organisation des Moduls**

M.184.2157 Fallstudien zu organisationalem Verhalten  
Sommersemester 2023

---

## **Thema: Talent Management**

Der demografische Wandel führt dazu, dass es für Unternehmen zunehmend schwieriger wird, talentierte Fach- und Führungskräfte zu finden. Des Weiteren stärkt die Globalisierung die Arbeitsmigration, wodurch ein höheres Angebot an hoch qualifizierten Arbeitnehmenden existiert, aber zugleich eine verstärkte Abwanderung dieser stattfindet. Dadurch werden Unternehmen gezwungen, gezielte Talentmanagementpraktiken einzusetzen, sodass Mitarbeitende gebunden und ihre Qualifikationen weiter gefördert werden.

Ein weiterer Grund, weshalb der Einsatz von Talentmanagement eine steigende Bedeutung für Unternehmen hat, ist der immer transparenter werdende Arbeitsmarkt. Durch unterschiedliche Karriere- und Social-Mediaplattformen sowie Jobbörsen rückt die Präsenz von alternativen und attraktiven Arbeitsstellen verstärkt in das Sichtfeld von qualifizierten Fach- und Führungskräften, wodurch ein Unternehmenswechsel häufiger als zuvor stattfindet. Folglich muss durch den Einsatz von Talentmanagement eine unternehmensinterne Entwicklung von Talenten stattfinden sowie die Abwanderung von Talenten verhindert werden.

Da Unternehmen besonders über talentierte und leistungsfähige Mitarbeitende im Unternehmen verfügen wollen, wird der Einsatz von Talentmanagement zur strategischen Aufgabe, so dass ein ausreichender Talentvorrat im Unternehmen entstehen soll.

Das Konzept des Talentmanagements gewinnt ebenfalls eine steigende Relevanz in der wissenschaftlichen Forschung. Studierende sollen im Rahmen dieses Bachelormoduls verschiedenen Facetten des Talent Managements anhand von wissenschaftlichen Studien beleuchten und Forschungsfragen beantworten.

### **1. Global Talent Recruiting: Wie können Unternehmen Talente erfolgreich ansprechen?**

Ng, E. S., & Burke, R. J. (2005). Person–organization fit and the war for talent: does diversity management make a difference?. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1195-1210.

Vaiman, V., Haslberger, A., & Vance, C. M. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 280-286.

### **2. Employer Branding: Welche Kanäle nutzen Unternehmen um Employer Branding erfolgreich anzuwenden?**

Kissel, P., & Büttgen, M. (2015). Using social media to communicate employer brand identity: The impact on corporate image and employer attractiveness. *Journal of Brand Management*, 22(9), 755-777.

Baum, M., & Überschaer, A. (2018). When do employer awards pay off and when do they not? The impact of award familiarity on applicants' job pursuit intentions

and the moderating role of corporate brand awareness. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(21), 3093-3117.

### **3. Talent Relationship/Retention: Wie können Unternehmen Talente erfolgreich an das Unternehmen binden?**

Björkman, I., Ehnrooth, M., Mäkelä, K., Smale, A. & Sumelius, J. (2013). Talent or not? Employee reactions to talent identification. *Human Resource Management*, 52 (2), 195-214.

Sonneberg, M., van Zijderveld, V. & Brinks, M. (2014). The role of talent-perception incongruence in effective talent management. *Journal of World Business*, 49 (2), 272-280.

### **4. Aging society: Wie gehen Unternehmen mit der älteren Belegschaft um?**

Leisink, P. L., & Knies, E. (2011). Line managers' support for older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1902-1917.

Kulik, C. T., Perera, S., & Cregan, C. (2016). Engage me: The mature-age worker and stereotype threat. *Academy of Management Journal*, 59(6), 2132-2156.

### **5. Digitalisierung der Bewerbung: Wie wirkt sich die Digitalisierung auf den Bewerbermarkt aus?**

Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Paronto, M. E., Weekley, J. A., & Campion, M. A. (2004). Applicant reactions to different selection technology: Face-to-face, interactive voice response, and computer-assisted telephone screening interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 135-148.

Ajunwa, I., & Greene, D. (2019). Platforms at work: Automated hiring platforms and other new intermediaries in the organization of work. In *Work and labor in the digital age*. Emerald Publishing Limited.

## Anmeldung und Ablauf

Um am Seminar organisationales Verhalten teilzunehmen, **melden Sie sich bitte bis zum 11.03.2023 in PAUL für das Modul an**. Falls das Modul bis zum 11.03.2023 nicht vollständig ausgelastet ist, können Sie sich noch bis zum 08.04.2023 nachträglich anmelden. Sie werden dann automatisch in den PANDA-Kurs eingeschrieben. Dort werden Sie alle für den Kurs relevanten Materialien finden. Ebenso findet dort die Kommunikation zwischen Ihnen und dem Dozierendenteam, die Einteilung in Arbeitsgruppen sowie die Prüfungsabwicklung mit dem Hochladen der Zwischenpräsentation und der Hausarbeit statt.

Hier finden Sie eine Übersicht über die jeweiligen Termine im Semester und die Leistungsanforderungen. Es wird erwartet, dass **alle Termine während des Semesters in Präsenz stattfinden und Ihre Anwesenheit wird vorausgesetzt**.

Datum	Aktivität
<b>12.04.2023</b> 14:00 - 16:00 Uhr Q1.213	<b>Kick-off</b> Einführung ins Thema Talent Management und Literaturrecherche
24.04.2023 bis zum 23.05.2023	Gruppenbildung von 3 Studierenden Brainstorming zur Forschungsidee Durchführung einer Literaturrecherche
	Feedbackgespräch mit Dozierendenteam vereinbaren und durchführen
<b>24.05.2023</b> 9:00 - 17:00 Uhr C3 222	<b>Zwischenpräsentation (30% der Modulnote)</b>
25.05.2023 bis zum 14.07.2022	Feedbackgespräch mit Dozierendenteam vereinbaren und durchführen
	Überarbeitung der Ergebnisse Verschriftlichung der Hausarbeit
<b>31.07.2023</b>	<b>Abgabe der Hausarbeit (70% der Modulnote)</b>

## Anforderungen an die Zwischenpräsentation

Bei der Zwischenpräsentation ist eine Schriftgröße von mindestens 18pt vorgeschrieben. Verwenden Sie für Ihre Präsentation Tabellen oder Grafiken und verzichten Sie auf die Verwendung von Folien aus Vorlesungen. Darüber hinaus sollte der Redeanteil pro Studierenden

gleichmäßig aufgeteilt werden. Nach der Präsentation leiten Sie zudem eine 10-minütige Diskussion im Plenum, welche ebenfalls bewertet wird. Führen Sie sowohl die Präsentation als auch die Diskussion auf Deutsch durch.

Gliedern Sie Ihre Zwischenpräsentation in die folgenden vier Abschnitte: **Einleitung, Literatur, Empirie und Fazit**. Skizzieren Sie in der Einleitung die Relevanz des Themas und wie sich Ihre Fragestellung in diese Thematik einordnet. Im Literaturabschnitt wird von Ihnen erwartet, dass Sie Quellen zu Ihrer Forschungsfrage eigenständig recherchieren. Ziel dieses Abschnitts ist es, die neuesten Erkenntnisse zu Ihrem Thema sowie eventuelle Forschungslücken aufzuzeigen. Beschränken Sie sich hier auf mindestens drei bis höchstens sechs empirische Studien. Im empirischen Teil sollen Sie die bisherigen Studien kurz und kritisch diskutieren. Erläutern Sie abschließend in einem Fazit die Ergebnisse zu den handelnden Wirtschaftssubjekten und reflektieren Sie Ihren Ansatz.

### **Anforderungen an die Hausarbeit**

Laden Sie die Hausarbeit **bis zum 31.07.2023** auf Panda hoch, welche mit **70% der Abschlussnote** gewichtet wird. Es wird erwartet, dass Sie die **Seitenanzahl pro Studierenden gleichmäßig untereinander aufteilen**, wobei anzugeben ist, **welches Gruppenmitglied welchen Abschnitt** verfasst hat. Die optimale Länge der Hausarbeit beträgt 20 Seiten, die maximale Länge sind 30 Seiten. **Bei der Hausarbeit werden Sie individuell bewertet**. Verschriftlichen Sie in der Hausarbeit ihre Erkenntnisse aus der Präsentation und übernehmen Sie die Gliederung aus dem Vortrag. Berücksichtigen Sie dabei auch die Anmerkungen aus der Diskussion im Plenum und das Feedback während der Sprechstunden. Verwenden Sie bei der Erstellung der Hausarbeit ausschließlich wissenschaftliche Literatur. Die aktuelle Literatur zu Ihrem Thema ist englischsprachig. Verfassen Sie die Hausarbeit jedoch auf Deutsch.

### **Feedbackgespräch mit dem Dozierendenteam**

Sie können jeweils einmal vor und nach der Zwischenpräsentation ein Feedbackgespräch mit dem Dozierendenteam vereinbaren. Bereiten Sie Fragen für das Feedbackgespräch vor. Verantwortliche Lehrende für das Modul sind Karin Knorr (E-Mail: [karin.knorr@uni-paderborn.de](mailto:karin.knorr@uni-paderborn.de)) und Jörg Papenkordt (E-Mail: [joerg.papenkordt@uni-paderborn.de](mailto:joerg.papenkordt@uni-paderborn.de)).