

## Bachelorarbeiten am Lehrstuhl für Personalmanagement und Arbeitsorganisation in technologieorientierten Unternehmen

### Thema

### 2015

Integration neuer Mitarbeiter in Unternehmen in Deutschland – Vergleich zwischen Hochschulabsolventen mit und ohne Migrationserfahrung innerhalb der EU

Evaluierung des Einsatzes von Praktikanten und Bachelorstudierenden in einer Business Unit

Die Bedeutung von Vertrauen und Kontrolle für das Arbeitszeitmodell Vertrauensarbeitszeit

Employer Branding – Die Profilierung Klein – und Mittelständischer Unternehmen in der Personalgewinnung von Studienabsolventen

Personal- und Arbeitsorganisation im Abkündigungsprozess bei Siemens Healthcare

Entwicklung praxisrelevanter Implikationen für den erfolgreichen Auslandseinsatz deutscher Führungskräfte in Indien

Megatrends und ihre Auswirkung auf das südkoreanischen Human Resource Management unter Berücksichtigung moderner HRM-Strategien von Samsung Electronics

Zeitarbeit - eine moderne Form der Ausbeutung oder ein Weg aus der Arbeitslosigkeit? Eine Untersuchung des Dreiecksverhältnisses mit Praxisbezug

Warum bleiben Talente in Organisationen? Retention Management als relevante Funktion von Talent Management

Das Konstrukt Intelligenz in der Personalauswahl – eine Fallstudie über den Einsatz eines kognitiven Fähigkeitstests im multimodalen Auswahlverfahren der N-Ergie AG

Employer Branding im Personalmanagement - Auswirkungen auf das Recruiting von Berufseinsteigern am Beispiel der DATEV eG

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Berufsleben in Deutschland und deren Umsetzung in der betrieblichen Praxis am

Warum sind Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft immer noch selten und wie (sollte) die Personalpolitik darauf reagieren?

Motivation und Commitment von Werkstudenten – eine Evaluation am Beispiel der Siemens AG

Senior Experts – Arbeitsrechtliche Voraussetzungen und die Motivation von Experten nach Renteneintrittsalter in Kooperation mit der

Arbeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen aus motivationstheoretischer Sicht

Evaluierung der Berufsausbildung einer Business Unit eines mittelständischen Unternehmens am Beispiel der Panalpina Nürnberg

Fringe Benefits und die Auswirkungen auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistung

Wertekongruenz, Organisationales Commitment und Overcommitment in gemeinnützigen Organisationen

Kind und Karriere – ein Spannungsfeld beruflicher Entwicklung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne des Diversity Managements anhand von Arbeitszeitmodellen

Arbeiten in kleinen und mittelständischen Unternehmen aus motivationstheoretischer Sicht

Mitarbeiter\_innen mit Migrationshintergrund: Diversity Management in der Personalführung

Möglichkeiten und Grenzen der Motivation durch das Führen mit Zielen

Lösungsansätze der Personalentwicklung im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel

Fachkräftesicherung in der IT-Branche vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und psychischen Belastungen

Age Diversity Management in Deutschland, mit besonderer Betrachtung der Themen Alter und Altern

Talent Relationship Management im Ländervergleich – Voraussetzungen und Handlungsempfehlungen für Siemens in Deutschland und China
Impatriates als Mittler organisationalen Wissens
Megatrends und ihre Auswirkung auf das südkoreanischen Human Resource Management unter Berücksichtigung moderner HRM-Strategien von Samsung Electronics“
Herausforderungen des Demographischen Wandels und Handlungsfelder eines demographiebewussten Unternehmens
Steigende Anforderungen an Führungskräfte und deren Stressmanagement
Erwartungen von jungen Talenten an das Unternehmen – am Beispiel der GfK SE
Karrierehindernisse von Frauen im Bankensektor - Ursachen und Möglichkeiten der Überwindung
Change Management - Die Herausforderung eines kontinuierlichen Wandels und die Rolle des Personalmanagements in diesem Prozess
Einkommenswirkung bei der flexiblen Arbeitszeit - Vergleich der Branchen Automobil und Einzelhandel
<b>2016</b>
Die Entstehung des Volkswagen Abgasskandals und dessen Folgen
Employer Branding in KMU als Mittel gegen den zunehmenden Fach- und Führungskräftemangel
Die Adaption Ungarns in das internationale Employer-Branding-Konzept der Diehl-Gruppe
Wie wirken extrinsische Anreize in Verbindung mit intrinsischer Motivation?
Diversity Management mit Fokus auf türkische MigrantInnen in Deutschland
Die erfolgreiche Reintegration von Expatriates und deren Familien mit Hilfe von Reintegrationsprogrammen
Die Weiterentwicklung von Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit - eine explorative Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham
Erwerbsarbeit im Alter als Herausforderung für das Diversity-Management
Arbeitgeberwahl, Motivation, organisationale Sozialisation und Mitarbeiterbindung von dual Studierenden an einem ausgewählten Standort der Siemens AG
Führung im Wandel - die Rolle der Führungskraft im Change Management
Möglichkeiten und Grenzen von "People Analytics" als Instrument des Talentmanagements - eine Literaturstudie
Das Lebenslange Lernen zur Beeinflussung der Motivation älterer Mitarbeiter
Änderungen der Arbeit durch Industrie 4.0 am Beispiel der Schaeffler Gruppe
Die Beziehung zwischen Führungsverhalten, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und organisationalem Commitment - eine empirische Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung der Theorie U von Scharmer
Partizipation von Mitarbeitern in Unternehmen
Diversity Management als Instrument zur Frauenförderung in Unternehmen
Identifikation und Bindung von studentischen Talenten durch ein systematisches Talentmanagement am Beispiel der DATEV e.G.
Interne Kommunikation evaluieren: Durchführung, Zusammensetzung und Ausarbeitung passender Evaluationsmethoden und -instrumente für die Kommunikationsabteilung der Unicore AG & Co. KG am Standort Hanau
Diversity Management und Managing Diversity in deutschen Mittelstands- und Familienunternehmen von Nichtakademikern am Beispiel der Ethnizität
Änderungen der Arbeit durch Industrie 4.0 am Beispiel der Schaeffler Gruppe
Deutsche Expatriates in Russland - Welche Einflussfaktoren beeinflussen den Anpassungsprozess im Ausland?"
Die Motivationswirkung von spezifischen Anreizen - eine exemplarische Untersuchung anhand ausgewählter Theorien
Talentbindung am Beispiel der Nachwuchsingenieure

Arbeitnehmerpräferenzen von Hochschulabsolventen - eine qualitative Analyse
Motivation und Anreizgestaltung zur Bindung von chinesischen Hochschulabsolventen in deutschen Unternehmen in China
Stärkung der Mitarbeiterbindung zur Verringerung der Fluktuation - am Beispiel der PROJECT-Immobilien Gruppe
Diversity Management in der Tourismusbranche
Arbeitsgestaltung in der Automobilindustrie unter besonderer Berücksichtigung teilautonomer Arbeitsgruppen in der Produktion
Altersübergang und Commitment im Kontext des demografischen Wandels
Chancen und Risiken von 360 Grad Feedback
Weiterbildung älterer Mitarbeiter im Rahmen eines demografieorientierten Personalmanagements
Die Zielgruppe der Hochschulabsolventen für das Employer Branding - Möglichkeiten und Grenzen unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher Rahmenbedingungen
Grenzen der Objektivität in der systematischen Leistungsbeurteilung
Personalauswahlverfahren im Ländervergleich zwischen Deutschland und China am Beispiel der ifm stiftung gmbh & co kg
Chancen und Hindernisse der beruflichen Integration und Bindung ausländischer Krankenpflegefachkräfte an der Klinikum Ingolstadt GmbH
Möglichkeiten und Trends von "E-Recruiting" als Instrument des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Matchings - eine Literaturanalyse
Kompetenzentwicklung von Auszubildenden durch die Internationalisierung der Berufsausbildung
Trennungskultur als Bestandteil der Unternehmenskultur und des Psychologischen Vertrages
Die individuelle Bedeutung von Arbeit und deren Beziehung zu aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen
Der Einfluss der transformationalen Führung auf die Widerstände von Mitarbeitern im Change Managementprozess
Life Domain Balance bei Expatriates - Anpassung von Beruf und Familie am Beispiel von Auslandsentsandten der AUDI AG in China
Möglichkeiten und Grenzen des kooperativen Führungsstils innerhalb einer gemeinnützigen Organisation – eine empirische Untersuchung
Erhalt und Steigerung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten im Bausektor am Beispiel des Unternehmens Haschke
Vereinsamung im Beruf - eine empirische Untersuchung zu den Auswirkungen der Arbeitssituation auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit von Kundendiensttechnikern am Beispiel der Bosch Industriekessel GmbH
Vorteile, Herausforderungen und Grenzen der virtuellen Auslandsentsendung aus der Sicht eines KMU