

## Abstract

Die steigende Leistungsfähigkeit mobiler Endgeräte führt dazu, dass diese inzwischen in der Lage sind, komplexe Aufgaben sinnvoll zu unterstützen und so bspw. die Flexibilität der Mitarbeiter oder die Effizienz von Geschäftsprozessen verbessern können. Erste Studien zeigen, dass auch Experten aus dem Bereich des Personalmanagements (engl. Human Resource Management, kurz HRM bzw. HR) davon ausgehen, dass mobile Anwendungen in HR-Prozessen Nutzeffekte generieren können, bspw. durch das Beschleunigen von Entscheidungen im Bereich der Personalbeschaffung. Es fehlt jedoch an einer systematischen Untersuchung des Themenfeldes. Hier setzt diese Arbeit an, indem zunächst untersucht wird, in welchen Bereichen des Personalmanagements der Einsatz mobiler Applikationen sowohl aus Sicht der Theorie als auch aus Sicht der Praxis sinnvoll erscheint. Anschließend wird anhand mehrerer empirischer Studien analysiert, welche Wirkungen der Einsatz mobiler HR-Applikationen aus Praxissicht haben kann und welchen Rahmenbedingungen dieser unterliegt. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden anschließend im Rahmen eines Design Science-Ansatzes drei prototypische mobile Anwendungssysteme entwickelt und durch Interviews mit Experten aus dem Personalmanagement evaluiert. Dabei unterstützen die Prototypen das Durchführen von HR-Workflows, die orts- und zeitunabhängige Distribution von HR-Informationen an Führungskräfte sowie das Durchführen von Mitarbeitergesprächen über Tablet-basierte Applikationen.

Due to the increasing performance of mobile devices, mobile applications are now able to support complex tasks. Their usage can e.g. increase the flexibility of employees or improve the efficiency of business processes. Initial studies show that human resource (HR) management experts also assume that the use of mobile applications can generate benefits within HR management processes (e.g. through accelerating decisions in the field of recruitment). However, the use of mobile applications to support HR activities is barely analyzed within current research. At first, this is addressed through examining in which areas of HR management the use of mobile applications is suitable from a theoretical perspective as well as from a practical perspective. Afterwards the effects and boundary conditions of the use of mobile HR applications from a practitioner's point of view are analyzed based on several empirical studies. Based on these findings, a design science approach is used to develop three prototypical mobile application systems, which are evaluated through interviews with HR experts. The prototypes support the execution of HR workflows, the ubiquitous distribution of HR information to managers and the conduction of appraisal interviews using tablet-based applications.