

Abstrakt

Das qualifizierte Besetzen von frei werdenden und neuen Stellen stellt für Unternehmen, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, eine Herausforderung dar. Daher versuchen viele Großunternehmen durch Nachfolgemangement die Besetzung von Stellen unter Berücksichtigung von qualitativen und quantitativen Aspekten zu planen. Aufgrund der Menge an Informationen zu Stellen und Mitarbeitern, die für die Entscheidungen u. a. bzgl. der Nachfolgepläne benötigt werden, ist die manuelle Durchführung des Nachfolgemangements jedoch aufwändig.

Die vorliegende Arbeit setzt an dieser Ausgangssituation an und untersucht nach einer Systematisierung des Forschungsfeldes „IT-gestütztes Nachfolgemangement“ und des Nachfolgemangement-Prozesses folgende Forschungsfragen: Welche Potenziale und Herausforderungen bestehen beim Einsatz von Entscheidungsunterstützungssystemen (EUS) im Nachfolgemangement? Wie müssen EUS zum Unterstützen des Nachfolgemangements gestaltet sein?

Zum Beantworten der Forschungsfragen werden verschiedene Methoden eingesetzt: Zunächst wird im erklärenden Teil der Arbeit mithilfe einer empirischen Untersuchung der aktuelle Stand des Einsatzes von Nachfolgemangement-Systemen in der Unternehmenspraxis erfasst. Anschließend zeigt eine Marktanalyse die Schwachstellen bestehender Anwendungssysteme auf, bevor anhand eines Literatur Reviews der aktuelle Forschungsstand dargelegt wird. Mittels der Erkenntnisse weiterer empirischer Studien werden ein idealtypischer Nachfolgemangement-Prozess entwickelt und Potenziale sowie Herausforderungen des Einsatzes von Nachfolgemangement-Systemen identifiziert. Im gestaltungsorientierten Teil der Arbeit werden auf Basis von Anforderungen der Unternehmenspraxis Gestaltungsprinzipien abgeleitet und anhand dieser zwei konkrete Artefakte zum Unterstützen der Entscheidungen im Rahmen des Nachfolgemangements entwickelt. Durch die empirischen Evaluationen der Artefakte werden diese Gestaltungsprinzipien ergänzt und verifiziert. Die Arbeit zeigt somit für Wissenschaft und Praxis den aktuellen Stand bzgl. Nachfolgemangement-Systemen auf und gibt Empfehlungen, wie EUS gestaltet sein müssen, um die Entscheidungen des Nachfolgemangements zu unterstützen.

Abstract

The staffing of vacant and new positions with qualified employees is a challenge for organizations, especially due to demographic changes. Thus, organizations employ succession management in order to plan successions while taking qualitative and quantitative aspects into account. However, succession management is complex due to the amount of information regarding positions and employees which must be considered for decision-making.

This dissertation addresses this situation by examining the research area IT supported succession management and the succession management process. In addition, it answers the following research questions: Which potentials and challenges emerge, if succession management is supported through decision support systems (DSS)? How should succession management systems be designed to support decision making?

In order to answer these questions, various methods are employed: First, an empirical study is conducted to reveal the current status of the usage of succession management systems in

organizations. Subsequently, a market analysis shows the weaknesses of existing application systems before a literature review presents the current state of research. Based on the results of further empirical studies, a succession management process was developed and potentials and challenges of the usage of DSS are identified. The design oriented part of the dissertation contains the development of design principles which are derived from practitioner requirements. These principles were then used to inform the implementation of two instantiations of succession management systems, which are evaluated through practitioners. Based on the evaluation feedback, the principles are complemented and verified. Thus, this dissertation contributes to theory and practice by presenting the current state of succession management systems and providing guidelines for the design of DSS for succession management systems.