

## Kurzfassung der Masterarbeit

<b>Name</b>	Sandra Denk
<b>Firma</b>	Paul Scherrer Institut
<b>Studiengang (MAS HRM Nr.)</b>	MAS HRM 53
<b>Abschlussjahr</b>	2021
<b>Titel der Masterarbeit</b>	Strategisches Personalmanagement an Forschungsinstitutionen am Beispiel des Paul Scherrer Instituts
<b>BetreuerIn</b>	Prof. Dr. G. Brüderlin
<b>Vertraulich (ja/nein)</b>	ja

### Ausgangslage / Problemstellung

Als eine besondere Form von Personalmanagement kann das akademische Personalmanagement betrachtet werden, welches sowohl für wissenschaftliches Personal wie auch für die Personengruppen aus Technik und Administration zuständig ist. Am Beispiel des Paul Scherrer Instituts sollte herausgefunden werden, ob HR-Dienstleistungen an Hochschule und Wissenschaft speziellen Erwartungen und Ansprüchen von Stakeholdern entsprechen müssen und weshalb.

### Ziele

Ziel der Arbeit war es, die verschiedenen relevanten Anspruchsgruppen des Personalmanagements am PSI zu evaluieren, deren spezifische Vorstellungen und Erwartungen an das strategische Personalmanagement zu kennen, um danach die aus ihrer Sicht besonders bedeutsamen strategischen Themenfelder herausarbeiten und bildlich darstellen zu können. Die bereits bestehenden strategischen Handlungsfelder und Überlegungen sollten danach mit den Erhebungen verglichen und diskutiert werden können.

### Nutzen

Der Nutzen dieser Arbeit besteht darin, diese Informationen zu bekommen, nicht bekannte, spezielle Bedürfnisse oder Anforderungen an das strategische Personalmanagement zu kennen, um so die Ergebnisse wo sinnvoll und möglich entsprechend in die strategischen Überlegungen einfließen lassen zu können. Der Nutzen für die Theorieentwicklung könnte sein, dass die Seite der Stakeholder eines Personalmanagements einer Forschungsinstitution genauer betrachtet wird.

### **Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)**

In einem ersten Schritt wurden theoretische Grundlagen erarbeitet und Themenfelder evaluiert, die für die Beantwortung der Fragestellung relevant sein könnten. Da es bei der Fragestellung dieser Einzelfallanalyse essentiell war, dass die befragten Personen vertrauensvoll ihre subjektiven Betrachtungsweisen einbringen konnten, wurden nach Mayring im interpretativen Paradigma qualitative Erhebungen in Form von problemzentrierten Interviews durchgeführt. Dabei wurden Direktionsangehörige, Führungskräfte und Mitarbeitende befragt. Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglichte sodann mit Hilfe einer Kategoriendefinition die grosse Datenmenge zu reduzieren, zu strukturieren und zu verstehen, respektive zu erklären. Somit war abschliessend ein Vergleich der Resultate aus der Empirie mit den generellen, theoretischen Anforderungen und zentralen Fragestellungen an ein strategisches Personalmanagement möglich.

### **Ergebnisse / Interpretation**

Die theoretischen Grundlagen deckten sich überwiegend mit den erhobenen Ergebnissen aus der empirischen Analyse. Die Resultate zeigten auf, dass akademisches Personalmanagement den Erwartungen von sehr diversen Beschäftigtengruppen gerecht werden muss. Die HR-Arbeit für Personengruppen aus Technik und Administration lässt sich mit derer in anderen Dienstleistungsunternehmungen vergleichen. Hingegen bei den wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen erkennt man durchaus auffallende Abweichungen. Die Spezialität des akademischen Umfelds, das lange durch Administration und Verwaltung gekennzeichnet war und die Spezialität von Forschenden, die aufgrund der steigenden Erwartungen an Forschungsinstitutionen durch Gesellschaft und Politik neben ihrer Expertise vermehrt auch Führungs- und Managementaufgaben übernehmen müssen, verändern die Erwartungen der Stakeholder nachhaltig.

### **Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen**

Auch wenn strategische HR-Arbeit in professionellen Expertenorganisationen noch immer eine grosse Herausforderung ist, kann das Personalmanagement sich mit den richtigen Massnahmen und Aktivitäten nachhaltig positionieren und mit einem geeigneten Stakeholder-Management zum Erfolg der Institution beitragen. Mit geeigneten Massnahmen sollten Erwartungen wie vereinfachte administrative Prozesse, zielgerichtete Personalentwicklung und Verständnis für das akademische Umfeld zu erfüllen sein. Für die Begleitung von erfolgreichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen mit entsprechenden Diskussionen um Rollen, Verantwortung und Zuständigkeiten braucht es aber die entsprechenden Ressourcen. Hier sollte das Personalmanagement genau prüfen, welche Strategie die passende ist und welche Anpassungen sowohl für die HR-Arbeit aber auch für die Struktur und Organisation notwendig sind.