



TECHNISCHE UNIVERSITÄT  
BERGAKADEMIE FREIBERG

Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.

# Themenliste Abschlussarbeiten

Lehrstuhl für Allgemeine BWL, speziell Unternehmensführung  
und Personalwesen

Stand: September/Oktober 2014

- Bitte informieren Sie sich über Anforderungen und Zulassungsvoraussetzungen auf unserer Homepage (<http://tu-freiberg.de/fakult6/up/lehre/abschlussarbeit>)
- Suchen Sie sich aus den angebotenen Themen drei Favoriten aus. Eigene Themenvorschläge müssen zu den aktuellen Lehr- und Forschungsgebieten (siehe Info Mitarbeiterseiten) des Lehrstuhls passen.
- Melden Sie per E-Mail bei Philipp Schulz, Tanja Hornung oder Jan Schulz. Senden Sie dabei folgenden Informationen und Anlagen
  - Ihre drei Themenwünsche
  - Aktueller Notenauszug
  - Seminararbeit / vorherige Abschlussarbeit
- Nach Prüfung aller Unterlagen melden wir uns bei Ihnen mit Informationen zum weiteren Vorgehen.
  - Bei einer nicht auszureichenden Seminararbeit (bzw. vorherigen Abschlussarbeit) behalten wir uns ggf. vor, eine Betreuungszusage erst nach Abgabe eines Exposé zu erteilen.

Ziel der Arbeit ist herauszufinden ob die Darstellungsformen der Analysen in einem Forschungsartikel (Anzahl Diagramme, Tabellen,...) und andere Nicht-Inhaltliche Größen (Seitenzahl, Anfangsbuchstabe des Erstautor,...) mit der Zitationshäufigkeit bzw. den Impactfactor des Journals korreliert. Dazu sollen Artikel aus mehreren englischsprachigen BWL-Journalen ein entsprechender Datensatz erstellt und anschließend mittels Korrelationen analysiert werden.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

---

- Erfassung des Datensatzes
- Literaturüberblick zum Thema „Einfluss auf Zitationen“
- Hypothesenableitung
- Sinnvolle Aufbereitung und Darstellung der Analyseergebnisse
- Ableitung von Schlussfolgerungen.

## Anforderungen und Vorkenntnisse

---

- Englischkenntnisse für die Literatur- und Datensatzrecherche
- Grundlegende Statistikkenntnisse (Korrelationsanalyse)

## Einführende Literatur

---

- Lortie et al (2013): Do citations and impact factors relate to the real numbers in publications? A case study of citation rates, impact, and effect sizes in ecology and evolutionary biology. In: *Scientometrics* 94 (2), S. 675–682.

Ziel der Arbeit ist die verschiedenen Formen von Bias im Peer Review Prozess systematisch darzustellen.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturrecherche
- Strukturierung der verschiedenen Bias
- Diskussion der Ergebnisse

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Englischkenntnisse für die Literaturrecherche
- Geschick bei der Strukturierung von Themengebieten

## Einführende Literatur

- Mahoney, Michael J. (1977): Publication prejudices: An experimental study of confirmatory bias in the peer review system. In: *Cogn Ther Res* 1 (2), S. 161–175.
- Miller, C. Chet (2006): Peer Review in the Organizational and Management Sciences: Prevalence and Effects of Reviewer Hostility, Bias, and Dissensus. In: *Academy of Management Journal* 49 (3), S. 425–431.

In einer globalisierten Weltwirtschaft kommt es speziell in multinationalen Unternehmen zunehmend zu zeitweiligen Auslandseinsätzen von Mitarbeitern. Mit der Rückkehr der Mitarbeiter ergeben sich jedoch Probleme sowohl für die Organisation, als auch für die Person des Mitarbeiters. Welche Probleme sind damit gemeint? Aus welchem Grund besitzen diese organisatorische Relevanz? Welche Strategien bieten sich für Unternehmen an um Reintegrationsprobleme zu umgehen?

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturüberblick zur „Reintegration von Expatriates“
- strukturierte Ergebnisdarstellung
- ggf. Aufzeigen von Desideraten

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an Fragestellungen des internationalen Personalmanagements
- Recherchefähigkeiten
- Analyse- und Strukturierungsvermögen

## Einführende Literatur

- Baruch, Y. & Altman Y. (2002). Expatriation and repatriation in MNCS: A taxonomy. *Human Resource Management*, 41 (2), 239-259.
- Nery-Kjerfve, T. & McLean G. N. (2012). Repatriation of expatriate employees, knowledge transfer, and organizational learning: What do we know? *European Journal of Training and Development*, 36 (6), 614-629.

Bereits 2006 wurde am Lehrstuhl UP eine Dissertation zur ökonomischen und organisatorischen Relevanz von Status eingereicht. Ziel dieser Bachelorarbeit ist es die organisationswissenschaftliche Literatur zum Thema Status im Zeitraum von 2007 bis heute zu recherchieren und die in diesem Zeitraum entstandenen Forschungslinien nachzuzeichnen ohne sich dabei unnötig in Details zu verlieren.

## **Inhaltliche Bestandteile der Arbeit**

- Literaturüberblick zur organisationswissenschaftlichen Statusforschung im Zeitraum 2007-heute
- strukturierte Darstellung der wesentlichen Forschungslinien
- ggf. Aufzeigen von Desideraten

## **Anforderungen und Vorkenntnisse**

- Interesse an interdisziplinärer Forschung (insb. auch sozialwissenschaftliche Ansätze)
- sicherer Umgang mit englischen Texten
- Recherchefähigkeiten (!)
- Analyse- und Strukturierungsvermögen (!)

## **Einführende Literatur**

- Ehrhardt, A. (2006). Die ökonomische und organisatorische Relevanz von Status: eine Untersuchung des Strebens nach höherem Status und des Einflusses von Statusdifferenzen auf die Zusammenarbeit. Freiburger Dissertationen online.

Luxusstrategien und die damit verbundene Konzentration auf das Hochpreissegment sind in vielen Branchen, wie der Automobil- sowie Uhren- und Schmuckindustrie, fest verankert. Speziell durch die Änderung der deutschen Ernährungsgewohnheiten (Rückgang Bier-/ Fleischkonsum) bieten Luxusstrategien auch in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie erhebliches Potential für Unternehmen. Ziel dieser Literatur- und Recherche-Arbeit ist die Identifikation äußerst erfolgreicher KMU bzw. Familienunternehmen aus diesem Bereich und der Abgleich von Literaturempfehlungen mit der tatsächlichen Unternehmenspraxis.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturüberblick „Luxusstrategien“
- Hypothesenableitung
- Überprüfung der Hypothesen durch die Analyse von Fallbeispielen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
- Recherchefähigkeiten
- Analyse- und Strukturierungsvermögen

## Einführende Literatur

- Burmann et al. (2012): Identitätsbasierte Luxusmarkenführung. Wiesbaden: Springer Gabler. Teil III und IV

## Unternehmensbeispiele

- Weingut Schloss Proschwitz
- [gourmetfleisch.de](http://gourmetfleisch.de)

Luxusstrategien und die damit verbundene Konzentration auf das Hochpreissegment sind in vielen Branchen, wie der Automobil- sowie Uhren- und Schmuckindustrie, fest verankert. Auch international bieten Luxusstrategien in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie erhebliches Potential für Unternehmen. Ziel dieser Literatur- und Recherche-Arbeit ist die Identifikation äußerst erfolgreicher KMU bzw. Familienunternehmen aus diesem Bereich und ein Abgleich von Literaturempfehlungen mit der tatsächlichen internationalen Unternehmenspraxis.

## **Inhaltliche Bestandteile der Arbeit**

---

- Literaturüberblick „Luxusstrategien“
- Hypothesenableitung
- Überprüfung der Hypothesen durch die Analyse von internationalen Fallbeispielen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

## **Anforderungen und Vorkenntnisse**

---

- Interesse an der Nahrungs- und Genussmittelindustrie
- Sehr gute Englischkenntnisse
- Recherchefähigkeiten
- Analyse- und Strukturierungsvermögen

## **Einführende Literatur**

---

- Burmann et al. (2012): Identitätsbasierte Luxusmarkenführung. Wiesbaden: Springer Gabler. Teil III und IV

## **Unternehmensbeispiele**

---

- [gourmetfoodstore.com](http://gourmetfoodstore.com)



Da sich wissenschaftliche Weiterbildung als dritte Säule neben Forschung und Lehre an Hochschulen etabliert, erhält das Personalmanagement damit einen hohen Stellenwert. Universitäten müssen nicht nur prüfen, unter welchen Bedingungen sie Personal einsetzen können, sondern auch wie sie den Bedürfnissen und Interessen des Lehrpersonals begegnen können. Das Ziel dieser Literaturarbeit ist die Recherche und Analyse relevanter Mechanismen des Personalmanagements an Hochschul-Weiterbildungseinrichtungen unter Berücksichtigung interner und externer Determinanten. Zudem sind Anreizsysteme für das Lehrpersonal herauszustellen, um abschließend Handlungsempfehlungen für Hochschul-Weiterbildungseinrichtungen geben zu können.

## **Inhaltliche Bestandteile der Arbeit**

- Literaturanalyse „Mechanismen des Personalmanagements“
- Berücksichtigung interner und externer Determinanten sowie Überblick zu Anreizsystemen
- Aufbereitung von Handlungsempfehlungen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

## **Anforderungen und Vorkenntnisse**

- Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung
- Ausdauer für eine umfassende und tiefgründige Literaturrecherche
- Analyse- und Strukturierungskompetenz

## **Einführende Literatur**

- Hanft/Knust (2007): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Waxmann Verlag GmbH.
- Pellert/Widmann (2008): Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft. Waxmann Verlag GmbH

In der heutigen Wissensgesellschaft spielt auch für Hochschulen die Weiterbildung eine zunehmend bedeutsame Rolle. Jedoch gibt es diverse Rahmenbedingungen in Deutschland, welche es Hochschulen erschweren, eine geeignete Finanzierung des wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes zu finden. Das Ziel dieser Literaturarbeit ist die Recherche und Analyse geeigneter Finanzierungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Weiterbildung unter Berücksichtigung spezifischer Rahmenbedingungen an Hochschulen. Dabei müssen zudem mögliche Organisations- und Rechtsformen, Kosten sowie Preisbildung betrachtet werden. Abschließend sind Lösungsvorschläge für die Finanzierung akademischer Weiterbildung an einer Hochschule herauszustellen.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturanalyse „Finanzierungsvarianten wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen“
- Berücksichtigung spezifischer Rahmenbedingungen in Deutschland, mögliche Organisations- und Rechtsformen, Kosten und Preisbildung
- Aufbereitung von Lösungsvorschlägen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung
- Ausdauer für eine umfassende und tiefgründige Literaturrecherche
- Analyse- und Strukturierungskompetenz

## Einführende Literatur

- Graeßner (2007): Preisgestaltung und Finanzierung von Hochschulweiterbildung: Theorie und Praxis, in Hanft/Simmel (Hrsg.), Vermarktung von Hochschulweiterbildung: Theorie und Praxis. Waxmann Verlag GmbH.
- Hanft/Knust (2007): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Waxmann Verlag GmbH.

Mehrere Arbeiten kritisieren, dass die heutige Forschung zu sehr auf statistische Signifikanz abzielt und Analysen die keine statistische Signifikanz haben nicht veröffentlicht werden können. Die Auswirkung sind, dass Zusammenhänge, die zwar einen großen fundamentalen Effekt aber z.B. aufgrund von Samplegröße keinen statistisch signifikanten Effekt haben nicht in der veröffentlichten Literatur auftauchen bzw. dass die veröffentlichte Literatur einen Bias hin zu zufällig statistisch signifikanten aber fundamental unbedeutenden Effekten hat. Ziele dieser Arbeit ist es diese Problematik anhand einer Analyse der Effektgrößen, statistischen Signifikanz und späteren Zitationszahlen zu quantifizieren.

## **Inhaltliche Bestandteile der Arbeit**

- Einarbeitung in das Thema „effect sizes“
- Literaturüberblick
- Datenerhebung von mehreren Jahrgängen einer kleineren Anzahl von Top-Journals im Bereich BWL
- Berechnung von Effektgrößen für eine Auswahl der in den Artikeln abgedruckten Analysen
- Auswertung der Zusammenhänge (Korrelationen, X-Y-plots)

## **Anforderungen und Vorkenntnisse**

- Englischkenntnisse
- Statistikkenntnisse (Effektgrößen, Korrelationen)

## **Einführende Literatur**

- Long/ Lang (1992): Are all Economic Hypotheses False? In: *Journal of Political Economy* 100 (6), S. 1257–1272.
- Fanelli (2012): Negative results are disappearing from most disciplines and countries. In: *Scientometrics* 90 (3), S. 891–904.
- Lortie et al (2013): Do citations and impact factors relate to the real numbers in publications? A case study of citation rates, impact, and effect sizes in ecology and evolutionary biology. In: *Scientometrics* 94 (2), S. 675–682.

Ziel dieser konzeptionellen Arbeit ist die Diskussion, ob - und falls ja - unter welchen Prämissen evidenzbasiertes Management denkbar ist. Wo liegen Grenzen und Möglichkeiten dieses Ansatzes. Welche Schwierigkeiten ergeben sich für Wissenschaft und Wirtschaft.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- kurze (!) Aufarbeitung des neueren Forschungsstandes zum evidenzbasierten Management
- Fokus auf Analyse der Schwierigkeiten, welche für Unternehmer und Wissenschaftler bei der Anwendung des Konzeptes bestehen
- Erarbeitung von Vorschlägen, wie diese umgangen werden können respektive Aufzeigen von Grenzen des Ansatzes

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an Schnittstellen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft
- logisches Denkvermögen
- Sicherheit im Umgang mit englischen Texten

## Einführende Literatur

- Rousseau, D. M. (2007). A sticky, leveraging, and scaleable strategy for high-quality connections between organizational practice and science. *Academy of Management Journal*, 50 (5), 1037-1042.
- Rousseau, D. M. (2006). Is there such a thing as „Evidence based Management“?. *Academy of Management Review*, 31 (2), 256-269.

Status besitzt für Organisationen in vielerlei Hinsicht eine hohe Relevanz (z.B. im Streben nach Status, aber auch hinsichtlich der Folgen von bestehenden Statusunterschieden). Ziel dieser konzeptionellen Arbeit ist es zunächst einen Literaturüberblick zu erstellen, wie sich Unternehmen das Konzept Status beim Umgang mit Kunden zu Nutze machen (z.B. bei „Vielfliegerprogrammen“ mit bevorzugter Behandlung bestimmter Kundengruppen). Gegebenenfalls soll ein Vorschlag unterbreitet werden, wie das Phänomen theoretisch gefasst werden kann

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

---

- gründlicher Literaturüberblick
- strukturierte Darstellung bisheriger Forschungsergebnisse
- ggf. Konzeption einer Herangehensweise an die Problematik
- Aufzeigen von Desideraten

## Anforderungen und Vorkenntnisse

---

- Interesse an interdisziplinärer (speziell auch sozialwissenschaftlicher) Forschung
- Sicherheit im Umgang mit englischen Texten
- Analyse- und Strukturierungsvermögen

## Einführende Literatur

---

- Chiou, W.-B., Chang, M.-H. & Yang, C.-C. (2009). Customers expectations of complaint handling by airline service: Privilege status and reasonability of demands from a social learning perspective. *Psychological Reports*, 104 (2), 468-472.
- *allgemein zur Relevanz von Status:*
- Ehrhardt, A. (2006). Die ökonomische und organisatorische Relevanz von Status: eine Untersuchung des Strebens nach höherem Status und des Einflusses von Statusdifferenzen auf die Zusammenarbeit. *Freiberger Dissertationen online*.

Ziel dieser empirischen Arbeit ist die weitere empirische Validierung des Konzepts „Mitarbeiterloyalität“. Dafür muss ein existierender Fragebogen durch die Ergänzung neuer Items oder Umformulierung bestehender Items weiterentwickelt werden. Im Anschluss erfolgt die Validierung des Konzepts mithilfe einer empirischen Untersuchung, welche auch die Abgrenzung des Konstrukts vom Konzept „Organizational Commitment“ beinhaltet.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturüberblick
- Fragebogenerweiterung
- Suche eines geeigneten Unternehmens zur Fragebogendurchführung
- Statistische Auswertung (nicht nur rein deskriptiv) der Ergebnisse
- Diskussion

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an Organizational Behaviour
- Sehr gute Statistikkenntnisse
- Sehr gute Englischkenntnisse
- Vorhandenes Befragungsunternehmen

## Einführende Literatur

- Chen et al. (2002): Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China, *J. of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339–356.
- Coughlan (2005): Employee Loyalty as Adherence to Shared Moral Values. *J. of Managerial Issues*, 43-57.

Ziel dieser konzeptionellen Arbeit ist die umfassende Analyse der englischsprachigen Literatur hinsichtlich unternehmensschädlicher Verhaltensweisen. Die aus diesem Literaturreview resultierenden Ergebnisse sollen anschließend geclustert und Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede zwischen den Bezugsobjekten Führer, Arbeitsgruppe, Organisation abgeleitet werden.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Umfassender Literaturüberblick
- Strukturierung der Literatur
- Clusterung der Literatur
- Ableitung von weiterem Forschungsbedarf

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an Organizational Behaviour, speziell negativen Verhaltensweisen
- Sehr gute Englischkenntnisse
- Analyse- und Strukturierungsvermögen

## Einführende Literatur

- Klotz & Bolino (2013): Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review* 38(2), 292-306.
- Siegrist et al. (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* 58, 1483-1499. (see *overcommitment*)

Die Generation Y stellt neue Anforderungen an die Arbeitswelt und beginnt diese zu verändern. Speziell die Vereinbarkeit des generationsspezifischen Wertesystems mit der Unternehmenskultur kann Unternehmen vor Herausforderungen stellen, vor allem wenn ältere Generationen die gelebten Umgangsformen, Unternehmensziele und Hierarchien prägen. Ziel dieser Abschlussarbeit ist sowohl die Identifikation dominierender arbeitsbezogener Werte der Generation Y und deren Einfluss auf die Unternehmenskultur und das damit verbundene Management der Mitarbeiter. Die daraus abgeleiteten Hypothesen sollten möglichst in der Praxis abgefragt und als Handlungsempfehlungen für die Praxis dargestellt werden.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literaturüberblick „Arbeitsbezogene Werte der Generation Y“
- Hypothesenableitung
- Überprüfung der Hypothesen in der Praxis
- Aufbereitung von Handlungsempfehlungen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an der Aktualität der Generation Y
- Englischkenntnisse für internationale Quellen
- Ausdauer für eine umfassende und tiefgründige Literaturrecherche
- Bestehende Kontakte zu Befragungsunternehmen
- Analyse- und Strukturierungskompetenz

## Einführende Literatur

- Parment (2013): Die Generation Y: Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Cennamo/Gardner (2008): Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit. *Journal of Managerial Psychology*.
- Parry/Urwin (2011): Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*.



Dass Arbeitnehmer vier verschiedener Generationen zusammenarbeiten, stellt in Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung keine Seltenheit mehr dar. Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass sich Generationen in ihren arbeitsbezogenen Werten, welche ausschlaggebend für Anreize und Motive der Leistungsbereitschaft sind, unterscheiden. Motivations- und Anreizfaktoren steuern, bestimmen und stärken das Verhalten von Individuen. Ziel dieser Abschlussarbeit ist die kritische Analyse bisheriger Forschung, ob tatsächlich Generationsunterschiede in den Motivations- und Anreizfaktoren von Arbeitnehmern vorliegen. Bestenfalls sollen die abgeleiteten Hypothesen durch Befragungen in der Praxis überprüft werden, um damit Handlungsempfehlungen zu geben.

### Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Kritische Literaturanalyse „Motivations- und Anreizfaktoren der Generationen“
- Hypothesenableitung
- Überprüfung der Hypothesen mittels Befragungen in der Praxis
- Aufbereitung von Handlungsempfehlungen
- Ergebnisdarstellung und Diskussion

### Anforderungen und Vorkenntnisse

- Interesse an Generationsunterschieden
- Englischkenntnisse für internationale Quellen
- Ausdauer für eine umfassende und tiefgründige Literaturrecherche
- Bestehendes Befragungsunternehmen
- Analyse- und Strukturierungskompetenz

### Einführende Literatur

- Parment (2013): Die Generation Y: Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Wong et al. (2008): Generational Differences in Personality and Motivation – Do They exist and what are the Implications for the Workplace?. Journal of Managerial Psychology.
- Parry/Urwin (2011): Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. International Journal of Management Reviews.

Ziel der Arbeit ist die Sichtung relevanter Literatur zum Thema Kundenzufriedenheit und Bedarfsanalyse sowie die Recherche von Vergleichsstudien aus dem universitären Bereich. Auf Grundlage der Recherche soll mithilfe eines Online-Fragebogen-Tools eine reale Umfrage mit dem Kundenstamm des Career Centers der TU Bergakademie Freiberg entwickelt, durchgeführt, statistisch ausgewertet und angemessen interpretiert werden. Inhaltlich sollte die Umfrage die Zufriedenheit der Kunden des Career Centers sowie ihren Bedarf an weiteren möglichen Produkten/Angeboten erfassen.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literatursichtung und –systematisierung
- Auswahl geeigneter Methoden anhand von Vergleichsstudien
- Entwicklung eines methodisch fundierten Fragebogens zur Erhebung von Kundenzufriedenheit und dem Bedarf nach bestimmten Dienstleistungen
- Übertragung des Fragebogens in ein Online-Umfrage-Tool
- Statistische Auswertung der erhobenen Daten und Interpretation der Ergebnisse

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Ausgeprägte Analysefähigkeit
- Interesse an gemeinsamer Konzeptentwicklung und Forschung mit Praxisbezug
- Vertrauliche und sorgfältige Datenbehandlung
- Statistikkenntnisse

## Einführende Literatur

- Homburg, C. (2012). Kundenzufriedenheit. Konzepte, Methoden, Erfahrungen. Wiesbaden: Gabler.
- Kaiser, M.-O. (2005). Erfolgsfaktor Kundenzufriedenheit. Dimensionen und Messmöglichkeiten. Berlin: Schmidt.
- Krause, F. (2014). Prozessflexibilisierung im Dienstleistungssektor. Diskussionspapier. Verfügbar unter: <http://www.fim-rc.de/Paperbibliothek/Veroeffentlicht/452/wi-452.pdf>
- Sicel, C. (2010). Verkaufsfaktor Kundennutzen. Konkreten Bedarf ermitteln, aus Kundensicht argumentieren, maßgeschneiderte Lösungen präsentieren. Wiesbaden: Gabler.

Ziel der Arbeit ist die Sichtung relevanter Literatur zum Thema Stakeholder und Stakeholderanalyse sowie die Recherche von Vergleichsstudien. Auf Grundlage der Recherche sollen die Stakeholdergruppen im Umfeld des Career Centers der TU Bergakademie Freiberg (z.B. andere Career Center im In- und Ausland, weitere Service-Einrichtungen der Universität, externe Anbieter ähnlicher Dienstleistungen, Unternehmen) identifiziert und nach relevanten Kriterien beschrieben und systematisiert werden.

## Inhaltliche Bestandteile der Arbeit

- Literatursichtung und –systematisierung
- Identifikation von Stakeholdergruppen
- Beschreibung und Systematisierung der identifizierten Stakeholdergruppen und von deren Angeboten
- Übersichtliche Ergebnisdarstellung und Ableitung von Handlungsempfehlungen

## Anforderungen und Vorkenntnisse

- Ausgeprägte Analysefähigkeit
- Interesse an gemeinsamer Konzeptentwicklung und Forschung mit Praxisbezug
- Strukturiertes Denken

## Einführende Literatur

- Herrmann, J. et al. (2014). Leitfaden zum Stakeholder-Management. Dresden: Technische Universität Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften
- Friedman, A. & Miles, S. (2006). Stakeholders: Theory and Practice. Oxford: OUP Oxford
- Freeman, R.E. et al. (2010). Stakeholder Theory. Cambridge: Cambridge University Press