

Themen Abschlussarbeiten

- Anforderungen nachwachsender Arbeitnehmer*innen-Generationen an Erwerbsleben und Arbeitgeber
- Handwerk als Option für Höherqualifizierte – Handlungsansätze
- Social Sustainability – Ansätze für Personalarbeit
- Sicherung von Employability in digitalen Zeiten
- People Analytics im Human Resource Management
- Künstliche Intelligenz (KI) in einzelnen Stufen der HR Wertschöpfungskette, z.B. Recruiting etc.
- Learning Experience Plattformen (LXP) – State of the Art und kritische Reflexion
- Coaching Apps – Demokratisierung von Coaching
- KI und Personalentwicklung – Zukunftsperspektiven und Grenzen
- Lebenslanges Lernen durch KI
- Virtual und Augmented Reality in der Personalentwicklung – Zukunftsperspektiven und Grenzen
- Teamtraining mit „Kollegen“ Roboter – Ansätze und Grenzen
- KI-Studie des Münchner Kreises – Implikationen für Personalarbeit
- Veränderung menschlicher Fähigkeiten durch KI
- Future Skills – Ausprägungen und innovative Weiterbildungsformate
- KI-Grundqualifikationen für Arbeitnehmende
- Rekrutierungs- und Selektionsinstrumente für digitale Zeiten
- Innovative Ansätze zur Gestaltung von Candidate Journey und Candidate Experience
- Innovative Ansätze zur Gestaltung von Employee Journey und Employee Experience
- Virtualisierung der Candidate Journey – Auswirkungen auf Arbeitgeber-Attraktivität
- Digitalisierung in der Arztpraxis/ Pflege – Optionen zur Begegnung von Ärztemangel/ Fachkräftemangel in der Pflege
- Erklärungsansätze für Beschäftigungsumfang älterer Arbeitnehmer und deren Verrentungszeitpunkt
- Wissenstransfer zwischen Mitarbeitern in Unternehmen am Beispiel der XY AG
- Konzeption eines Index zur Messung von Diversity bei XY AG
- „Karriere“ (und Anreize) in der freiwilligen Arbeit
- Agile HR – Digitale Neuausrichtung des Personalbereichs
- "Objectives and Key Results" – State of the Art und Entwicklungsperspektiven
- Top-Sharing: Auswirkung auf interne Teamprozesse
- Design Thinking – State of the Art und kritische Reflexion
- Ambidextre Organisationsgestaltung und Führung
- Auswirkung non-territorialer Arbeitsplatzkonzepte auf Arbeitgeberattraktivität
- Vertrauen und Bindung von Crowdworkern gegenüber Crowdfunding Plattformen
- Transformationale Führung: Theoretische Grundlagen, Weiterentwicklungen und ihre empirische Validierung
- Psychologische Sicherheit und agiles Arbeiten