

Summary

Master Thesis

"The perception of organisational culture in a sustainable oriented company and the transfer into the practice"

"Moritz Graf von Hohenthal"

Sustainable Human Resources Management is a broadly discussed topic with a lot of best practice cases. The result is, that companies who want to implement a Sustainable Human Resources Management, might be confused which procedures they should choose. In this thesis, different implementation approaches will be developed, to help companies implementing a Sustainable Human Resources Management. The four organizational culture types of Cameron and Quinn will be the base for this creation. These organizational culture types are valid and it is easy to find out which culture is dominating a company and if it has to be changed. To reach the goal of this thesis, in the first step the term organizational culture, sustainability and human resources management will be defined and the link between each other described. After that, the general understanding of sustainability in the different culture types will be described. This will be the base for the conception of the different sustainable human resources management approaches with its particular goals and fields of action. In the last chapter, applied action will be related to these goals and activities to illustrate the different implementation possibilities of a sustainable human resource management.

Kurzfassung

Master Thesis

"Die Konzeption kulturadäquater nachhaltiger Personalmanagementansätze und deren praktische Umsetzung"

"Moritz Graf von Hohenthal"

Nachhaltiges Personalmanagement ist ein umfassend diskutiertes Themenfeld mit vielen Umsetzungsbeispielen. Dies kann dazu führen, dass Unternehmen, die ein nachhaltiges Personalmanagement einführen möchten, vor der Frage stehen, welche Maßnahmen sie für ihr Unternehmen auswählen sollten. In dieser Arbeit werden praktische Umsetzungsansätze entwickelt, mit denen eine Hilfestellung für verschiedene Unternehmen geboten wird, die ein nachhaltiges Personalmanagement einführen möchten. Als Basis wurden die vier Unternehmenskulturtypen von Cameron und Quinn gewählt. Diese Unternehmenskulturtypen sind valide und es lässt sich damit relativ leicht herausfinden, welche Kultur in einem bestimmten Unternehmen dominant ist und ob diese gegebenenfalls zu verändern ist. Um das Ziel dieser Arbeit zu erreichen, wird damit begonnen, die Begriffe Unternehmenskultur, Nachhaltigkeit und Personalmanagement voneinander abzugrenzen, aber auch Verbindungen aufzuzeigen. Darauf folgend wird das generelle Verständnis von Nachhaltigkeit in den einzelnen Kulturen beschrieben. Dies ist die Basis für die darauf folgende Konzeption der verschiedenen nachhaltigen Personalmanagementansätze mit ihren jeweiligen Zielen und Aufgabenbereichen. Diesen Zielen und Aufgabenbereichen werden im letzten Kapitel praktische Maßnahmen zugeordnet, um dadurch Umsetzungsmöglichkeiten verschiedener nachhaltiger Personalmanagementansätze darzustellen.