

# **Zeppelin Universität**

Department Politics, Administration, International Relations  
Lehrstuhl für Verwaltungswissenschaften und Verwaltungsmodernisierung  
Prof. Dr. Eckhard Schröter

Masterarbeit

## **(Kein) Nachwuchs für den Staat? Analyse und Empfehlungen für die Zukunft des öffentlichen Personalmanagements**

Bearbeitet von:	Florian Keppeler
Immatrikulationsnummer:	14201953
Studiengang:	Politics, Administration, International Relations
Semester:	Spring 2016
Erstbetreuer:	Prof. Dr. Eckhard Schröter
Zweitgutachter:	Prof. Dr. Christoph Demmke
Abgabedatum:	8. Juni 2016

## V. Abstract

Diese Arbeit betrachtet das Personalmanagement des öffentlichen Sektors. Dazu beschreibt sie die Entwicklung des Aufgaben- und Selbstverständnisses des öffentlichen Sektors von der Personalverwaltung zum Personalmanagement. Nachdem daraufhin der Forschungsgegenstand „öffentlicher Dienst“ mit Blick auf die verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse und die Vielzahl an Arbeitgebern eingegrenzt wurde, wird problematisiert, was unter dem Begriff der Zukunftsfähigkeit zu verstehen ist. Anschließend werden die aktuellen Herausforderungen der diffizilen öffentlichen Haushaltsslage, des demographischen Wandels und der Digitalisierung für den öffentlichen Sektor beschrieben, die den Rahmen für die strategische Ausrichtung des öffentlichen Personalmanagements darstellen.

Für eben diese strategische Ausrichtung entwickelt die Arbeit daraufhin ein Modell der Motivationslage der Nachwuchskräfte des öffentlichen Dienstes. Hier werden sowohl die altruistische Public Service Motivation, als besondere Ausprägung der intrinsische Motivation, berücksichtigt, als auch zentrale extrinsische Motivationsfaktoren des öffentlichen Sektors, und zwar die Jobsicherheit, das Laufbahnsystem sowie die Pensions- und Fürsorgeleistungen. Dabei wird die Forschungsfrage aufgeworfen, inwieweit sich diese altruistische Motivation und die extrinsische Motivation ausschließen. Diese Frage und begleitende Hypothesen zur Spezifikation der Motivationslage für bestimmte Gruppen werden anhand Daten eines Forschungsprojekts des Autors untersucht, in dem Studierende von Hochschulen für öffentliche Verwaltung befragt wurden.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die altruistische Public Service Motivation und die extrinsischen Motivationsfaktoren nachweisbar sind, aber keine Korrelation zwischen beiden besteht. Aufgrund dieser Ergebnisse werden nach einer Diskussion der Zielsetzungen des öffentlichen Personalmanagements, Empfehlungen zur strategischen Ausrichtung ausgesprochen, die sich auf Fragen der Performanz, der organisationalen Ausrichtung, des wertorientierten Leaderships und der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität fokussieren. Nach einer Reflexion über die Grenzen der Erkenntnisse wird abschließend die Wichtigkeit des Personalmanagements für die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Sektors unterstrichen.