

## **Overview of recent European and national policies in regard to human resources management (HRM) in higher education institutions (HEIs) within European Higher Education Area**

Project HRMinHEI - Modernisation of Higher Education Institutions through enhancement of Human Resources Management function (Erasmus + Project No.: 2016-1-HR01-KA203-022196)

June 2017

The following text is a translation into German of the Executive Summary of the project output (No. 1) mentioned above. The full document (in English) can be accessed through the project's website: <http://hrminhei.azvo.hr/results/>.

*Beim folgenden Text handelt es sich um eine deutsche Übersetzung der Executive Summary aus dem oben beschriebenen Projekt-Output. Das englische Original-Dokument ist erhältlich auf der Webseite des Projekts: <http://hrminhei.azvo.hr/results/>.*

## **Überblick über aktuelle europäische und nationale Strategien in Bezug auf Personalmanagement/Human Resource Management (HRM) in Hochschuleinrichtungen/Higher Education Institutions (HEIs) innerhalb des Europäischen Hochschulraums**

### **Executive Summary**

Die Bedeutung der Hochschulbildung als Treiber für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt besteht gemäß der „Modernisation Agenda“ der Europäischen Kommission darin, dass Hochschuleinrichtungen (HEIs) wichtige Partner der Europäischen Union sind, um Wachstum voranzutreiben und aufrechtzuerhalten. HEIs werden als wichtig für Europa betrachtet, insbesondere für die Verbesserung individuellen Potentials und dafür, AbsolventInnen mit Wissen und übertragbaren Kernkompetenzen auszustatten, die sie brauchen, um in hochqualifizierten Berufen erfolgreich zu sein. Außerdem sollen HEIs als Zentren der Innovation, Arbeitsplatzbeschaffung und Employability dienen, mit aktivem und effektivem Engagement durch Forschung und gesellschaftlicher Interaktion. Ferner übt die Massifizierung der Hochschulbildung einen beachtlichen Druck auf bestehende Kapazitäten aus, insofern dass, wenn dem sich wandelnden Personalbedarf nicht genügend Aufmerksamkeit gewidmet wird, die Gefahr besteht, dass operative Mechanismen von Hochschulsystemen noch ineffizienter werden als zuvor.

Dieser Bericht bietet einen Überblick über nationale Strategien hinsichtlich HRM, vor dem Hintergrund der weiter reichenden Strategien auf europäischer Ebene. Der Überblick basiert auf einem Rahmenkonzept und einer strukturierten Recherche bestehender HRM-Literatur, welche auch in die nachfolgenden Phasen und Ergebnisse des Projektes einfließen wird, insbesondere in die Entwicklung einer diagnostischen Erhebung unter HEIs (Projekt-Output 2). Letztendlich ist dieser Bericht auch dafür vorgesehen, als Hintergrundmaterial und konzeptionelle Grundlage für andere folgende Projektergebnisse zu dienen, und zwar für (a) Richtlinien für die Verbesserung von HRM in HEIs in den beteiligten Partnerländern, (b) einem Toolkit für die Verbesserung und Implementierung ausgewählter HRM-Prozesse an den beteiligten Partner-HEIs, (c) einem Online-Self-Assessment für das Benchmarking von universitären HRM-Prozessen, welches als Open Educational Ressource angeboten wird.

Dieser Bericht bietet eine theoretische Grundlage und einen theoretischen Rahmen, in dem zehn Schlüsseldimensionen von HRM beschrieben werden, und illustriert deren Anwendung im Kontext von HEIs. Mithilfe der zehn Elemente bietet der Bericht auch eine kurze Erörterung bestehender Strategien auf Europaebene, die HRM im Bereich der Hochschulbildung betreffen. Außerdem zeigt der Bericht eine Inhaltsanalyse nationaler Regelungen und Strategien in Bezug auf HRM in der Hochschulbildung für Österreich, Kroatien und Finnland.

In diesen (und anderen) Ländern hat ein Wettbewerb um Studierende, MitarbeiterInnen und knappe Ressourcen innerhalb des europäischen Hochschulraumes eingesetzt und steigt stetig. Großzügigere Regulierung hat zu größerer institutioneller Autonomie, zu zusätzlichen Chancen und größerer Verantwortung für MitarbeiterInnen und HR-bezogene Funktionen geführt. Akademische Verwaltung und akademisches Management werden zunehmend komplexer: Die Institutionen werden größer und vielfältiger, die Aufgaben haben sich multipliziert (moderne „Multiversitäten“) und die Notwendigkeit, qualifiziertes Management und qualifizierte Verwaltung zur Verfügung zu stellen, hat daher zugenommen. Mehr HRM-Aufgaben als bisher müssen auf institutioneller Ebene erfüllt werden. Heute ist „professionelles“ HRM eine wichtige Voraussetzung, damit sich eine HEI als autonome Organisation wahrnimmt, anstatt einer Zentralregierung untergeordnet zu sein.

Bestimmte Dienstleistungen von HRM wurden im letzten Jahrzehnt aufgebaut und entwickelt. HEIs als wissensbasierte Organisationen haben einen starken Fokus auf die Qualität des wissenschaftlichen Personals, da dieses für Lehre und Forschung verantwortlich ist. Eine andere wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche HEI sind deren Dienstleistungen, welche hochgradig von der Qualität der Verwaltung und des Managements abhängen. Die Qualität des Managements und der Wissenschaft hängt von der Qualität des HRM und dessen Funktionen ab. Interessanterweise gibt es nur wenig aktuelle Literatur über HRM. Nur wenige Publikationen, vorgestellt in unserem Bericht, beschäftigen sich mit diesem Managementbereich in Europa. Der Bericht zeigt klar die Unterschiede der Funktionen und Dienstleistungen von HRM an HEIs auf, zumindest in den drei genannten Ländern. Dieser erste Überblick internationaler (EU) und nationaler Strategien und HR-Regulationen hilft, weitere HR-Potentiale und -Kapazitäten auf System-, institutioneller und individueller Ebene zu entwickeln.