

besonders hohes Ansehen genießt. Viel zu weit ist der Glaube verbreitet »Personal kann jeder!« Und wenn es um Personaleinsparungen geht, stehen die Personalabteilungen ganz oben auf der Liste. Im Gegensatz zum Ingenieurwesen oder dem Controlling ist es in vielen Unternehmen dem Personalwesen nicht gelungen, sich so weit zu professionalisieren, dass die Verantwortlichen als gleichwertige Entscheidungsträger ernst genommen werden. Das Personalwesen wird viel zu oft zur bloßen Serviceabteilung degradiert, die den Vorstellungen der Fachabteilungen zu folgen hat. Wie absurd dies ist, fällt erst auf, wenn wir uns einmal den umgekehrten Fall vorstellen. Kaum jemand stört sich daran, wenn ein Abteilungsleiter im Motorenbau schlechte Einstellungsinterviews durchführt. Die Personaler haben dies hinzunehmen.

Wie würden Ingenieure wohl reagieren, wenn sie in Zukunft ihre Motoren nach den Vorgaben der Personalchefin bauen müssten?

Wenn das Personalwesen mehr sein soll als Personalverwaltung, wäre man gut beraten, seine Methoden und Entscheidungen auf eine verlässlichere Basis zu stellen. Seit Jahrzehnten gibt es empirische Forschung, in Feldern wie Personalauswahl, Personalentwicklung, Führung, Motivation oder Arbeitszufriedenheit. Diese Erkenntnisse sickern aber nur in homöopathischen Dosen in die Personalabteilungen deutscher Unternehmen ein und werden im praktischen Handeln noch weniger beherzigt.

---

## Was Ihnen dieses Buch bietet

An diesem Punkt setzt das vorliegende Buch an. In verständlicher Weise klärt es über grundlegende Methoden und Forschungsergebnisse der Personalpsychologie auf. Dabei werden alle zentralen Felder der Personalarbeit angesprochen: *Personalmarketing, Personalauswahl, Leistungsbeurteilung, Arbeitszufriedenheit, Motivation, Führung, Personalentwicklung* und *Mitarbeiterbefragungen*. Die Texte sind so geschrieben, dass sie keine einschlägige Vorbildung voraussetzen. Jedes Kapitel endet mit konkreten Vorschlägen für die Praxis. Im letzten Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse in Form von *Checklisten* zusammengefasst. Ihre Anwendung hilft dabei, Schwachstellen und Entwicklungsfelder im eigenen Unternehmen

zu identifizieren.

Wie bei jedem meiner Bücher musste auch das vorliegende Buch von zahllosen Tippfehlern befreit werden. Für diese wichtige Arbeit danke ich den Studentinnen der Wirtschaftspsychologie Malien Arndt, Evelyn Fellhölter, Tatjana Raisig und Alwine Roberg gen. Alterbaum noch einmal ganz herzlich.

Münster im Sommer 2020

Uwe Peter Kanning

---

# 1 Einführung

Im Folgenden geht es darum, die grundlegende Sichtweise der Personalpsychologie auf Theorien und Methoden der praktischen Personalarbeit darzustellen und ihren Nutzen für den Alltag zu verdeutlichen. Dabei wird sich zeigen, dass die Psychologie eine kritische Perspektive einnimmt und immer danach fragt, welche Methoden nachweislich wirken und welche nur deshalb in vielen Unternehmen zum Einsatz kommen, weil sie aus einer Tradition heraus nicht mehr hinterfragt, oder allein durch den vermeintlich »gesunden Menschenverstand«