

Personal

Kapitel 14 Berufswahl und berufliche Entwicklung – 209

Gerhard Blickle

Kapitel 15 Anforderungsanalyse – 235

Gerhard Blickle

Kapitel 16 Personalmarketing – 251

Gerhard Blickle

Kapitel 17 Personalauswahl – 271

Gerhard Blickle

Kapitel 18 Leistungsbeurteilung – 303

Gerhard Blickle

Kapitel 19 Personalentwicklung – 325

Gerhard Blickle

Zentrale Themen der Personalpsychologie gehören seit ihrem Entstehen zum Kernbestand der Arbeits- und Organisationspsychologie, wie z. B. die Personalauswahl oder Trainings für Organisationsangehörige. Der Begriff der Personalpsychologie selbst findet in der modernen deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie dagegen erst wieder seit Kurzem breite Anwendung. Es war Heinz Schuler, der diesen Begriff für sein Lehrbuch und eine neue wissenschaftliche Zeitschrift (früher Zeitschrift für Personalpsychologie, jetzt Journal of Personnel Psychology) verwendete und damit große Resonanz fand (Schuler & Kanning, 2014).

Kennzeichnend für die Personalpsychologie ist die Fokussierung auf das Individuum. Darin unterscheidet sich die Personalpsychologie zum einen von der Organisationspsychologie, bei der die sozialen Interaktionen in Organisationen im Vordergrund stehen, und zum anderen von der Arbeitspsychologie, bei der die Arbeitssituation den Mittelpunkt der Forschung ausmacht.

Diese Orientierung am Individuum hat zwei Perspektiven. Es ist einerseits die Perspektive der erwerbstätigen Person in Bezug auf mögliche Arbeits- und Berufstätigkeiten sowie auf unterschiedliche Arbeitstätigkeiten in unterschiedlichen Organisationen über die Lebensspanne hinweg. Wir fassen diese Perspektive unter dem Stichwort „Berufswahl und berufliche Entwicklung“ zusammen und behandeln sie in ► Kap. 14.

Die andere Perspektive der Orientierung am Individuum geht von der Organisation aus und schaut auf die einzelne Person. Sie fragt:

- Welche Anforderungen müssen Personen erfüllen, um für die Organisation nützlich zu sein (► Kap. 15 „Anforderungsanalyse“)?
- Wie können und müssen geeignete Personen angesprochen werden, damit diese bereit sind, der Organisation beizutreten und in ihr zu verbleiben (► Kap. 16 „Personalmarketing“)?
- Wie wählt eine Organisation geeignete Bewerber und Bewerberinnen aus (► Kap. 17 „Personalauswahl“)?
- Wer sind die Leistungsträger in der Organisation und wie können Personen zu höherer Leistung motiviert werden (► Kap. 18 „Leistungsbeurteilung“)?
- Wie kann die Organisation sicherstellen, dass Mitarbeiter und Führungskräfte zum richtigen Zeitpunkt mit den erforderlichen Qualifikationen dem Betrieb zur Verfügung stehen (► Kap. 19 „Personalentwicklung“)?

Diese Fokussierung auf das Individuum und die interindividuellen Unterschiede zwischen Personen dürfen jedoch nicht als Konkurrenz, sondern müssen als Ergänzung zur Situations- und Interaktionsperspektive gesehen werden, die gewöhnlich in der Organisationspsychologie dominiert.

Neben der Fokussierung auf das Individuum arbeitet Schuler (2006) ein methodisches Kennzeichen der Personalpsychologie heraus, das er als naturwissenschaftliche Arbeitsauffassung der Personalpsychologie kennzeichnet. Sie hat folgende Merkmale:

- Starke Bedeutung statistischer und psychometrischer Verfahren
- Emotionslose, kritische Prüfung von Hypothesen
- Orientierung am schrittweisen gemeinsamen Erkenntnisfortschritt, d. h. an einer kumulationsfähigen Forschung und an knappen, kumulationsfähigen Forschungspublikationen

Aus diesem Grund hat die Personalpsychologie oft eine stark methodisch-diagnostische Ausrichtung. Dabei ist es allerdings wichtig, dass nicht die Methode die Inhalte, sondern die Inhalte die Methode bestimmen.

Literatur

-
- Schuler, H., & Kanning, U. P. (Hrsg.). (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2006). Stand und Perspektiven der Personalpsychologie. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 50, 176–188.