

## Die Personalforscher

Die wissenschaftliche Behandlung von Fragen rund um das Personalmanagement wird in mehreren Disziplinen und konkurrierenden Schulen vorangetrieben. Nachhaltig sind nur wenige.

### Der Shooting-Star

Die Direktorin des Instituts für Führung und Personalmanagement an der Universität St. Gallen hat bereits in jungen Jahren geschafft, was einen großen Wissenschaftler auszeichnet: Mit „Organisationale Energie“ hat Heike Bruch ein eigenes Forschungsthema etabliert, das international auf großes Interesse stößt. In den letzten zwei Jahren ist sie noch einmal durchgestartet. Nach der Emeritierung der drei „Altmeister“ Wunderer, Neuburger und Rosenstiel ist sie zum unumstrittenen Shooting-Star unter den Nachwuchswissenschaftlern geworden. Neben ihrer wissenschaftlichen Reputation legt sie großen Wert auf Praxisnähe und arbeitet in ihren Projekten eng mit Unternehmen zusammen.



**Heike Bruch**

Universität St. Gallen



**Heinz Schuler**

Universität Hohenheim

### Der Personalpsychologe

Er gilt als einer der führenden Wissenschaftler in der Wirtschaftspsychologie. Berufseignungsdiagnostik und Leistungsforschung sind die Arbeitsschwerpunkte des Professors der Universität Hohenheim und wissenschaftlichen Leiters der S & F Personalpsychologie Managementberatung. Theoretische Grundlage ist sein multimodales Konzept der Personalpsychologie. Auch die verminderte Qualität des Assessment-Centers, auf die er kürzlich hinwies, lässt sich durch die Anwendung dieses Konzepts maßgeblich verbessern. Schulers aktuelle Arbeit gilt der Entwicklung neuer Verfahren zur Messung derjenigen Eigenschaften, die für den Berufserfolg eine besondere Rolle spielen, etwa Kreativität und Integrität.

### Der Großrechner

Das Handelsblatt zählt ihn – gestützt auf ein Veröffentlichungs-Ranking – zu den fünf klügsten Köpfen der deutschen Betriebswirtschaft. Das mag den jungen Volkswirt, der endgültig erst mit der Habilitation zur BWL fand, amüsieren. Hilfreich ist es dennoch. Denn seine personalökonomische, auf Rechenmodelle gerichtete



**Dirk Sliwka**

Universität zu Köln

Schule hat es außerhalb eingeschworener Wissenschaftskreise schwer. Dies erkennend, hat der jugendlich wirkende Professor für Personalwirtschaftslehre zunehmend den Austausch mit Praktikern gesucht. Dort punktet er mit kompetentem, aber unprätentiösem Auftreten und echter Wissbegier. Im Wissenschaftsbetrieb ist seine personalökonomische Schule im Kommen. Mit seinen quantitativen Arbeiten zu Anreizsystemen und Leistungsbewertung wird der Fellow des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und ehemalige SAP-Berater international wahrgenommen. In die Zukunft weist auch, dass er verhaltenspsychologische Experimente in die Personalökonomie integriert. Dass Erkenntnisse rund um die Arbeit mit Menschen quantifizierbar sein müssen, ist dabei sein oberster Leitsatz.

### Die Praktikerin

Früher als viele andere hat sich Erika Regnet mit dem demografischen Wandel beschäftigt: Ihre erste Publikation „Karriereentwicklung 40 +“ erschien bereits 2004, in der ihre Perspektive aufs Thema deutlich wird: Wie können Unternehmen das Know-how und die Motivation der Mitarbeiter erhalten? Entwickeln, Motivieren, Lernen und Führen, das sind die Themen, die die junge Hochschullehrerin der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt bewegen. Vor allem aufgrund ihrer Praxisorientierung hat sie sich einen Namen gemacht. Sie arbeitet eng mit Praktikern zusammen und hat als ebensolche ausreichend Erfahrung gesammelt: als Dozentin am USW Schloss Gracht, als Leiterin der Personalentwicklung der Kreditanstalt für Wiederaufbau und als Geschäftsführerin einer Weiterbildungseinrichtung. Wissenschaftlich verfügt sie über eine Doppelqualifikation: Studium der Psychologie, Promotion in Betriebswirtschaft. Die Schülerin von Lutz von Rosenstiel ist Kämpferin für Chancengleichheit und Mitherausgeberin des Standardwerks „Führung von Mitarbeitern“.



**Erika Regnet**

Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt