

# Führende Köpfe im Personalwesen

PERSONALLISTE. Wer bringt das deutsche Personalwesen voran? Zum dritten Mal präsentieren wir 40 Persönlichkeiten, die Sie im Blick behalten sollten.

Von Reiner Straub (Red.)

Die Liste zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ hat sich in der Personalszene etabliert: Die Persönlichkeiten, die wir vor zwei Jahren in sie aufgenommen haben, wurden von Kollegen, Kongressveranstaltern, Redaktionen oder Personalberatern angesprochen, viele haben ihre Nominierung auch gezielt für Marketing in eigener Sache eingesetzt. Unser Anliegen, mit der Liste Orientierung zu geben und vorbildliche Leistungen für das Personalwesen herauszustellen, ist aufgegangen. Deshalb haben wir die Liste in diesem Heft mit Unterstützung vieler Szenekenner und Experten aktualisiert.

Die Zusammenstellung der Persönlichkeiten hat schon im Vorfeld für Aufsehen gesorgt. Es gab zahlreiche Vorschläge

kommentieren und neue Köpfe vorzuschlagen. Auf diese Weise sind viele neue Namen dazugekommen, andere wurden mit einem Fragezeichen versehen. In der zweiten Stufe haben wir über 60 Experteninterviews geführt. Auf dieser Grundlage haben wir in mehreren Redaktionsmeetings die neue Personalliste festgelegt. Unsere Kriterien für die Beurteilung der Personen waren: Sie oder er

- hat Vorbildcharakter für andere,
- nimmt Einfluss auf die Meinungsbildung im Personalwesen,
- hat ein Thema vorangebracht,
- ist ein Machtfaktor im Personalwesen,
- steht möglichst aktiv im Berufsleben,
- repräsentiert die Arbeitgeberseite (ausgenommen davon sind Richter).

Nach den Recherchen gab es bei vielen Namen breiten Konsens. Besonders schmerzlich sind uns die Entschei-

ben. Bei den Personalmanagern haben wir uns erstmals entschieden, aus Konzernen auch Profis aus der zweiten Reihe zu nominieren. Damit wollen wir keinen Zwist in den Unternehmen säen, sondern der Tatsache Rechnung tragen, dass Personalvorstände häufig Multifunktionäre sind, und die entscheidenden Impulse für das Personalmanagement von ihren Mitarbeitern ausgehen.

Bei den Beratern konnten sich fünf Persönlichkeiten behaupten, fünf neue sind hinzugekommen. Mit Michael Lezius, der über Jahrzehnte für die Mitarbeiterbeteiligung gestritten hat, haben wir ausnahmsweise einen „Rentner“ in die Liste berufen, weil „sein“ Thema in den letzten Monaten die Regierungspolitik erreicht hat.

## Stabwechsel in der Wissenschaft

Bei den Wissenschaftlern gibt es derzeit einen Generationswechsel. Wir haben uns entschieden, die Altmeister Oswald Neuberger, Lutz von Rosenstiel und Rolf Wunderer – die nach wie vor hohe Anerkennung in Praxis und Wissenschaft genießen – aus der Liste zu nehmen, weil sie emeritiert wurden. Unter den Nachwuchswissenschaftlern gibt es noch niemand, der in ihre Fußstapfen treten kann, mit vielleicht einer Ausnahme: Heike Bruch aus St. Gallen genießt uneingeschränkte Anerkennung unter Wissenschaftlern wie Praktikern.

Mit Dirk Sliwka, Erika Regnet und Jutta Rump haben wir zudem „junge“ Professoren und Professorinnen nominiert, was sicher kontroverse Diskussionen auslösen wird. Mit Manfred Becker haben wir einen „Altgedienten“ ausgezeichnet,

---

Unsere Liste hat sich in der Personalwelt etabliert. Deshalb haben wir sie mit Unterstützung zahlreicher Szenekenner und Experten aktualisiert.

---

und Bewerbungen, die unaufgefordert in der Redaktion eingingen. Das war neu. Alle Anregungen haben wir sorgfältig geprüft, vor allem aber haben wir uns wieder in der Personalszene umgehört. Abermals haben wir in einem Umfang recherchiert, der unsere Redaktion wochenlang in Atem hielt. Dabei sind wir mehrstufig vorgegangen. In der ersten Stufe haben wir Experten aufgefordert, die Personalliste aus dem Jahr 2005 zu

und Bewerbungen, die unaufgefordert in der Redaktion eingingen. Das war neu. Alle Anregungen haben wir sorgfältig geprüft, vor allem aber haben wir uns wieder in der Personalszene umgehört. Abermals haben wir in einem Umfang recherchiert, der unsere Redaktion wochenlang in Atem hielt. Dabei sind wir mehrstufig vorgegangen. In der ersten Stufe haben wir Experten aufgefordert, die Personalliste aus dem Jahr 2005 zu

dungen, verdiente Persönlichkeiten aus der Liste herauszunehmen. Doch das war unverzichtbar, um dem „Nachwuchs“ eine Chance zu geben.

Einen großen Wechsel hat es unter den zehn Personalmanagern gegeben. Fünf von ihnen haben wir verabschiedet, fünf sind neu hinzugekommen. Besonders erfreulich ist, dass wir zwei Neuzugänge aus mittelständischen Unternehmen und zwei Frauen unter den Top Ten ha-

## 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, Neuberger 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 eingeschwoener 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