

Führungs- und Personalpsychologie

Best Practice



■ INSTITUT FÜR
■ MANAGEMENT-INNOVATION
■ PROF. DR. WALDEMAR PELZ

Nr. 1

Inhalt & Ablauf

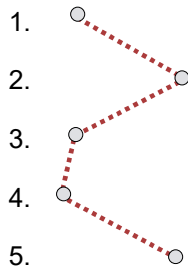


- **M1: Eignungs-Diagnostik**
 - ▶ Überblick und Grundbegriffe
 - ▶ Ziele, Aufgaben und Entwicklung
 - ▶ „Qualität“ und Praxisbezug der Diagnostik
 - ▶ Methoden, z. B. AC, Interview, Präsentation
- **M2: Evaluation und Entwicklung**
 - ▶ Leistungs- und Potenzialeinschätzung
 - ▶ Karriere, persönliche Perspektiven und Sinn
 - ▶ Methoden ⇒ Rollenspiele, Fallstudien, Planspiele, Coaching
 - ▶ Mitarbeiterbeurteilung ⇒ MAG, Feedback, Kritikgespräch
- **M3: Führung und Volition (Umsetzung)**
 - ▶ Führung, Stile, Persönlichkeit, Modelle
 - ▶ Motivation und Volition
 - ▶ Transformationale (und agile) Führung
 - ▶ Emotionale Intelligenz und Stressbewältigung
- **M4: Workshop** mit Übungen zur praktischen Anwendung des Gelernten

Nr. 2

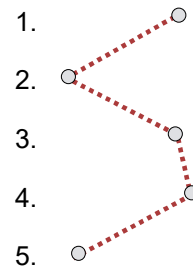
Prinzip „Matching“

Anforderungen
der Zukunft



Kompetenzen
Persönlichkeitsmerkmale
Werte

Kompetenzen
des Personals



Nr. 3

Probleme des Personalmanagements in der Praxis

- Uwe Kanning (Osnabrück):

„50 Mrd. Euro (PE und WB): Zielerreichung 10 %“

- Fredmund Malik (Uni St. Gallen):

- ▶ „Denk-Sumpf“
aus Halbwahrheiten, Aberglaube und Leerformeln“
- ▶ „Einfallstor für Scharlatanerie und jede Art von Unfug“
- ▶ Grund: Naivität des Top-Managements
(Seminarverwalter, Management, Psychologie, Praxis)



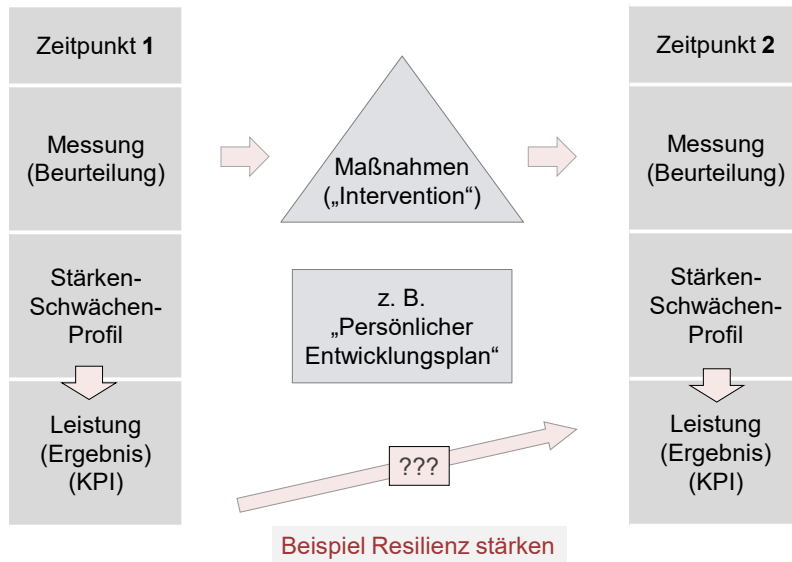
- Viktor Lau (Schwarzbuch):

NLP, DISG, Reiss-Profil, Wingwave, Insights MDI, MBTI, Systemisches Coaching

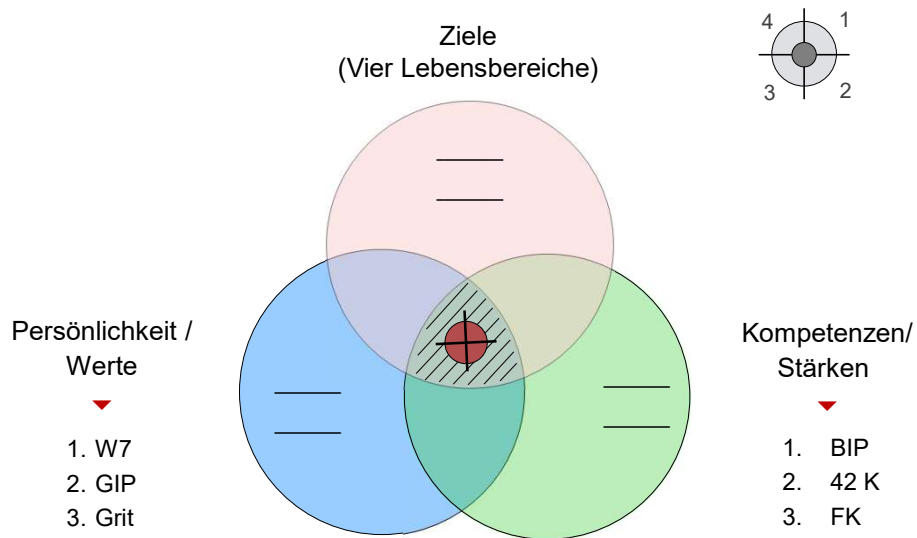
- ▶ „Obskure Managementesoterik“ und „Seelen-Pfuscherei“
- ▶ „Angloamerikanischer Berater-Klamauk“

Nr. 4

Neues Paradigma



Der innere Kompass



Zusammenhang Management und Psychologie (1)

■ Negative Emotionen

- ▶ „**Ich fühle mich** gereizt, nervös, feindselig, traurig, **besorgt**, benachteiligt, niedergeschlagen, überlastet, **erschöpft** (trotz geringer Leistung)“
- ▶ „**Ich bin** lustlos, **gleichgültig**, ohnmächtig, **frustriert**, hoffnungslos, müde“



■ Positive Emotionen

- „**Ich fühle mich** sicher, stark, stolz, begeistert, interessiert, zuversichtlich, entschlossen, **beliebt, respektiert und anerkannt**“



Leistung (Produktivität) → unternehmerische Relevanz

Fazit: „Qualität“ & Praxisrelevanz



■ Bezug zum operativen Geschäft (Verantwortungsbereich)

- ▶ **„Wir haben so viel zu tun...“** → Wirksamkeit
- ▶ **Notwendige** Kompetenzen (KPI) → Akzeptanz
- ▶ Tatsächliches („messbares“) Verhalten – Zielvereinbarungen → Veränderung

■ Bezug zur Unternehmensstrategie und Führungskräfteentwicklung

- ▶ **„Ein Gramm Auswahl ersetzt ein Kilogramm Weiterbildung“** → Effektivität
- ▶ Unterscheidung Charakter, Werte und Kompetenzen → Effizienz
- ▶ Unternehmensweite und funktionale Kompetenzen → Relevanz

■ Qualität nach DIN 33430 (Schutz von unsachgemäßer Diagnostik)

- ▶ Validität (Nachweis der Wirksamkeit)
- ▶ Reliabilität („Messbarkeit“)
- ▶ Objektivität und Normierung



! keine „Management-Esoterik“