

## Geleitwort

Ludwig Erhard, dem Vater des deutschen Wirtschaftswunders, wird die Aussage zugeschrieben, dass Ökonomie zu 50% Psychologie sei. Leider wird in dieser Aussage nicht genauer präzisiert, welche Art von Psychologie gemeint ist. Psychologie als Wissenschaft von der Vorhersage und Erklärung menschlichen Erlebens und Verhaltens ist eine wichtige Grundlagenwissenschaft für eine theorieorientierte Volkswirtschaftslehre ebenso wie für eine praxisorientierte angewandte Betriebswirtschaftslehre geworden. Zwei Nobelpreise für Wirtschaftswissenschaften sind bereits an Psychologen vergeben worden.

Der Erfolg von Unternehmen hängt zu einem großen Teil von der Qualität der Mitarbeiter ab. Für eine strategische Personalarbeit ergeben sich hierdurch vielfältige Aufgaben, geeignete Verfahren und Methoden zu finden, sie an die betrieblichen Rahmenbedingungen anzupassen, zu evaluieren und zu optimieren. Psychologische Forschung hat zu diesen Fragestellungen in den letzten hundert Jahren immer wieder entscheidende Durchbrüche erzielt, so z.B. die Messung der Schlüsselqualifikationen Intelligenz, Motivation, Wirtschaftswissen und berufliche Interessen ebenso wie die Entwicklung des Assessment Centers, die Strukturierung der Interviews, die Entwicklung meta-analytischer Techniken zur Synthese empirischer Studien, praktikable Schätzungen der Produktivitätsunterschiede von Mitarbeitern für die Anwendung von Kosten-Nutzen-Analysen in Personalauswahl bzw. Personalentwicklung und der Aufbau systematischer Evaluationsforschung um ein evidenzbasiertes Management zu ermöglichen.

Der Transfer dieses Wissens zum Wohle der Betriebswirtschaftslehre lässt gerade im deutschsprachigen Raum noch häufig zu wünschen übrig. Tobias Plate hat die Möglichkeiten genutzt, beide Disziplinen, Betriebswirtschaftslehre und Psychologie, erfolgreich mit dem Diplom abzuschließen. In der hier vorgelegten Dissertation schlägt er nun die Brücke und stellt den Wissenstransfer an einem konkreten Beispiel aus der Praxis, der Personalauswahl eines führenden Beratungsunternehmens, dar. Im Fokus stehen die theoretische Begründung, Qualität und Treffsicherheit- in der Fachsprache als Validität bezeichnet- der langjährigen Personalauswahlpraxis dieses Unternehmens. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Abschätzung des monetären Nutzens solcher Verfahren und Strategien.

Er verschweigt nicht, welche konzeptuell anspruchsvollen quantitativ empirischen Forschungsmethoden notwendig sind, um diese Zielsetzungen zu erreichen. Sein Hauptanliegen ist es, diese Grundlagen hinsichtlich ihrer Breite und Tiefe anschaulich und nachvoll-

ziehbar darzustellen, mit der Zielsetzung wie aus diesen Fundus heraus die bestehende Auswahlstrategie weiter verbessert und optimiert werden kann. Die dabei über robuste Sensitivitätsanalysen abgeschätzte Dimension des monetären Nutzens sollte jeden Kritiker zum Nachdenken anregen. Das ökonomische Potential einer validen evidenzbasierten Personalauswahl ist enorm und wird von nahezu allen in der Wirtschaft tätigen Entscheidungsträgern massiv unterschätzt und noch viel zu wenig umgesetzt, mit der Folge riesiger Opportunitätskosten, wenn nicht in diesen Bereich investiert wird. Ludwig Erhard konnte selber zu seiner Zeit nur auf Einstellungs- und Verhaltensänderungen durch seine Appelle zum Maßhalten, Seelenmassage und Optimismus setzen, wofür er von seinen Gegnern oft kritisch belächelt wurde. Er war jedoch vorausschauend genug auf die Erträge einer wissenschaftlichen Psychologie, der Erforschung menschlichen Erlebens und Verhaltens zu setzen. Die von Tobias Plate vorgelegte Arbeit lässt erahnen, welches Potential in einer besseren Umsetzung psychologischer Forschung steckt, verdeutlicht welche Facetten eigentlich in den berühmten 50% des Erhard'schen Statements enthalten sind und lässt es in einem neuen Lichte erscheinen.

Prof. Dr. Werner W. Wittmann  
Lehrstuhl Psychologie II (Methoden, Diagnostik und Evaluation)  
Fakultät für Sozialwissenschaften  
Universität Mannheim