

Warum Unternehmen PsychologInnen brauchen

Viele Personen denken beim Wort „Betriebspsychologe“ sofort an einen Berater, mit dem man arbeitsbezogene Probleme bespricht. Dabei können PsychologInnen in Unternehmen viel mehr! Psychologische Expertise kann maßgeblich dazu beitragen, Wissen zum Erfolgsfaktor eines Unternehmens zu machen.

PsychologInnen haben in der Regel eine sehr breit gefächerte Ausbildung genossen und können in Unternehmen eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten durchführen, die unmittelbar relevant für Wissensmanagement und organisationales Lernen sind.

Wissensmanagement

Wissensmanagement umfasst Konzepte und Instrumente zur Analyse, Bewahrung, Erweiterung und Optimierung der organisationalen Wissensbasis. Eines der Schlagworte in diesem Zusammenhang ist die Etablierung einer „Lernenden Organisation“, die sich ständig weiterentwickelt und auf vergangenen Erfahrungen aufbaut um konkurrenzfähig zu bleiben.

Technische Lösungen (Wissensmanagement-Systeme) und betriebswirtschaftlichen Maßnahmen (entsprechende Organisationsstrukturen etc.) sind Voraussetzungen für erfolgreiches modernes Wissensmanagement. Darüber hinaus haben lernende Organisationen folgende Merkmale: MitarbeiterInnen sind motiviert, sich ständig weiter zu entwickeln und ihr Wissen mit anderen zu teilen; es gibt eine gemeinsame Vision und gemeinsame mentale Modelle. In anderen Worten braucht es eine förderliche „Wissens- und Lernkultur“ im Unternehmen.

Wie motiviert man nun MitarbeiterInnen, ihr Wissen preis zu geben? Wie können Führungskräfte ein Klima des Lernens und Austauschens fördern? PsychologInnen können fundierte und erprobte Maßnahmen vorschlagen, wie MitarbeiterInnen zum Wissensaustausch motiviert werden können (z.B. durch entsprechende Belohnungsstrukturen), oder wie Wissensaustausch erleichtert werden kann (z.B. durch wechselnde Team-Zusammensetzungen).

Kompetenzmanagement: Personalentwicklung

Kompetenzmanagement in Unternehmen hat zum Ziel, stellenspezifische Kompetenzanforderungen abzuleiten und Mitarbeitende entsprechend fortzubilden.

Wie aber analysiert man Anforderungen und ermittelt die Kompetenzen der MitarbeiterInnen? Das Fachwissen von PsychologInnen hilft dabei, Kompetenzen von MitarbeiterInnen zu diagnostizieren und individuelle Entwicklungsmaßnahmen abzuleiten. PsychologInnen können das gesamte Bildungsangebot des Unternehmens gestalten, indem sie Weiterbildungen nach lernpsychologischen und pädagogischen Gütekriterien planen.

Bitte zitieren als:

Kump, B. (2012). Warum Unternehmen PsychologInnen brauchen. wissens.blitz (57).
http://www.wissensdialoge.de/Warum_Unternehmen_PsychologInnen_brauchen

Kompetenzmanagement: Personalauswahl

Ein Teilaspekt des Kompetenz- und Wissensmanagements ist die gezielte Personalauswahl, um eine möglichst gute Passung zwischen Erfordernissen der zu besetzenden Stelle und Eigenschaften, Fertigkeiten und Bedürfnissen des/r Bewerbers/in herzustellen. Fehlentscheidungen bei der Personalauswahl können erhebliche finanzielle und organisationale Auswirkungen haben.

Eine wichtige Voraussetzung für richtige Personalauswahl ist psychologisches Wissen, wie menschliche Merkmale mit beruflichem Erfolg zusammenhängen und wie man beides messen kann. Dies umfasst unter anderem Wissen über erprobte Instrumente der Personalauswahl, wie z.B. Multimodale Auswahlverfahren, bei denen unterschiedliche Methoden zusammen gewichtet werden, oder Multiple-Cutoff-Methoden, bei der auf verschiedenen Dimensionen Mindestkriterien erfüllt werden müssen.

Aufgabenfelder von PsychologInnen für Wissensmanagement

- Motivation von Mitarbeitern zum Wissensaustausch, Erarbeitung einer „Wissenskultur“
- Diagnose von Mitarbeiterkompetenzen, Planung von Weiterbildungen
- Auswahl und Einsatz von Verfahren zur Personalauswahl, Zusammenstellung von Teams

Fazit

Der Einsatz von psychologischem Wissen kann auf vielfältige Weise zur Wissenssteigerung und Wissensnutzung in Unternehmen führen. PsychologInnen können somit zum Erfolg einer Organisation maßgeblich beitragen, indem sie eine Lern- und Wissenskultur in Organisationen fördern, und organisationales Lernen gestalten.



Dr. Barbara Kump

schreibt auf www.wissensdialoge.de zu den Themen: Wissenskonstruktion und Lernen am Arbeitsplatz, Wissensmanagement, organisationales Lernen