

Walter A. Oechsler*

Personalforschung als Ad-hoc-Aktionismus. Der Personalmanagement-Professionalisierungs-Index der DGFP**

Die Entwicklung der Personalarbeit in Deutschland ist durch fortschreitende Professionalisierung gekennzeichnet. Dies wurde durch die zunehmende Verrechtlichung der Personalarbeit ausgelöst und findet inzwischen seinen Ausdruck in der Verankerung der Personalfunktion in der obersten Leitungsebene. Damit ist es auch an der Zeit, ein methodisches Instrumentarium bereit zu stellen, um den Professionalisierungsgrad der Personalarbeit zu messen. Die DGFP hat einen Personalmanagement-Professionalisierungs-Index vorgelegt, der im Folgenden aus methodischer Sicht analysiert wird. Dabei zeigt es sich, dass die Fundierung auf dem Stakeholder-Ansatz lediglich eine Fassade darstellt, die bei der Umsetzung des Messinstrumentariums nicht durchgehalten wird. Das Konzept und dessen Anwendung werfen nicht nur Plausibilitäts-, sondern auch gravierende Methodenprobleme auf. Diese beziehen sich auf Operationalisierungs- und Validitätsprobleme sowie auf Probleme der Indexbildung. Schließlich ist die Messmethodik von handwerklichen Mängeln des Messinstrumentariums durchzogen. Davon sind Fragenkonstruktion und Skalierungsversuche betroffen sowie die klar erkennbaren Antworttendenzen im Instrumentarium. Auf der Basis dieser Analyse bleibt nur das Fazit, dass es sich beim Personalmanagement-Professionalisierungs-Index der DGFP um Aktionismus handelt, der unprofessionelle empirische Ad-hoc-Forschung darstellt und für die Praxis nicht nur von keinerlei Nutzen, sondern sogar schädlich sein kann, wenn man sich auf die Ergebnisse verlässt.

Personnel Research as ad hoc Activism. The DGFP-Index for Measuring Professionalization of Personnel Management

Personnel Management in Germany has been characterized by increasing professionalism over the last decades. The German Association for Personnel Management (DGFP) has recently introduced an instrument for measuring the degree of professionalization of personnel management. A methodological analysis of this instrument, however, reveals several deficiencies. The instrument is based on a stakeholder approach but relies predominantly on the self evaluation of personnel managers. Methodological problems are involved with the operationalization and validation of professionalization as well as with the composition of an index. Moreover, the questionnaire is full of problems of interpretation and has a built-in tendency toward achieving a high index value. It can be concluded that the initiative for measuring professionalism of personnel management must be regarded as mere activism lacking in methodological expertise. In its present state, the instrument is of no use for practitioners and is counterproductive for professionalization.

Key words: **Personnel Management, Personnel Research, Professionalization, Stakeholder Approach**

* Prof. Dr. Walter A. Oechsler, Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Personalwesen und Arbeitswissenschaft, Universität Mannheim, Schloss, D – 68131 Mannheim. E-Mail: oechsler@bwl.uni-mannheim.de

Arbeitsgebiete: Strategisches Human Resource Management, Arbeitsrecht und internationale Mitbestimmungsforschung, Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung.

** Artikel eingegangen: 16.2.2005

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 6.4.2005.