

Systematische Implementierung von eignungsdiagnostischen Verfahren

Seit der Einführung der Assessment Center-Technik in den Personalauswahlprozess vor gut drei Jahrzehnten hat sich das Spektrum eignungsdiagnostischer Methoden erheblich erweitert und ein Ende der Entwicklungen ist – vor allem im Bereich des derzeit boomenden E-Recruitment-Marktes – nicht abzusehen. Und wie behält man da den Überblick?

Hohe Komplexität und vielfältige Anforderungen

Herrschte in den 60ern neben der Durchsicht von Unterlagen noch das „freie“ Interview vor, so wählt der Personaler heute aus einem erweiterten Fundus das seiner Ansicht nach zielführendste eignungsdiagnostische Verfahren aus. Darüber hinaus **ist durch diese kontinuierliche Entwicklung auch die Komplexität des gesamten Diagnostikprozesses gestiegen**. Hierdurch wird eine Systematik erforderlich, die die Verantwortlichen durch den gesamten Diagnostikprozess begleitet, die aber gleichzeitig noch genügend Freiräume für unternehmensspezifische Belange und Ziele lässt.

Systematische Auswahl beschäftigt Personaler längst nicht mehr nur bei Neueinstellungen. Ein Grund ist die zunehmende Berücksichtigung des Entwicklungsgedankens. Wo früher eine auf Einstellung, Beförderung oder Ablehnung reduzierte Rückmeldung Akzeptanz erfuhr, **sind heute Transparenz, Glaubwürdigkeit und Konkretisierung des Feedbacks wesentliche Bestandteile eines umfassenden Qualitätskatalogs sowie einer wertschätzenden Unternehmenskultur**. So hat sich der Fokus in den letzten zwanzig Jahren stark auf interne Potenzialeinschätzungsverfahren verlagert, die, je nach Zielsetzung, auch Auswahlprozesse sind. Neben der Erhebung eines Status quo wird auch das Ziel verfolgt, den Teilnehmern konkrete Entwicklungsbereiche und Entwicklungswege aufzuzeigen. Für eine notwendige Systematik sind darüber hinaus aber noch weitere Aspekte relevant:

- **Methodenvielfalt:** Allein die AC-Technik verfügt mittlerweile – teils als sprachliche Abgrenzung, teils als Innovation – über unzählige Derivate vom Personalentwicklungsworkshop bis hin zum dynamischen AC. Darüber hinaus findet ein auch von Experten kaum noch zu überschauendes Arsenal an diagnostischen Verfahren Anwendung; exemplarisch seien hier das Management



Dipl.- Psych., Dipl.-Kfm. Meinhof Bracht, Personalberatung Bracht & Proft, Soest



Dipl.-Psych. Christian Proft, Personalberatung Bracht & Proft, Soest