

Der Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl

Internationale Vergleichsstudien über die Praxis der Personalauswahl in Großunternehmen lassen nach wie vor einen klaren Trend erkennen: Während sich vor allem im angelsächsischen Sprachraum der Einsatz von Testverfahren im Allgemeinen und insbesondere von Persönlichkeitstests großer Beliebtheit erfreut, fristen selbst nach professionellen Maßstäben entwickelte Verfahren zur Messung von Persönlichkeitseigenschaften in Deutschland ein Schattendasein.

Fragt man nach einer Begründung, so wird immer wieder mangelndes Vertrauen in die Aussagefähigkeit von standardisierten Testprozeduren bei einem so komplexen Gegenstandsbereich wie dem der menschlichen Persönlichkeit genannt. Dabei macht es insgesamt den Anschein, dass Persönlichkeitstests vor allen Dingen hierzulande unter einem Imageproblem leiden. Nicht selten gründen Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von Persönlichkeitstests auf ausschließlich intuitiven Einschätzungen. Die wenigsten Personaler setzen sich fundiert mit den Vorzügen und den Schwierigkeiten von Persönlichkeitsverfahren auseinander. Hier tut Aufklärung Not!

Der vorliegende Artikel vermittelt Informationen aus der Praxis der Persönlichkeitsmessung und regt so zu einer strukturierten und im Ergebnis vielleicht vertrauensbildenden Diskussion über die aktuelle Situation an. Er erhebt nicht den Anspruch eines vollständigen Überblicks über den gegenwärtigen Forschungsstand. Vielmehr soll am Beispiel ausgewählter und in der Praxis häufig verwendeter Instrumente ein Überblick über den gegenwärtigen Status Quo gegeben und Vorschläge für den sinnvollen Einsatz von Persönlichkeitstests abgeleitet werden.



Dipl.-Psych. Jens Tangenberg,
Personalberater, Frankfurt
jenstangenberg@web.de

Determinanten des Berufserfolges

Die Frage ist nicht neu, hat aber angesichts immer komplexerer Anforderungen in der Arbeitswelt nichts an Aktualität verloren: **Wie gelingt es, für eine vakante Position die oder den Richtige(n) zu finden?** So banal diese Frage klingt, um so schwieriger ist es, sie überzeugend zu lösen. HR-Profis können ein Lied davon singen: Von einer erfolgreichen Beantwortung dieser Frage hängt

- nicht nur eine erfolgreiche Erledigung anstehender Aufgaben und Projekte,
- sondern auch die berufliche Zufriedenheit der ausgewählten Person, ihre Motivation und ihr Engagement, ihre Loyalität zum Unternehmen sowie ihre Verbleibensdauer und
- nicht zuletzt in der Summe vieler Personalentscheidungen letztlich der Erfolg eines Unternehmens ab.

Man kann es auf eine plakative Formel bringen: Wer mit seinem Team Erfolge feiern will, ist darauf angewiesen, dass er die richtigen Akteure auf den richtigen Positionen einsetzt. Und hier verhält es sich in der Wirtschaft nicht anders als im bezahlten Sport: Die Qualität von Personalentscheidungen determiniert im ganz entscheidendem Maße das Erreichen wirtschaftlicher Ziele.

Wie aber findet man Mr. oder Mrs. Right? Das heißt: Auf welche Kriterien sollte man sein Auge richten, um den beruflichen Erfolg möglichst sicher vorhersagen zu können? Sicherlich ist Fachwissen eine notwendige Bedingung für Berufserfolg, jedoch spielen unter anderem **auch persönliche, soziale und methodische Kompetenzen** eine mindestens genauso wichtige Rolle. Weil sie über unterschiedliche Berufe und Funktionen hinweg von zentraler Bedeutung sind, werden Soft Skills in Abgrenzung zu berufsspezifischen Fähigkeiten oft als „Schlüsselqualifikationen“ bezeichnet. Eine aktuelle repräsentative Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) bei mehr als 2.000 Unternehmen [1] zeigt, dass neben dem Fachwissen die Soft Skills und die Persönlichkeit des Bewerbers bei den befragten Unternehmen hoch im Kurs stehen. So nennen Personalleiter neben fachlichen Voraussetzungen überfachliche Kompetenzen wie etwa Neugier, Flexibilität, die Gabe, Mitarbeiter und Kollegen auf dem Wege der Kommunikation zu überzeugen, oder die Fähigkeit, sich neues Wissen rasch anzueignen, als erfolgsentscheidend für den einzelnen Mitarbeiter und für das Unternehmen.