

Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests

von
Rüdiger Hossiep
und Oliver Mühlhaus

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN
TORONTO · SEATTLE · OXFORD · PRAG

Inhaltsverzeichnis

1	Beschreibung des Gegenstandsbereiches	1
1.1	Persönlichkeitstests in Personalauswahl und -entwicklung ...	1
1.2	Definition „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“	4
1.3	Abgrenzung „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“ zu ähnlichen Begriffen	7
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	8
1.5	Betrieblicher Nutzen	9
1.6	Weitere Ziele beim Einsatz persönlichkeitsorientierter Fragebogen	13
2	Modelle	15
2.1	Zum Paradigma von Persönlichkeitseigenschaften	15
2.2	Der tiefenpsychologische Ansatz	22
2.3	Weitere Ansätze	27
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	30
3.1	Auswahl von Verfahren für unterschiedliche Einsatzfelder ...	30
3.1.1	Persönlichkeits-Struktur-Tests	30
3.1.2	Typen-Tests	32
3.1.3	Objektive Persönlichkeitstests	34
3.1.4	Freie Verfahren	34
3.1.5	Hinweise zu den Testgütekriterien	35
3.2	Beschreibung gebräuchlicher Verfahren	38
3.2.1	16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF-R)	40
3.2.2	Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)	46
3.2.3	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) und NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R)	51
3.2.4	Leistungsmotivations-Inventar (LMI)	60
3.2.5	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits- beschreibung (BIP)	65
3.2.6	DISG-Persönlichkeitsprofil	71
3.2.7	Pro facts (Multimedia-Assessment)	76

3.3	Einführung im Unternehmen	82
3.3.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	82
3.3.2	Einbindung der Arbeitnehmervertretung	83
3.3.3	Information und Einbindung der Teilnehmer	86
3.3.4	Qualifizierung der Anwender	86
3.3.5	Auswertungsmöglichkeiten	87
3.3.6	Konsequenz und Verbindlichkeit in der Umsetzung der Resultate	89
3.4	Integration am Beispiel verschiedener Einsatzfelder	90
3.4.1	Personalauswahl/-platzierung	90
3.4.2	Beratung/Coaching/Training	93
4	Vorgehen	95
4.1	Darstellung der Interventionsmethoden	95
4.1.1	Konkrete Anwendung und Auswertung am Beispielfall	95
4.1.2	Unterschiede zwischen Papierform und Computerversion	98
4.1.3	Checkliste zur Profilinterpretation von Persönlichkeitstests	98
4.1.4	Durchführung von Rückmeldegesprächen	99
4.2	Wirkungsweise der Methoden	99
4.2.1	Einfluss von Feedback auf die Selbsteinschätzung	99
4.2.2	Bewusstmachung/Abbildung und Rückmeldung von inneren Konflikten und Spannungsfeldern	100
4.2.3	Ebenen der Veränderung – Werte, Einstellungen und Verhalten	102
4.2.4	Schritte der Veränderung nach einem Feedback	104
4.3	Effektivität und Prognose	107
4.4	Varianten der Methode und Kombinationen	112
4.5	Probleme bei der Durchführung	114
5	Fallbeispiel aus der Unternehmenspraxis	118
6	Literaturempfehlungen	122
7	Literatur	122

Karten:

Seriöser Persönlichkeitstest oder mangelhaftes Verfahren – Fragen zur Testauswahl

Checkliste zur Profilinterpretation von Persönlichkeitstests und beispielhafter Ablauf eines Rückmeldegesprächs