

Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests

von

Rüdiger Hossiep und
Oliver Mühlhaus

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · BOSTON · AMSTERDAM · KOPENHAGEN
STOCKHOLM · FLORENZ · HELSINKI

Inhaltsverzeichnis

1	Beschreibung des Gegenstandsbereiches	1
1.1	Persönlichkeitstests in Personalauswahl und -entwicklung. . .	1
1.2	Definition „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“	5
1.3	Abgrenzung „Berufsbezogener Persönlichkeitstest“ zu ähnlichen Begriffen	8
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	9
1.5	Betrieblicher Nutzen	12
1.6	Weitere Ziele beim Einsatz persönlichkeitsorientierter Fragebogen	16
1.7	Exkurs: Kompetenzmanagement und der Einsatz von persönlichkeitsorientierten Verfahren	19
2	Modelle	26
2.1	Zum Paradigma von Persönlichkeitseigenschaften	26
2.2	Der tiefenpsychologische Ansatz	33
2.3	Weitere Ansätze	39
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	42
3.1	Auswahl von Verfahren für unterschiedliche Einsatzfelder . .	42
3.1.1	Persönlichkeits-Struktur-Tests	42
3.1.2	Typen-Tests	44
3.1.3	Exkurs: Häufiger Einsatz von Typen-Tests versus wissenschaftliche Kritik	45
3.1.4	Objektive Persönlichkeitstests	51
3.1.5	Freie Verfahren	52
3.1.6	Hinweise zu den Testgütekriterien	55
3.1.7	Exkurs: Selbsttäuschungseffekte bei der Beurteilung der Stimmigkeit von Testergebnissen	58
3.2	Beschreibung gebräuchlicher Verfahren	61
3.2.1	16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16PF)	63
3.2.2	Golden Profiler of Personality (GPOP)	69
3.2.3	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) und NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI-R)	75
3.2.4	Leistungsmotivationsinventar (LMI)	86
3.2.5	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)	91
3.2.6	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)	98
3.2.7	persolog Persönlichkeits-Profil	104
3.2.8	pro facts (Online Assessment)	109

3.3	Einführung im Unternehmen	115
3.3.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	115
3.3.2	Einbindung der Arbeitnehmervertretung	117
3.3.3	Information und Einbindung der Teilnehmer	119
3.3.4	Qualifizierung der Anwender	119
3.3.5	Auswertungsmöglichkeiten	120
3.3.6	Konsequenz und Verbindlichkeit in der Umsetzung der Resultate	123
3.4	Integration am Beispiel verschiedener Einsatzfelder	124
3.4.1	Personalauswahl/-platzierung	124
3.4.2	Beratung/Coaching/Training	126
4	Vorgehen	130
4.1	Darstellung der Interventionsmethoden	130
4.1.1	Konkrete Anwendung und Auswertung am Beispielfall ...	130
4.1.2	Unterschiede zwischen Papierform und Computer-Version ..	133
4.1.3	Checkliste zur Profilinterpretation von Persönlichkeitstests ..	134
4.1.4	Durchführung von Rückmeldegesprächen	134
4.2	Wirkungsweise der Methoden	135
4.2.1	Einfluss von Feedback auf die Selbsteinschätzung	135
4.2.2	Bewusstmachung, Abbildung und Rückmeldung von inneren Konflikten und Spannungsfeldern	137
4.2.3	Ebenen der Veränderung – Werte, Einstellungen und Verhalten	139
4.2.4	Lernfortschritte nach einem Feedback	140
4.3	Effektivität und Prognose	142
4.4	Varianten der Methode und Kombinationen	148
4.5	Probleme bei der Durchführung	150
5	Fallbeispiele aus der Organisationspraxis	157
5.1	Fallbeispiel 1: Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen bei einer Potenzialanalyse	157
5.2	Fallbeispiel 2: Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen bei Führungskräfte trainings	162
5.3	Fallbeispiel 3: Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen im Rahmen eines Coachings	167
6	Literaturempfehlungen	171
7	Literatur	172
8	Anhang	182