

Monika Rehr, Christian Harteis, Hans Gruber*

Potentialanalysen in der Personalentwicklung – Ein kritischer Diskurs

In Zeiten zunehmender Flexibilisierung von Arbeitsplätzen wird die Fluktuation der Arbeitskräfte zu einer wesentlichen Herausforderung der Personalarbeit in Organisationen. Die Fähigkeit, passende Mitarbeiter zu finden, an sich zu binden und ein konstantes Team aufrecht zu erhalten, gilt zukünftig als ausschlaggebender Wettbewerbsvorteil. Das erklärt den Bedarf, Verfahren der Personalauswahl und -entwicklung nachhaltig zu erforschen und zu verbessern. Eine zuletzt erschienene Studie beschreibt die Entwicklung solcher Verfahren über 10 Jahre hinweg (Hell et al. 2006). Neben dem Zuwachs an Assessment-Center-Verfahren und strukturierten Interviewverfahren wird der Einsatz von teilweise online verfügbaren Potentialanalysen als aktueller Trend angedeutet. In der Verwendung solcher Analysen, die auf Instrumenten der Persönlichkeitsdiagnostik beruhen, verhielt sich die deutsche Wirtschaft im internationalen Vergleich lange Zeit verhalten (Hossiep 1996). Dennoch zeichnet sich in letzter Zeit eine Tendenz zu einer Ausweitung von Potentialanalysen ab. Der folgende Diskurs beginnt mit einer theoretischen Fundierung der Grundannahmen von Potentialanalysen. Danach werden Aufgaben der Potentialanalysen im Bereich Human Resources, wie etwa die Personalauswahl oder Personalentwicklung, aufgeführt und kritisch diskutiert. Forschungstheoretische und praktische Konsequenzen zeigen abschließend Probleme und Lösungsvorschläge und sollen weitere Stellungnahmen provozieren.

Theoretische Grundlage von Potentialanalysen: Persönlichkeitsdiagnostik

Theorien der Persönlichkeitsdiagnostik bilden das wissenschaftliche Fundament von Potentialanalysen. Dieses Forschungsfeld erweist sich in seiner Vielfalt an theoretischen wie auch methodischen Ansätzen als außerordentlich komplex. Ausgangspunkt für Potentialanalysen ist der trait-orientierte Persönlichkeitsansatz (Filipp/Schmidt 1998), der im Gegensatz zu stadienorientierten Ansätzen der Persönlichkeitsveränderung davon ausgeht, dass sich auf der Basis von Selbst- bzw. Fremdeinschätzung über eine Vielzahl von Eigenschaften eine relativ stabile Struktur der Persönlichkeit ableitet, die sich auf einige wenige Faktoren beschränken lässt. Aufbauend auf diesem faktorenanalytischen Ansatz wurde eine kaum noch zu überschauende Anzahl von Persönlichkeitsmodellen konzipiert, vielfach zitiert etwa die „Big Five“ (Costa/Mc Crae 1988): Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit. Die inzwischen produzierte Menge an verschiedenen Rastern und Typologien erschwert es zunehmend, Vergleichsstudien durchzuführen und durch weitere Testverfahren die Faktorenstruktur von Persönlichkeit einzugrenzen. So hat der faktorenanalytische

* Universität Regensburg, Institut für Pädagogik, D – 93040 Regensburg.
Kontakt: E-Mail: hans.gruber@paedagogik.uni-regensburg.de.