



## DIE ENTSTEHUNG DER EIGNUNGSDIAGNOSTIK

Neben den fachlichen Qualifikationen, den sogenannten „hard facts“, spielen für eine nachhaltige Besetzung im Unternehmen auch die „soft skills“ eine wichtige Rolle. Diese werden durch eine wissenschaftlich fundierte Eignungsdiagnostik abgesichert, welche ein Schwerpunkt bei der HR Consult Group AG ist. Doch wann und wo hat es mit der Eignungsdiagnostik eigentlich angefangen? Wie hat sie sich entwickelt?

In der Weltgeschichte lassen sich viele Hinweise auf frühere Wegbereiter der Eignungsdiagnostik finden. Ein Beispiel ist das alte China. Dort wurden hohe öffentliche Beamte mit Hilfe einer standardisierten Selektionsprozedur ausgewählt. Die Bewerber mussten fünf Künste durchführen und zudem Kenntnisse zu den Riten und öffentlichen Zeremonien nachweisen. Dabei bewegten sich die Prüfungen auf sehr hohem Anforderungsniveau, so dass der Anteil der letztlich angenommenen Bewerber extrem gering war.



Quelle: Wikipedia(SONGDYNASTIE.JPG)

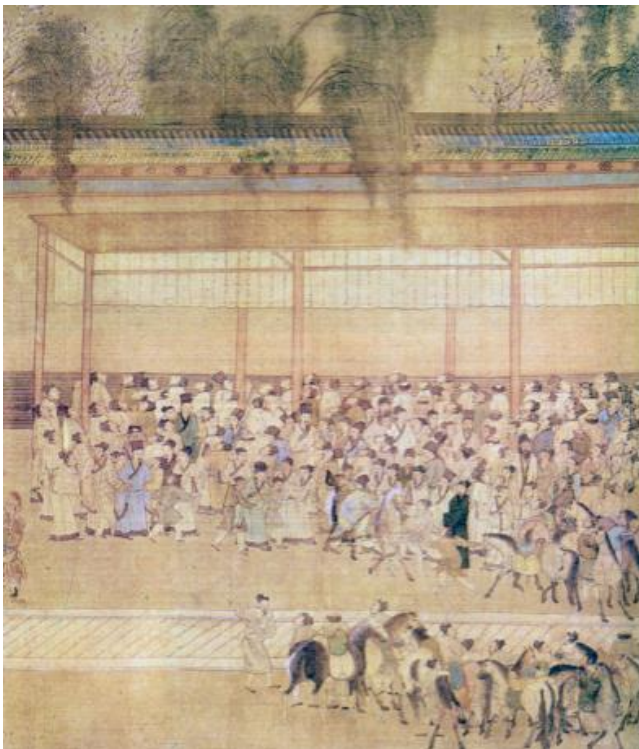
Als einer der wichtigsten Vorreiter geht Sir Francis Galton (1822-1911) aus England in die Geschichte der Eignungsdiagnostik ein. Einen Namen machte er sich wegen seiner Vielseitigkeit in verschiedenen Disziplinen. Dazu gehörte die differenzielle Psychologie, worin Galton Mitbegründer war. Diese befasst sich mit den Unterschieden zwischen einzelnen Personen im Hinblick auf psychologische Eigenschaften und Zustände. Dafür entwickelte er Testverfahren, die psychische Eigenschaften erfassen konnten. Er bemühte sich um eine möglichst exakte Quantifizierung der Eigenschaften und befasste sich sowohl mit intellektuellen Fähigkeiten als auch mit Persönlichkeitseigenschaften. Dabei hatte er sein Ziel, die Verbesserung der menschlichen Rasse, immer im Blick.



Auch das bis heute angewendete Prinzip, Menschen durch die Abweichung ihres „Messwertes“ vom Mittelwert einer Vergleichsgruppe zu beschreiben, ist von ihm entwickelt worden.

Seit 1884 konnten sich Interessenten bei ihm in London auf ihre psychischen Eigenschaften testen lassen. Charakteristisch für die Eignungsdiagnostik waren Grundeigenschaften, wie die Verhaltensbeobachtung bei der Lösung von schwierigen Aufgaben und das Erfassen von Selbst- und Fremdbild.

Die ersten Verfahren der standardisierten Persönlichkeitsdiagnostik gab es zu Beginn des 20. Jahrhunderts durch empirisch-psychologische Ansätze. Es folgte eine Zunahme an Standardisierung und Systematisierung. Hauptsächlich wurden diese frühen Persönlichkeitstests zur Unterscheidung von anpassbaren und funktionsfähigen Menschen von solchen mit abweichendem Verhalten benutzt.



Quelle Wikipedia (BEAMTENPRÜFUNGEN1.JPG)

Die ersten Persönlichkeitstests amerikanischen Ursprungs waren für den Einsatz in den militärpsychologischen Untersuchungen oder für Fragestellungen in der klinischen Psychologie vorgesehen. Zu weiten Teilen erfassten sie Konstrukte der Psychologie.

Ab 1920 gab es die erste Entwicklung von berufsbezogenen Verfahren. Diese befassten sich bereits mit geistigen Eigenschaften. Damit wurde schon die Eignung für einen bestimmten Beruf oder die Vorhersage beruflichen Erfolges bestimmt. Das erste bedeutende Verfahren dieser Art wurde am Carnegie Institute of Technology in Pittsburgh entwickelt. Basis für diesen Test waren etwa 1.000 Fragen zu verschiedenen beruflichen Interessen, die bis heute immer wieder als Quelle für neue Verfahren dienen.



Bereits der Einsatz von klinisch ausgerichteten Persönlichkeitstests für militärische Fragestellungen war erfolgreich, wodurch auch für psychopathologische Störungen (krankhaft verändertes Bewusstsein, Erinnerungsvermögen und Gefühls- bzw. Seelenleben) Tests entwickelt wurden. Dafür wurde extra der MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) konstruiert. Mit dem California Psychological Inventory (CPI) wurde schließlich ein Verfahren vorgelegt, das sich eng am MMPI orientiert, aber vor allem zur Auswahl von Führungskräften verwendet wurde.

Nach der Entwicklung des MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) und des CPI (California Psychological Inventory) stieg die Einsatzhäufigkeit von Persönlichkeitstests bis in die frühen 60er Jahre kontinuierlich an, erreichte dann ihren Höhepunkt und flaute langsam ab. Mehr als 80 % aller Großunternehmen nutzten Persönlichkeitstests zur Auswahl von Verkaufspersonal. 1984 waren es kaum mehr als ein Viertel der Unternehmen. Gründe dafür waren der von Walter Mischel vertretene Interaktionismus (Interaktion von Personen- und Situationseigenschaften) und der wachsende öffentliche Widerstand gegen Tests. Das führte zu einer intensiven politischen Diskussion über diese Verfahren, in der vor allem Aspekte der Testfairness im Vordergrund standen.

Erst ab 1980, ausgehend von den Vereinigten Staaten, wurde das Thema wiederbelebt und gewann immer mehr an Bedeutung. Das wissenschaftliche wie auch praktische Interesse erwachte aufs Neue. Von den ursprünglich lediglich übersetzten Tests bis hin zu eigenentwickelten Verfahren lässt sich ein Wandel ablesen, der eine weitere Zunahme des Interesses bis heute bestätigt.

Interessant zu sehen ist, dass das Vorkommen der Begriffe „Persönlichkeitstest“ und „Eignungsdiagnostik“ in der deutschsprachigen Literatur zwischen 1900 und 2008 aus dem Korpus „Deutsch“ einige Unterschiede aufzeigt, obwohl eine ähnliche Bedeutung der beiden Begriffe vorhanden ist. Das wird durch die nachfolgende Abbildung aus dem Buch „Eignungsdiagnostik im Praxiseinsatz – Ingenieur bleibt Ingenieur“ verdeutlicht:



Abb. 1.2. Relative Häufigkeit des Ausdrucks “Persönlichkeitstest” in der deutschsprachigen Literatur zwischen 1900 und 2008 aus dem Korpus „Deutsch“ (abgeleitet aus dem Tool Ngram Viewer [M03])



Abb. 1.3. Relative Häufigkeit des Ausdrucks “Eignungsdiagnostik” in der deutschsprachigen Literatur zwischen 1900 und 2008 aus dem Korpus „Deutsch“ (abgeleitet aus dem Tool Ngram Viewer [M03])

Während der Ausdruck „Persönlichkeitstest“ schon relativ früh, bereits 1930, an Bekanntheit gewann, wurde der Begriff „Eignungsdiagnostik“ erst nach dem zweiten Weltkrieg im Jahre 1945 richtig populär. Die „Eignungsdiagnostik“ verzeichnet seit 1957, nach einem starken Einbruch, eine stetige Zunahme, welche mehrmals kleinere Schwankungen aufweist. Hingegen muss der „Persönlichkeitstest“ immer wieder größere Einbrüche in seinem Vorkommen verzeichnen. Eine Gemeinsamkeit gibt es dann doch. Beide Begriffe weisen ab 1996 einen deutlichen Zuwachs auf, welcher auch weiterhin stetig zunehmen wird. Das bedeutet, dass beide Begriffe im 21. Jahrhundert angekommen sind und weiterhin an Bekanntheit zunehmen.

Heutzutage ist die Eignungsdiagnostik ein Sammelbegriff für berufsbezogene Verfahren zur Messung von Kompetenzen und Verhaltenstendenzen. Grundsätzlich soll die Eignungsdiagnostik dabei eine möglichst genaue Vorhersage über die Erfolgswahrscheinlichkeit bzw. die beruflichen Eignung einer Person wiedergeben.

Es ist festzuhalten, dass die Eignungsdiagnostik auf eine beeindruckende Vergangenheit zurückblicken kann, wobei sich die Entwicklung weiter fortsetzen wird.