

## STRUKTURIERTES PERSÖNLICHKEITSINVENTAR

Das Persönlichkeitsinventar ist das Kernstück von HILL\_BEST FIT und erfasst mit 288 Fragen 12 beruflich relevante Dimensionen, die eine umfassende Beschreibung der Persönlichkeit erlauben. Unter Persönlichkeit wird all das zusammengefasst, was sich auf die typische "Art" einer Person bezieht.

Die individuellen Persönlichkeitseigenschaften werden tätigkeitsspezifisch analysiert und liefern Ihnen eine zusätzliche, objektive Entscheidungsgrundlage.

Das Verfahren beruht auf dem Grundkonzept des 16 PF von Catell, wurde jedoch nach den Erfordernissen der HR-Praxis adaptiert und verfügt somit über eine höhere berufliche Relevanz. Die Faktoren sind testtheoretisch und inhaltlich gut abgesichert.

Itembeispiel Strukturiertes Persönlichkeitsinventar

### Reliabilität

Wir überprüfen die Genauigkeit des Verfahrens regelmäßig.

Der Tabelle können Sie die interne Konsistenz – anhand Cronbach Alpha errechnet – entnehmen. (Stand 09/2005, Stichprobenumfang 3.133 Personen aus Österreich)

Kontaktverhalten	0,85	Kommunikationsstil	0,75
Ziel- und Konfliktmanagement	0,83	Risikoorientierung	0,83
Soziale Ausrichtung	0,78	Selbsteinschätzung	0,86
Stimmungslage	0,81	Spannungsniveau	0,83
Aktivitätsniveau	0,73	Erwartungshaltung	0,81
Objekt-/ Subjektfokus	0,68	Selbstregulation	0,78

## Validität

Die Validität des Persönlichkeitsinventars wurde mittlerweile anhand von zwei wissenschaftlichen Studien belegt.

- > In Kooperation mit einem österreichischen Versicherungsunternehmen hat sich HILL International (2006) einem „Blindversuch“ unterzogen. 3 Gruppen von Verkäufern mit unterschiedlichem Verkaufspotenzial (auf der Basis des Umsatzes bestimmt) sollten nur auf der Informationsgrundlage des Strukturierten Persönlichkeitsinventars sowie der Verkaufsstilanalyse von HILL identifiziert werden. Die unterschiedlichen Verkaufsgruppen konnten dabei von HILL klar und eindeutig bzw. nur auf der Basis der beiden Fragebogenmodule definiert werden.
- > Klientinnen und Klienten, die innerhalb des letzten Jahres bei HILL International eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben, wurden mittels Fragebogen von Cornelia Steiner (2006) befragt: 9 von 10 Befragten konnten aufgrund der Beratung eine berufliche Entscheidung treffen. Alle gaben an, in der HILL Kompetenzanalyse<sup>®</sup> ausreichend Informationen über die eigenen Stärken und Schwächen erhalten zu haben.

## Verfälschbarkeit

Generell besteht bei Persönlichkeitsfragebogen die Schwäche der Verfälschbarkeit, um diese im Persönlichkeitsinventar zu minimieren, wurde eine eigene Skala („Soziale Erwünschtheit“) entwickelt. Im Übrigen unterliegen andere Möglichkeiten der Informationsgewinnung ebenfalls dieser Einschränkung.

