

STRUKTURIERTES PERSÖNLICHKEITSINVENTAR

Finden Sie heraus, ob die Persönlichkeit der Kandidatin bzw. des Kandidaten wirklich zu den Anforderungen der gesuchten Position und Ihres Unternehmens passt.

Sie erhalten eine Beschreibung der Person anhand von 12 fachübergreifenden Persönlichkeitsdimensionen wie z.B. Belastbarkeit, Ziel- und Konfliktmanagement oder Kommunikationsstil. 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 03/2009, Stichprobenumfang deutsche Version: 4.455 Personen, Stichprobenumfang gesamt: 15.500)

Kontaktverhalten	0,85	Kommunikationsstil	0,75
Ziel- und Konfliktmanagement	0,84	Risikoorientierung	0,83
Soziale Ausrichtung	0,79	Selbsteinschätzung	0,87
Stimmungslage	0,82	Spannungsniveau	0,84
Aktivitätsniveau	0,74	Erwartungshaltung	0,81
Objekt-/ Subjektfokus	0,70	Selbstregulation	0,78

Reliabilitäten Superskalen:

Verkauf	0,83
Führung	0,82
Kooperation	0,72
Leistungsstreben	0,70
Soziale Erwünschtheit	0,72

Validität

Die Validität des Persönlichkeitsinventars wurde mittlerweile anhand von drei aktuellen 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[®] ausreichend Informationen über die eigenen Stärken und Schwächen erhalten zu haben.
- > In der empirischen Untersuchung von Barbara Amon (2009) wurde anhand von 158 Probanden zum einen das Strukturierte Persönlichkeitsinventar und zum anderen die HILL Managementanalyse in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementenerfahrung der Testpersonen überprüft. Der Schwerpunkt der Analyse lag auf dem Gütekriterium der Validität. In der Diplomarbeit von Barbara Amon konnte nachgewiesen werden, dass der Persönlichkeitsfragebogen „Strukturiertes Persönlichkeitsinventar“ das Gütekriterium der Validität in Abhängigkeit der Führungs- bzw. Managementenerfahrung der Testpersonen bestens erfüllt. Somit kann das Strukturierte Persönlichkeitsinventar für die Prognose von Führungs- bzw. Managementeignung erfolgreich eingesetzt werden.

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.

