

Der Monatsreport für EDV und Personal Computerunterstützte  
Personalauswahl- und Testsysteme- eine effiziente Unterstützung im  
Personalauswahlprozess

## DER MARKT IST WEITER ALS BEHAUPTET!

Wien • (IDG/Christian Kinzl)

Die Behauptung, dass die EDV- Einbindung in moderne Test- verfahren zu wünschen übrig ließe (Job Update 4), hatte einen Aufschrei enger damit befasster Fachleute zur Folge. Anwender sowohl in Personalabteilungen, als auch Personalberater wussten etwas anderes zu berichten.

Gemäß dem Wunsch der Richtigstellung, wird uns diesen und nächsten Monat Mag. Josef Wegenberger- Dipl. Psychologe und Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik (nach eigenen Angaben eines der führenden Unter- nehmen in der Entwicklung und Einführung computergestützter Personalauswahl und Testverfahren) die Erfahrungen und Kenntnisse aus seiner Sicht auf diesem Gebiet vermitteln und uns so einen Weg durch diesen Dschungel bahnen. Neue Mitarbeiter sind eine "wertvolle Investition" für jedes Unternehmen. "Fehler" bei der Personalsuche bzw. -auswahl und -integration neuer Mitarbeiter kommen sehr teuer, insbesondere, wenn sie zu einem baldigen Ausscheiden des neuen Mitarbeiters führen

Die zusätzlichen Kosten eines neuen Mitarbeiters, der innerhalb eines halben Jahres bereits wieder das Unternehmen verlässt, belaufen sich bei einem qualifizierten Facharbeiter auf ca. öS 250.000,-, bei einer Führungskraft je nach Aufgabe sogar auf bis zu öS 1.800.000,-

## Mitarbeiterauswahl bedeutet Investitionsentscheidung

Entscheidung birgt vom Namen her Risiko in sich.

Mit Hilfe unterschiedlichster Methoden und Instrumentarien versuchen wir - seit Beginn einer strategischen Personalauswahl das Entscheidungsrisiko zu minimieren. Das heißt wir versuchen mit verschiedenen Hilfsmitteln den geeignetsten Bewerber für das eigene Unternehmen bzw. das spezifische Anforderungsprofil herauszufinden.

Dabei bedienen wir uns Verfahren wie z.B. strukturiertes Interview durch Personalleiter und Linienführungskraft, Zeugnis-, Unterlagen- und Referenzanalyse, Arbeitsproben, Assessment Center und natürlich "psychologische Tests".

Laut Definition ist ein Test eine Aufgabe, die an einer großen Zahl von Personen erprobt worden ist. Weiters muss bekannt sein, in welcher Weise der Durchschnitt alle Testpersonen darauf reagiert hat

Wir unterscheiden dabei:

TESTVERFAHREN	DIMENSIONEN
Intelligenztests	Lernfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analytische Fähigkeiten</li> <li>- Auffassungsfähigkeit</li> <li>- Zusammenhänge erfassen</li> </ul>
Leistungstests	Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orthographie</li> <li>- Technisches Verständnis</li> <li>- Fremdsprachen</li> </ul>
Persönlichkeitstests	Persönlichkeitstests <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamfähigkeit</li> <li>- Kontaktfähigkeit</li> <li>- Führungsfähigkeit</li> <li>- Selbstvertrauen</li> </ul>

Diese können als Papier und Bleistifttests bzw. computergestützt vorgegeben werden.

Die vorliegenden Tests werden nach verschiedenen Gütekriterien beurteilt:

### - Reliabilität:

Mit Reliabilität wird die Genauigkeit bezeichnet, mit welcher der Test das zu messende Merkmal misst.

### - Validität:

Darunter wir die Gültigkeit der Testergebnisse verstanden, Das heißt:

Misst der Test wirklich das Merkmal, das er messen soll

#### - Wirtschaftlichkeit:

Wie sieht die Kosten- Nutzen- Relation aus?

#### - Praktikabilität:

Handhabung

#### - Normierung:

Ein Test ist dann normiert, wenn die Leistung der Testperson mit der Leistung der anderen Testperson verglichen werden kann. Ein normierter Test macht z.B. Aussagen

darüber, wie gut eine Testperson verglichen mit der Gesamtzahl aller anderen Testpersonen für einen bestimmten Beruf geeignet ist.

### Problembereiche

Im Folgenden möchte ich auf einige Probleme mit gängigen Tests, sowie deren computergestützte Versionen eingehen:

1. Die Entwicklung von Testverfahren ist durch die Standardisierung sehr teuer (je nach Komplexität zwischen öS 500.000,- und öS 2.000.000,-). Daher werden Tests nur sehr spärlich neu entwickelt, vorhandene Testverfahren stammen zum Großteil aus den 50er bzw. 60er Jahren.

2. Die am Markt befindlichen computergestützten Verfahren sind zum Großteil auf Computer umgelegte Papier und Bleistifttests. (16Pf, MIT, BIT, MMPI, FPI...) Tests mit fragwürdiger Qualität werden durch ein Herausputzen auf Modernität auch nicht besser<sup>3</sup>. Verschiedene Testverfahren vor allem Persönlichkeitstests stammen aus dem Klinischen Bereich (z.B. MMP) und sind daher nur bedingt auf den wirtschaftlichen Bereich der Personalauswahl übertragbar.

4. Durch die hohen Vorinvestitionen bei der Testentwicklung werden Tests nicht auf Unternehmens- und Anforderungsprofilspezifika abgestimmt. Die Qualität der Ergebnisse leidet darunter.

5. Im letzten Job Update (Nr. 4) wurde unter anderem geschrieben, dass die Bildschirmgestaltung bei vielen Programmen zu wünschen übrig lässt und mehr Farben implementiert werden sollten. Nun gibt es einige Beispiele von Programmen (z.B. MC-AS, Choice, etc.) welche die Anforderungen von optimalen Bildschirmdesign, Handhabung und Farbkombination erfüllen. Farben sind jedoch Bedeutungsträger und sollten daher nicht aus "Lust und Tollerei" eingesetzt werden, sondern Farb- und wahrnehmungspsychologisch richtig sparsam verwendet werden.

## Grundsätze

Im Folgenden einige Grundsätze effizienter computergestützter Testverfahren:

1. Computergestützte Testverfahren sollten nicht einfach alte Testverfahren in neuer Aufmachung, sondern Neuentwicklungen bzw. Modifikationen sein.
2. Computergestützte Testverfahren sollten eine hohe Reliabilität bzw. Validität aufweisen, an mindestens 2000 Echtversuchspersonen vorgegeben worden sein (Echtversuchspersonen sind nicht einfach Studenten, sondern Personen, die sich in Bewerbungs- bzw. Karrieresituation befinden.)
3. Computergestützte Testverfahren sollten auf die Anforderungen Ihres Unternehmens bzw. auf die Spezifika des Anforderungsprofils bzw. der jeweiligen Funktionsgruppe maßgeschneidert sein
4. Werden bei computergestützten Testverfahren bestehende Tests eingesetzt, so sind sie NEU zu standardisieren.
5. Computergestützte Test- und Personalauswahlverfahren sollten in der Zielgruppe relativ unbekannt sein. Das Problem vieler an und für sich guter Testverfahren ist, dass sie von vielen Unternehmen und Personalberatern eingesetzt werden. So werden z.B. der I6PF, IST 70 und der D2 von 80 aller Unternehmen welche im deutschsprachigen Raum Tests verwenden, eingesetzt. In größeren Schulen und Universitäten werden diese Systeme um den Vervielfältigungspreis von öS 30,- gehandelt.

6. Persönlichkeitstests sind ein unumgänglicher Bestandteil einer qualifizierten Testbatterie. Das Problem dabei liegt in der Verfälschbarkeit. Fast alle gängigen Verfahren weisen eine hohe Augenscheinvalidität auf sind damit auch von ungeübten Testpersonen leicht auf das Idealprofil manipulierbar. Bei computergestützten testverfahren sollten daher nur objektive Verfahren verwendet werden, welche eine geringe Augenscheinvalidität aufweisen und daher nicht verfälscht werden können.

7. Optimale Bedienerfreundlichkeit und Bildschirmgestaltung stellen die Grundlage für den Erfolg eines computergestützten Systems dar.

In der nächsten Ausgabe von Job Update möchte ich auf Verfahren eingehen, welche den oben angeführten Grundsätzen entsprechen, vorstellen.

Informationen:  
GWO, Mag. Josef Wegenberger  
Tel.: 0222/587 4810

---

managementcube Personaldiagnostik bietet höchste Treffsicherheit für Ihr Personal-Management. Ein praxiserprobtes System in 6. Generation, das bis dato auf über 2.000.000 Testanwendungen zurückblickt.

Das multiprofessionelle managementcube-Entwicklungsteam und die strategische Kooperation mit Sage, einem der weltweit führenden Anbieter von Business-Software, stellt die Qualität von mangementecube Personaldiagnostik langfristig sicher. managementcube Personaldiagnostik ist ein Unternehmensbereich der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik Unternehmensberatung GmbH