

Stefanie Kademann

Personalauswahl & Schlüsselqualifikationen: Ansätze zur Validierung des TFA Modul
Englisch

Einleitung

In den letzten Jahren haben sich die Anforderungen beruflicher Tätigkeiten in großem Maße gewandelt. Während fachliche Qualifikationen stets das bedeutendste Kriterium für den beruflichen Aufstieg darstellten, spielen soziale und fachübergreifende Kompetenzen eine zunehmend größere Rolle für die berufliche Zufriedenheit und Erfolg.

Die Schnelligkeit von Transformationsprozessen in vielen Unternehmen setzen bei ihren Führungskräften und Mitarbeitern eine Wandlungsfähigkeit und Flexibilität voraus, die weit über das hinausgeht, was bisherige Veränderungen in der Arbeitswelt erforderten (Hossiep & Paschen, 2003). Schlüsselqualifikationen sind für eine erfolgreiche Bewältigung beruflicher Anforderungen unentbehrlich geworden, Aufgabe der psychologischen Personalauswahl ist es dabei, ganz nach dem Modell des „person-job-fit“, diejenigen Bewerber auszuwählen, deren Fertigkeiten, Motiv- und Wertestruktur mit den zu erwartenden Anforderungen und den im Sinne des Erfolges geforderten Verhaltensweisen übereinstimmen. Die potentialgerechte Auswahl und Platzierung seiner Mitarbeiter stellt für ein Unternehmen heute einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil dar.

Der TFA – Test für Auszubildende – Modul Englisch (Liepmann, Nettelstroth & Tartler, in Druck) ist Bestandteil einer zukünftigen Testbatterie, die solche Qualifikationen in verschiedenen Basiskompetenzen erfassen soll. Speziell Englischsprachkenntnissen kommt im Zuge fortlaufender Globalisierung in international agierenden Unternehmen eine immer größer werdende Bedeutung zu.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, die Grundlagen fremdsprachlicher Kompetenz im Sinne einer beruflichen Schlüsselqualifikation zu klären und der Frage nach einem möglichen Zusammenhang von englischer Fremdsprachenkompetenz und Persönlichkeit nachzugehen. Außerdem leistet die anschließende Untersuchung einen Beitrag zur Normierung und Validierung des TFA Englisch.

Die Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und einen empirischen Teil. Im theoretischen Teil werden zunächst die Grundlagen und das Vorgehen psychologischer Personalauswahl vorgestellt (Kap. 2). Der Begriff der Schlüsselqualifikation mit seinen Indikationen für einen beruflichen Kontext soll dann Thema sein (Kap. 3), bevor nachstehend Englischsprachkompetenz als Schlüsselqualifikation im Zusammenhang mit der Bewerberauswahl diskutiert wird (Kap.4). Hier werden verschiedene Modelle fremdsprachlicher Kompetenz vorgestellt und individuelle Differenzen im Spracherwerb und der –reproduktion geklärt. Der Begriff der Persönlichkeit (Kap. 5) soll danach zunächst allgemein thematisiert, auf Konzepte des Eigenschaftsbegriffes und das Modell der Big Five eingegangen werden. Die Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und fremdsprachlicher Kompetenz sollen anschließend diskutiert werden; Persönlichkeit als Determinante beruflichen Erfolges und als Faktor in der Personalauswahl schließt den ersten Teil der Arbeit dann ab.

Im empirischen Teil (Kap. 6) werden nach Beschreibung von Stichprobe, Instrumenten und Durchführung die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt und anschließend diskutiert.