

# Die Potenzialanalyse aus ethischer Sicht

Analysis of Potential – Ethical Point of View

Ulrike Kipman

## Zusammenfassung

*Die „optimale Nutzung der Ressource Mensch“ soll in diesem Artikel diskutiert werden. Welche Ressourcen ein Mensch mitbringt, wird meist mit Hilfe eignungsdiagnostischer Verfahren erhoben – dies entweder schon vor der Einstellung ODER zur Entscheidung, was eine Beförderung betrifft. Dass diese Vorgehensweise aus betriebswirtschaftlicher Sicht erhebliche Vorteile bringen kann, steht außer Frage. In der folgenden Abhandlung soll analysiert werden, wie diese Verfahren aus ethischer Sicht zu beurteilen sind.*

## Abstract

*The optimum use of the person as a resource is to be discussed in this article. The ability of a person is generally proven by diagnostic aptitude tests taken prior to the applicant's employment or when considering a promotion. There is no doubt that proceeding in this manner as far as an economic advantage is concerned proves to be very profitable. The exposition below will judge and analyze the ethical point of view of the procedure indicated above.*

## 1. Grundlegende Gedanken zur Ausgangslage

„Auch wenn in den letzten Jahren grundsätzliche, anthropologisch und sozialpolitisch orientierte Bedenken gegenüber der Eignungsdiagnostik formuliert wurden, ist die Eignungsdiagnostik zu einem unentbehrlichen Instrumentarium beruflicher Entscheidungsfindung avanciert. Die Anwendung angemessener eignungsdiagnostischer Verfahren ermöglicht die Auswahl jener Kandidaten, die den größtmöglichen Ertrag für ein Unternehmen garantieren. Unter diesen Verfahren wird auch die Potenzialanalyse als eignungsdiagnostisches Instrument in den verschiedensten Unternehmen immer beliebter.“ (vgl. Rexilius, 2002)

Diese Aussage, die sich in Abwandlungen in mehreren einschlägigen Werken zur Eignungsdiagnostik findet, möchte ich an den Anfang dieser Abhandlung stellen.

Kritisch anzumerken ist hier, dass lediglich auf den Nutzen des Unternehmens abgestellt wird, welches „durch die

Auswahl des besten Kandidaten den größten Erfolg“ haben soll. In dieser Aussage bleibt die Person mit ihren Rechten und deren Rolle im Verfahren (bewusst?) ausgespart.

*Genau diese Problematik soll im Folgenden behandelt werden:*

Das Verhalten der Unternehmen im wirtschaftlichen Prozess wird von einer sensibilisierten Öffentlichkeit zunehmend kritisch betrachtet. Insbesondere ist die Diskussion um die Legitimität wirtschaftlichen Handelns schärfer geworden. Globalisierungsaspekte, Managementgehälter und Abfindungen, Hyperwettbewerb mit Bestechungen sowie Skandale um „kreative Buchführung“ haben den Rechtfertigungsdruck auf die Unternehmen erhöht. Gleichzeitig nimmt in stagnierenden Märkten der Konkurrenzdruck zu. Nicht selten verschieben die Unternehmen ihre Aktivitäten von Wachstumsstrategien auf die Konsolidierung des Erreichten. Da nahezu alle Unternehmen über moderne Instrumente der Unternehmensführung verfügen und diese unter dem Einfluss der Beraterindustrie strukturell immer ähnlicher werden, kommt es zunehmend auf die Qualität der Mitarbeiter an. So ist die „optimale Nutzung der Ressource Mensch ein erheblicher Wettbewerbsvorteil“ (vgl. Müller, 2004), vor allem bei sektoraler Knappheit auf den Personalmärkten. Geht man in der Folge davon aus, dass der Wettbewerb auch oder vorrangig auf den Personalmärkten entschieden wird, gibt das Image des Unternehmens den Ausschlag für die Qualität des Bewerberpools. In diesem Zusammenhang ist es vorteilhaft, wenn das Unternehmen als ethisch reflektiert und sozial verantwortlich gilt. Die gesamte Handhabung des Bewerbungsprozesses prägt den Eindruck, den ein Bewerber von dem Unternehmen hat. Da davon auszugehen ist, dass er über diese Erfahrung mit Familienmitgliedern, Freunden und Bekannten spricht, trägt sie wesentlich zum Bild des Unternehmens bei. Dabei gibt die Art und Weise der Personaldiagnostik Auskunft über das unternehmerische Selbstverständnis, macht deutlich, welche Leute ein Unternehmen anziehen möchte und lässt Rückschlüsse auf die unbekanntenen Elemente der Unternehmenskultur zu. Qualifizierten und ethisch sensibilisierten Personen ist es unter Umständen wichtig, in einem Unternehmen zu arbeiten, das von einer sozial- und umweltverträglichen Verantwortungsethik geprägt ist. Obwohl die Lage auf dem aktuellen Arbeitsmarkt ihnen nahe legt, sich auch problematischen Auswahlprozessen zu unterwerfen, werden sie zögern, sich auf ein Unternehmen einzulassen,