



Dr. Martin Kersting, Diplom-Psychologe, ist Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Seit 30 Jahren engagiert er sich im Bereich Personalpsychologie. Er ist Mitautor der DIN 33430, die Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik beschreibt, und Autor verschiedener Tests zu kognitiven und sozialen Kompetenzen. Kontakt: www.kersting-internet.de



Foto: Peter Stone

Martin Kersting
Experte für psychologische Diagnostik

Meine beruflichen Stationen:

Wissenschaft (Studium, Germanistik und Psychologie), Praxis (Personalauswahl), Wissenschaft (Promotion, Habilitation), Praxis (Führungskräftetrainings), Wissenschaft (Professur) ...

Das wollte ich auch mal werden:

An die Berufswünsche zu Kinderzeiten erinnere ich mich nicht. Im nächsten Leben möchte ich Briefträger werden: einer Arbeit nachgehen, die man täglich erledigen, die man abschließen kann.

Diese berufliche Herausforderung würde mich reizen:

Moderator für Wissenschaftssendungen zu sein sowie Interviewer für das Feuilleton.

Wen ich gern beraten oder trainieren würde:

Nach wie vor: engagierte, reflektierte Menschen mit herausfordernden Fragestellungen, in einem Umfeld, das sich positive Veränderungen wirklich wünscht.

Mein Arbeitsplatz ist:

Manchmal ein stiller Raum mit Papier und Bleistift bzw. einem Bildschirm und Tastatur. Manchmal ein Raum mit Menschen. Immer sehne ich mich nach dem jeweils anderen Arbeitsplatz.

Ich verpasse niemals:

Das Gegenargument.

Als Nächstes lerne ich:

Noch intensiver an die nächste Generation zu denken.

So muss eine Führungskraft sein, damit ich ihr folgen würde:

Eine innovative und entschlossfreudige Person, die ihre Ideen und die Personen, mit denen sie arbeitet, als eine Angelegenheit des Herzens betrachtet. Eine Person, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der eigenen Begeisterung teilhaben lässt und sich über deren Erfolg aufrichtig freut. Eine Person, die alles so gestaltet, dass man ohne sie auskommt.

Mein Arbeitsmotto:

„Ich habe keine Zeit, mich zu beeilen.“ (Igor Strawinsky)

Diese Diskussion über die Arbeitswelt regt mich auf:

Digitalisierung von unzulänglichen Prozessen; Arbeit am Employer Branding anstatt an den Problemen; Steigerung der sozialen Akzeptanz von Personalauswahlverfahren als Validitätsersatz; persönliche Überzeugung anstelle empirischer Evidenz; Meinen statt Wissen; Trends statt Fortschritte; Illusionen statt Visionen; High Level Bullshit statt Nachdenken; Präsentation statt Reflexion; soziale Kompetenz als Ersatz für Intelligenz; Zertifikate statt Bildung; Kopieren statt Kopieren ...

managerSeminare

Das Weiterbildungsmagazin

Psychological Safety im Unternehmen

Angstfrei arbeiten

Agile Zwischenbilanz

Die Erfolgsfaktoren der
Pionierunternehmen

Kontaktlos eingestellt

Wie digitales Recruiting
gelingt

Bad Leadership

Wie Krisen schlechte
Führung offenlegen

