
Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Das Verhältnis zwischen Praxis und Forschung in der Personalauswahl: Weiß die linke Hand, was die rechte tut? | 1 |
| | Neil Anderson | |
| 1.1 | Einleitung | 2 |
| 1.2 | Fragmentierung oder Spezialisierung: Wege zu einem Modell der Psychologie der Personalauswahl | 3 |
| 1.3 | Forschung-Praxis-Beziehungen in der Personalauswahl | 6 |
| 1.4 | Beziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis: Ein neuer Forschungsbereich in der Personal- und Organisationspsychologie | 10 |
| 1.5 | Synergie zwischen Forschung und Praxis: Vier historische Szenarien der psychologischen Personalauswahl | 11 |
| 1.6 | Anregungen für die zukünftige Forschung im Bereich des Forschung-Praxis-Verhältnisses in der Personalauswahl | 23 |
| | Literatur. | 26 |
| 2 | Berufliche Eignung und ihre Diagnostik. | 31 |
| | Carolyn Palmer und Martin Kersting | |
| 2.1 | Berufliche Eignung. | 32 |
| 2.2 | Diagnostik der beruflichen Eignung. | 35 |
| 2.3 | Passung von Person und Organisation | 41 |
| 2.4 | Methoden der Eignungsdiagnostik. | 44 |
| 2.5 | Balanced Scorecard eignungsdiagnostischer Verfahren. | 48 |
| 2.6 | Fazit | 53 |
| | Literatur. | 54 |
| 3 | Qualität in der Personalauswahl | 57 |
| | Klaus G. Melchers | |
| 3.1 | Einleitung | 58 |
| 3.2 | Indikatoren für die diagnostische Güte von Auswahlverfahren | 58 |
| 3.3 | Qualitätsstandards für die Personalauswahl. | 60 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 3.4 | Wie wirkt sich die Einhaltung zentraler Qualitätsaspekte auf die Qualität der Personalauswahl aus? | 62 |
| 3.5 | Welchen Nutzen haben auswählende Organisationen von der Berücksichtigung der Qualitätsaspekte? | 66 |
| 3.6 | Fazit | 68 |
| | Literatur. | 69 |
| 4 | Anforderungsanalysen | 71 |
| | Friedemann W. Nerdinger | |
| 4.1 | Anforderungen und Anforderungsanalysen | 72 |
| 4.2 | Konzepte anforderungsrelevanter Personenmerkmale | 74 |
| 4.3 | Methoden und Verfahren zur Bestimmung von Anforderungen | 76 |
| 4.4 | Fazit | 85 |
| | Literatur. | 87 |
| 5 | Interviewverfahren und biografischer Fragebogen | 91 |
| | Anja Strobel und Luise Franke-Bartholdt | |
| 5.1 | Interviewverfahren | 92 |
| 5.2 | Biografischer Fragebogen | 106 |
| 5.3 | Fazit | 116 |
| | Literatur. | 117 |
| 6 | Testverfahren I: Kognitive Fähigkeiten | 127 |
| | Martin Kersting und Carolin Palmer | |
| 6.1 | Intelligenz: Bedeutung, Messung und Aussagekraft | 128 |
| 6.2 | Zur Treffsicherheit intelligenztestbasierter Aussagen | 129 |
| 6.3 | Intelligenzmodelle | 131 |
| 6.4 | Ausgewählte Intelligenztests | 136 |
| 6.5 | Zur Einsatzhäufigkeit und zur Akzeptanz von Intelligenztests | 139 |
| 6.6 | Kriterien der Testauswahl. | 141 |
| 6.7 | Kreativität. | 142 |
| 6.8 | Kreativität und Intelligenz | 143 |
| 6.9 | Kreativitätstests | 148 |
| 6.10 | Erweiterungen des Intelligenzbegriffs | 149 |
| 6.11 | Fazit | 150 |
| | Literatur. | 151 |
| 7 | Testverfahren II: Persönlichkeit und personenbezogene Attribute | 159 |
| | Rüdiger Hossiep und Sabine Weiß | |
| 7.1 | Zur Relevanz persönlichkeitsorientierter Verfahren im eignungsdiagnostischen Kontext. | 160 |
| 7.2 | Definitorische Überlegungen zu persönlichkeitsorientierten Verfahren im berufsbezogenen Kontext. | 161 |
| 7.3 | Kriteriumsvalidität persönlichkeitsorientierter Testverfahren | 162 |
| 7.4 | Arten persönlichkeitsorientierter Verfahren | 164 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 7.5 | Einsatzhäufigkeit persönlichkeitsorientierter Verfahren in Deutschland. . . | 168 |
| 7.6 | Zur Verfälschbarkeit persönlichkeitsorientierter Testverfahren | 170 |
| 7.7 | Rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz persönlichkeitsorientierter Testverfahren. | 171 |
| 7.8 | Einbettung persönlichkeitsorientierter Verfahren in den Personalauswahlprozess und darauf aufbauende Personalentwicklungsprozesse. | 175 |
| | Literatur. | 178 |
| 8 | Arbeitsprobe und Situational-Judgment-Test | 181 |
| | Arleta Franczukowska | |
| 8.1 | Arbeitsprobe. | 182 |
| 8.2 | Situational-Judgment-Test | 188 |
| 8.3 | Fazit | 194 |
| | Literatur. | 195 |
| 9 | Assessment-Center | 197 |
| | Diana Eva Krause | |
| 9.1 | AC: Ziele, Definition, Beschreibung | 198 |
| 9.2 | Anforderungsdimensionen. | 199 |
| 9.3 | Übungen, Simulationen und zusätzliche Diagnoseinstrumente. | 203 |
| 9.4 | Beobachter und Beobachtertraining. | 206 |
| 9.5 | Prädiktive und inkrementelle Validität | 209 |
| 9.6 | Fazit | 211 |
| | Literatur. | 211 |
| 10 | „Online-Assessments“ und „Self-Assessments“ in der Eignungsdiagnostik | 215 |
| | Michael Ott, Anna-Sophie Ulfert und Martin Kersting | |
| 10.1 | Einleitung. | 216 |
| 10.2 | Unterscheidungsdimensionen | 219 |
| 10.3 | Spezifika der Durchführung als Folge des Online-Charakters. | 228 |
| 10.4 | Bewertung der Qualität von „Online-Assessments“ und „Self-Assessments“. | 231 |
| 10.5 | Fazit | 234 |
| | Literatur. | 238 |
| 11 | Anwendung der Personalauswahlverfahren im internationalen Vergleich . . . | 243 |
| | Diana Eva Krause | |
| 11.1 | Einleitung. | 244 |
| 11.2 | Vergleich der Anwendung der Verfahren der Personalauswahl im internationalen Kontext. | 245 |
| 11.3 | Fazit | 265 |
| | Literatur. | 266 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| 12 | Fairness und Akzeptanz von Personalauswahlmethoden | 271 |
| | Uwe Peter Kanning | |
| 12.1 | Einleitung | 272 |
| 12.2 | Fairness | 273 |
| 12.3 | Akzeptanz | 285 |
| 12.4 | Fazit | 294 |
| | Literatur | 295 |
| 13 | Innovationsorientierte Personalauswahl | 301 |
| | Kristina Potočnik und Neil Anderson | |
| 13.1 | Einleitung | 302 |
| 13.2 | Individuelle Unterschiede und innovative Leistung | 304 |
| 13.3 | Empfehlungen für die zukünftige Forschung | 311 |
| 13.4 | Empfehlungen für die Praxis | 313 |
| 13.5 | Fazit | 315 |
| | Literatur | 316 |
| | Verzeichnis der Mitwirkenden | 321 |

Personalauswahl

Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das
Human Resources Management

Krause, D.E. (Hrsg.)

2017, X, 325 S. 30 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-14566-8