

---

# Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve

---

Psychologische Diagnostik

Management-Diagnostik

Digitalisierung von Auswahlverfahren und die Auswirkung auf die Qualität der Auswahl

Potenzialbeurteilung - Diagnostische Kompetenz entwickeln, die Personalauswahl optimieren

Holistic Business Model Transformation

Organisation 4.0: MITO-Konfigurationsmanagement

Personalpsychologie

25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz

Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online

Psychologische Diagnostik

Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement

Fortschritte der differentiellen Psychologie und psychologischen Diagnostik

Eignungsabklärung im Lehramt mittels Online Self-Assessments

Psychologische Personalauswahl

Psychologische Diagnostik

Entwicklung und Evaluation eines Testverfahrens zur Diagnostik interkultureller Kompetenz

Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten

Personalauswahl

Lehrbuch Psychologische Diagnostik

Moderne Personalauswahl

Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung

Diagnostik sozialer Kompetenzen

Diagnostische Erhebungsverfahren

Personalauswahl

Pädagogische Psychologie – Diagnostik, Evaluation und Beratung

Wie misst man Aufmerksamkeit? Erhebungsinstrumente in der psychologischen Diagnostik

Kongruenz von Persönlichkeit und Beruf. Erarbeitung eines eignungsdiagnostischen Prozesses

Das Assessment Center als Hilfe zur Personalauswahl von Trainee-Stellen

Talentmanagement 5.0

Reduzierung von Fehleinschätzungen in der eignungsdiagnostischen

Personalauswahl aufgrund von physischer Attraktivität

Psychologische Diagnostik in Fallbeispielen

Spielt Urteilsheuristik bei der Personalauswahl eine Rolle?

Diagnostik für Führungspositionen

Grundlagen der Psychologischen Diagnostik

Psychologische Diagnostik  
Repräsentativitätsheuristik als Möglichkeit der Minimierung eignungsdiagnostischer Fehleinschätzungen bei der Personalauswahl  
Psychologische Diagnostik  
Psychologische Diagnostik durch Sprachanalyse  
Das Assessment Center als Instrument der Personalauswahl und dessen ökonomische Güte  
Personalmanagement für Dummies

*Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve*

Downloaded from [intra.itu.edu](http://intra.itu.edu) by guest

---

## LEXI HARLEY

---

**Psychologische Diagnostik** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG  
Das Lehrbuch wurde für die Neuauflage komplett überarbeitet, aktualisiert und durch neue Kapitel zu Testnutzung und Anwendungsfeldern erweitert. Es stellt anschaulich und mit vielen Beispielen Grundlagen und Anwendung wissenschaftlich fundierter psychologischer Diagnostik vor. Nach einem Überblick über Theorie, Konstruktion und Beurteilung von Testverfahren folgen differenzierte Hinweise für den Einsatz diagnostischer Verfahren. Als gut verständliche Einführung in die psychologische Diagnostik ist das Buch für Bachelor-Studierende und alle psychologisch Interessierten geeignet. Exkurse und Vertiefungen liefern hilfreiche Informationen für Master-Studierende und praktisch Tätige.

**Management-Diagnostik** Springer-Verlag

"Hoch strukturierte Interviews sind besser." Seit mehr als drei Jahrzehnten dominiert dieses Mantra die einschlägige Literatur, ohne damit die Praxis wirklich überzeugen zu können. Mit dem Konzept der Agilen Personalauswahl verfügen wir nun erstmals über ein überzeugendes Gegenmodell. Dieses Buch ist für Profis

und Einsteiger gleichermaßen geeignet und zeigt, wie man anforderungsbezogen und valide auswählen und dabei trotzdem offen und flexibel auch unbekannte und innovative Ansätze integrieren kann. Inhalte: - Was eine Agile Personalauswahl bedeutet und wie sie funktioniert - Die User Story als Anforderungsprofil: konkret strukturierend und trotzdem offen für Neues - Beziehung vor Prozess: Gespräche auf Augenhöhe, um wahre Potenziale zu erkennen - Iteration als Fragetechnik: kurze Lernschleifen anstelle von standardisierten Abfragekatalogen - Inklusive zahlreicher Fallbeispiele und einem Leitfaden für die Umsetzung des Modells in der Praxis  
Arbeitshilfen online: - User Stories - Interviewfragen für die Besetzung verschiedener Positionen  
"Der Autor legt ein wichtiges Buch vor, dessen Lektüre Praktiker im Personalwesen, aber auch interessierten Führungskräften, zu empfehlen ist." - Management-Journal  
Digitalisierung von Auswahlverfahren und die Auswirkung auf die Qualität der Auswahl W. Kohlhammer Verlag  
Die lernende Potenzialbeurteilung ist ein Leitfaden zur Weiterentwicklung der diagnostischen Kompetenz, der Ihnen hilft, Ihren eigenen Weg bei der Analyse von Potenzialen zu finden und zu einem zuverlässigen diagnostischen Urteil zu gelangen. - Nah an den Anforderungen der Realität und doch entlang der Kriterien wissenschaftlich fundierter

Eignungsdiagnostik.  
 Schlüsselfertigkeiten für die  
 Personalauswahl ...  
Potenzialbeurteilung - Diagnostische  
 Kompetenz entwickeln, die  
 Personalauswahl optimieren Hogrefe  
 Verlag GmbH & Company KG  
 This book describes the control loop-  
 oriented change management process  
 for implementing a digital business  
 model via the holistic Organization 4.0  
 MITO configuration management. The  
 content chapter structure of this MITO  
 book with the description of the different  
 transformation design views is based on  
 the higher-level operational control loop  
 principle within the MITO model  
 segments shown in Figure 1. Whereby  
 the management segment (M) is still  
 subdivided on the default side into the  
 process-related management segment  
 and on the feedback side into the fact-  
 related management segment. The MITO  
 business model based on this  
 supplements the 5 model segments with  
 the downstream customer and upstream  
 supplier segments and integrates the  
 hierarchical process level model into the  
 MITO model representation for the  
 conception of the process-oriented  
 target, management and control system.  
 This book is a translation of the original  
 German 1st edition Ganzheitliche  
 Businessmodell-Transformation by  
 Hartmut F. Binner, published by Springer  
 Fachmedien Wiesbaden GmbH, part of  
 Springer Nature in 2020. The translation  
 was done with the help of artificial  
 intelligence (machine translation by the  
 service DeepL.com). A subsequent  
 human revision was done primarily in  
 terms of content, so that the book will  
 read stylistically differently from a  
 conventional translation. Springer Nature  
 works continuously to further the  
 development of tools for the production

of books and on the related technologies  
 to support the authors.

*Holistic Business Model Transformation*  
 Springer-Verlag

Die Psychologische ist eine zentrale  
 angewandte Querschnittsdisziplin der  
 Psychologie. Sie dient der  
 regelgeleiteten Sammlung und  
 Verarbeitung von gezielt erhobenen  
 Informationen, die für die Beschreibung  
 und Prognose menschlichen Erlebens  
 und Verhaltens bedeutsam sind. Die  
 Psychologische Diagnostik ist in allen  
 Anwendungsfächern von großer  
 Bedeutung. Das Lehrbuch Diagnostik  
 orientiert sich inhaltlich konsequent an  
 den erforderlichen Übungen im  
 Psychologiestudium: ·

Verhaltensbeobachtung · Diagnostische  
 Interviews · Testkonstruktion ·  
 Testverfahren · Das Psychologische  
 Gutachten. Es bietet damit die  
 passgenaue Vorbereitung für die  
 Studierenden in Bachelor und Master.

*Organisation 4.0: MITO-  
 Konfigurationsmanagement* Hogrefe  
 Verlag GmbH & Company KG

Studienarbeit aus dem Jahr 2023 im  
 Fachbereich Führung und Personal -  
 Recruiting, Note: 1,3, SRH Hochschule  
 Riedlingen, Veranstaltung:

Psychologische Diagnostik und  
 Begutachtung, Sprache: Deutsch,  
 Abstract: Eine Methode der

Personalauswahl ist das Assessment  
 Center, da hier mehrere Bewerber und  
 Bewerberinnen gleichzeitig beobachtet  
 und bewertet werden können und das  
 auch mit mehreren unterschiedlichen  
 Methoden/Verfahren. Damit die  
 Personalauswahl erfolgreich gelingen  
 kann soll in dieser Arbeit das  
 Assessment Center vorgestellt werden,  
 wie damit gearbeitet werden kann, um  
 Trainee-Stellen zu besetzen. Die  
 Einstellung von neuem Personal ist eine

wichtige Entscheidung für einen Arbeitgeber, bzw. eine Arbeitgeberin, welche auch mit weitreichenden Konsequenzen einhergeht. Erfüllt nämlich der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin nicht die Anforderungen im Job und ist die Probezeit bereits vorbei, dann können diese neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht mehr einfach entlassen werden und kosten dem Unternehmen mehr als sie dadurch gewinnen. Auch spielt die Mitarbeiterfluktuation eine wichtige Rolle, da der ganze Bewerbungsprozess, sowie auch die Einarbeitung in die Aufgaben Zeit und somit auch Geld kostet. Wenn nun die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gekündigt werden oder selbst kündigen, dann muss der ganze Prozess von vorn beginnen, was weitere Kosten bedeutet. Wenn die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch ihre Aufgaben nicht erfüllen können, dann kann es auch den Kollegen und Kolleginnen schaden, da diese ggf. den (neuen) schwächeren Mitarbeitern aushelfen müssen, damit die Aufgaben trotzdem erledigt werden, dies bedeutet für die bestehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dass sie dadurch mehr belastet werden. Als Konsequenz können sie unzufriedener sein, ihre eigenen Aufgaben nicht erfüllen oder müssen Überstunden machen, weshalb die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Unternehmen damit nichts nützen. Schlimmer ist es auch noch, wenn diese neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hohe Führungspositionen einnehmen, da hier durch die Minderleistung die unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leiden und auch die Existenz des Unternehmens gefährdet sein kann. Aufgrund der erheblichen Kosten und Probleme, die mit

Fehlbesetzungen verbunden sind, ist es wichtig qualitativ gute Auswahlverfahren zu nutzen, um zumindest die Wahrscheinlichkeit einen Fehler bei der Personalauswahl zu treffen drastisch zu minimieren.

**Personalpsychologie** Springer-Verlag Soziale Kompetenzen bilden die Basis für Wohlergehen und Erfolg im zwischenmenschlichen Bereich. Nur wer mit anderen Menschen »umgehen kann«, wird in den meisten Berufen zielführend arbeiten können. Wer beispielsweise nicht in der Lage ist, sich in andere Menschen hineinzusetzen, sein eigenes Verhalten nicht kritisch reflektieren und willentlich steuern kann, wird im Kundenkontakt oder als Führungskraft bestenfalls suboptimale Ergebnisse erzielen. Ähnlich verhält es sich im Privatleben. Angesichts dieser Tatsache verwundert es nicht, wenn der Diagnostik sozialer Kompetenzen eine große Bedeutung zukommt. Das Buch liefert eine praxisnahe Einführung in die unterschiedlichsten Methoden zur Diagnose sozialer Kompetenzen. Die Verfahren reichen von klassischen Leistungstests über Fragebogeninstrumente und Interviews bis hin zu den verschiedenen Spielarten der Verhaltensbeobachtung. Die Neuauflage des Buches berücksichtigt aktuelle Entwicklungen und stellt u.a. ein neues Instrument zur Selbstbeschreibung vor, das Inventar Sozialer Kompetenzen.

25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Psychologische Diagnostik bezieht sich auf die psychologische Begutachtung von Personen bei unterschiedlichen Fragestellungen. Dieses Lehrbuch vermittelt die Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens, um

Studierende der Psychologie auf ihre spätere Tätigkeit als fallbehandelnde Psychologinnen und Psychologen vorzubereiten. Das Lehrbuch behandelt zunächst die Gütekriterien, anhand derer psychologisch-diagnostische Verfahren hinsichtlich ihrer Brauchbarkeit zu beurteilen sind, und klärt über den Einsatz solcher Verfahren auf und wie die mit ihnen gewonnenen Ergebnisse zu interpretieren sind. Zudem werden die bei einer Begutachtung wichtigen Aspekte der Gesprächsführung und Verhaltensbeobachtung erörtert. Breiter Raum wird der praktischen Abfassung psychologischer Gutachten gewidmet. Ein abschließendes Kapitel stellt die verschiedenen Themengebiete psychologisch-diagnostischer Fragestellungen anhand von Fallbeispielen vor. Verschiedene Übungen dienen dazu, die Inhalte zu vertiefen und kritisch zu reflektieren. Im Anhang finden sich ausführliche Darstellungen zu den testtheoretischen Grundlagen der Psychologischen Diagnostik und Beschreibungen einer Auswahl von psychologisch-diagnostischen Verfahren.

Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online Haufe-Lexware

Die vollständig überarbeitete und erweiterte 4. Auflage des erfolgreichen Handbuchs liefert einen einzigartigen Überblick über den aktuellen Stand der Management-Diagnostik. Weder in Europa noch in den USA gab und gibt es eine vergleichbare, umfassende Zusammenschau der Probleme und Möglichkeiten psychologischer Diagnostik für das besondere Anwendungsgebiet des Managements, d.h. der Eignungsdiagnostik zur Potenzialfeststellung, Auswahl und Platzierung von Führungskräften. Die Rekrutierung, Identifizierung und

Entwicklung von Führungs- und Nachwuchsführungskräften wird in den kommenden Jahren immer dringlicher werden nicht zuletzt angesichts der Probleme, die durch den demografischen Wandel auf uns zukommen. Um den Erfolg eines Unternehmens langfristig zu sichern, ist es daher von großer Bedeutung, geeignete Mitarbeiter für die Managementebene auszuwählen. Wie die Eignungsdiagnostik für diesen Personenkreis verbessert werden kann, wird im vorliegenden Band umfassend dargestellt. Renommnierte Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis stellen in 128 Beiträgen umfangreiches, so nirgends gebündeltes und hochaktuelles Expertenwissen zur Management-Diagnostik zusammen – eine Fundgrube für HR-Praktiker, Lehrende und Studierende der Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie der Wirtschaftswissenschaften.

*Psychologische Diagnostik* GRIN Verlag

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, wechselwillige Angestellte – der Kampf zwischen Unternehmen um die klügsten Köpfe hat bereits begonnen und wird teilweise erbittert geführt. Mit diesem Buch verschaffen sich Unternehmen, Personalverantwortliche und Führungskräfte den entscheidenden Vorteil. Nicholas Folger und Isabell M. Welpen weisen nicht nur nach, dass sich moderne Personalentwicklung positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt, sondern zeigen zudem anhand von praxistauglichen Beispielen unter anderem, wie HR-Abteilungen • Künstliche Intelligenz für zukunftsfeste Personalentwicklung einsetzen, • Digitales Recruiting erfolgreich umsetzen, • und mit Employer-Branding für langfristige Mitarbeiterbindung

sorgen. Mit Best-Practices von LinkedIn, Deloitte, SAP, Merck, Einhorn und weiteren Talentmanagement-Vorreitern.

### **Wirtschaftspsychologische Grundlagen für**

**Personalmanagement** Springer-Verlag Bachelorarbeit aus dem Jahr 2014 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation, Note: 1,7, Business and Information Technology School - Die Unternehmer Hochschule Iserlohn, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Bachelorarbeit befasst sich mit der Fragestellung, ob Urteilsheuristiken bei der Auswahl von Personal verwendet werden. Untersucht wurden die Repräsentativitätsheuristik, Rekognitionsheuristik, Verfügbarkeitsheuristik, Affektheuristik und Ankerheuristik. Für die Untersuchung wurde ein Fragebogen mit 15 geschlossenen Items entwickelt, welche aus situativen Fragen aus dem Kontext der Personalauswahl bestehen. Für jede gemessene Urteilsheuristik wurden jeweils drei Items verwendet. Die Stichprobe (N=53; 60,4% männlich, 39,6% weiblich; Durchschnittsalter: 35,91 Jahre) besteht aus Personen, welche beruflich in der Personalauswahl tätig sind. Für die Auswertung wurden die Ergebnisse entsprechend einer Binomialverteilung in „heuristisch“ und „nicht-heuristisch gelöst“ umkodiert. Für die Prüfung der fünf Hypothesen (für jede gemessene Urteilsheuristik jeweils eine) wurden Bernoulli-Versuche verwendet, mit denen Ablehnungs- bzw. Annahmebereiche für die Nullhypothesen abgeleitet wurden. Dadurch konnte festgestellt werden, dass die Beantwortung der Fragen des Fragebogens eine Tendenz zur heuristischen Lösungsalternative aufweist und nicht zufällig gewählt wurden. Wie urteilen Menschen? Wie

präzise und resistent sind diese Urteile? Lassen sich dabei systematische Fehler aufweisen? Seit der Geburtsstunde der Psychologie als Wissenschaft beschäftigen sich Forscher aus aller Welt mit diesen Fragen. Dabei geht es nicht allgemein darum, ob ein anderes Individuum gemocht oder nicht gemocht wird. Es geht vielmehr darum zu ergründen, mit welchen Methoden Urteile über Menschen und Situationen gefällt werden und welche kognitiven Prozesse sie dabei durchlaufen. Einen umfassenden Einblick in die menschliche Denkweise liefert das Werk „Schnelles Denken, langsames Denken“ (Thinking, Fast and Slow) von Daniel Kahneman aus dem Jahr 2012. Dabei tätigt Kahneman folgende Aussage: Menschen urteilen meist mit Hilfe von Urteilsheuristiken. Diese zeitsparenden und simplen „mentalen Abkürzungen“ erlauben es Menschen besonders unter Unsicherheit präzise Urteile und Problemlösungen zu finden. Den Vorteilen von der Anwendung von Urteilsheuristiken stehen allerdings mindestens genau so viele Nachteile entgegen. Fehltritte und Verzerrungen der Denkweise sind dabei das größte Risiko. In den meisten Fällen sind solche Fehltritte jedoch mit keinen weitreichenden Konsequenzen verbunden, sodass die Anfälligkeit der Fehltritte bzw. die heuristische Denkweise überwiegend unbemerkt bleibt.

*Fortschritte der differentiellen Psychologie und psychologischen Diagnostik* Springer-Verlag

Die gesprochene und geschriebene Sprache eines Menschen enthält eine Fülle an Informationen über die dahinter liegende Persönlichkeit. Doch wie lassen sich aus diesen komplexen Informationen konkrete Erkenntnisse

gewinnen? Die PRECIRE®-Technologie basiert auf einem "machine-learning"-Ansatz als eine Form der künstlichen Intelligenz und ist in der Lage, aus Sprachproben freier Rede sowie schriftlichen Formulierungen relevante psychologische Persönlichkeitsdimensionen zu ermitteln. Doch misst die Software tatsächlich das, was sie zu messen vorgibt? Dieses Buch beleuchtet erstmalig die Möglichkeiten und Grenzen der computerbasierten Sprachanalyse aus verschiedenen Perspektiven. Im Mittelpunkt stehen dabei die momentan verfügbaren Validierungsstudien der PRECIRE®-Technologie. In fundierten Beiträgen bietet dieses Werk damit wertvolle Erkenntnisse aus den bislang vorhandenen Untersuchungen zu dieser ausgesprochen zukunftssträchtigen, aber auch emotional aufgeladenen Technologie.

Eignungsabklärung im Lehramt mittels Online Self-Assessments Richard Boorberg Verlag

Psychologische Diagnostik ist die zentrale Methodenlehre innerhalb der Fächer der Angewandten Psychologie. Neben dieser Funktion erfüllt die Diagnostik auch Aufgaben in den Grundlagendisziplinen der Psychologie. Das Erstellen einer psychologischen Diagnose ist Teil einer umfassenderen Intervention, in der Planen, Verändern, Entscheiden und Beurteilen eine wesentliche Rolle spielen. Dieses Lehrbuch, das sich insbesondere an Studierende der Bachelor- und Master-Studiengänge richtet, misst den methodischen Grundlagen der Diagnostik wie auch den Einsatzmöglichkeiten in den Anwendungsfeldern der Psychologie besonderes Gewicht bei. Es eignet sich hervorragend für die Lehre und zur

Prüfungsvorbereitung in Psychologischer Diagnostik sowie in den diagnostischen Teilen der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Klinischen Psychologie, der Gesundheitspsychologie sowie der Pädagogischen Psychologie.

### **Psychologische Personalauswahl**

GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2020 im Fachbereich Psychologie - Diagnostik, Note: 1,3, FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Nürnberg früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die theoretische Konzeption der Aufmerksamkeit darzustellen und darüber hinaus deren Relevanz für den beruflichen Kontext deutlich zu machen. Zusätzlich sollen ausgewählte diagnostische Erhebungsinstrumente der Aufmerksamkeitsleistung vorgestellt werden, die sich hinsichtlich ihres Einsatzgebiets und den erfassten Aufmerksamkeitsdimensionen unterscheiden. Auch wenn die theoretische Modellierung und diagnostische Konzeption von Erhebungsinstrumenten zur Erfassung der Aufmerksamkeitsleistung lange vernachlässigt wurde, so finden sich in der heutigen Zeit zahlreiche Tests, die gleichermaßen ein breites Spektrum von Aufmerksamkeitsdimensionen erfassen. Dabei ist nicht nur die Anwendung solcher Tests im klinischen Bereich zur Diagnostik von neuropsychologischen Störungen wichtig, sondern auch in der Eignungsdiagnostik. Dies hängt damit zusammen, dass die einzelnen Komponenten der Aufmerksamkeitsleistung mit zahlreichen anderen individuellen Fähigkeiten wie etwa der intellektuellen Leistungsfähigkeit zusammenhängen. Daher findet die Beurteilung der

Aufmerksamkeitsleistung oftmals in der diagnostischen Urteilsbildung in der Personalauswahl Anwendung, sodass Bewerber im Einklang mit dem Anforderungsprofil einer beruflichen Position selektiert werden können.

**Psychologische Diagnostik** Springer-Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2015 im Fachbereich Psychologie - Persönlichkeitspsychologie, Note: 1,6, , Sprache: Deutsch, Abstract: Sicherlich haben Sie schon einmal eine Person in Ihrem Leben getroffen, die Sie sofort unsympathisch oder gar unausstehlich fanden, wobei Ihr Begleiter jene Person als angenehm und ansprechend empfand. Solche Unterschiede in der Wahrnehmung haben oft sehr wenig mit der Persönlichkeit und der Einstellung der wahrgenommenen Person zu tun. Tatsächlich liegt es daran, dass wir uns im Alltag von den unterschiedlichsten Faktoren, seien es besonders markante Eigenschaften oder auch der Kontext, in dem uns diese Person begegnet, beeinflussen lassen. So können wir diese Personen kaum noch objektiv beurteilen. Doch was geschieht, wenn aufgrund solcher Faktoren fehlerhafte Beurteilungen in der eignungsdiagnostischen Personalauswahl entstehen? Laut Schmidt-Atzert & Amelang ist die Beurteilung eines Bewerbers aufgrund der Beteiligung von einem oder mehreren Interviewern sehr fehleranfällig. So besteht die Gefahr einer fehlerhaften Einstellung, welche vermutlich erst über kurz oder lang deutlich wird und negative Folgen für Unternehmen haben kann. Die Forschungsergebnisse von Barrick, Shaffer und DeGrassi machen deutlich, dass die körperliche Attraktivität einen hohen Einfluss auf die Beurteilung von

potenziellen Kandidaten für eine zu besetzende Stelle hat. So kann das äußere Erscheinungsbild maßgeblicher für die Einstellung eines Bewerbers sein als seine berufliche Qualifikation. In dieser Hausarbeit möchte ich Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, wie Fehleinschätzungen in der eignungsdiagnostischen Personalauswahl aufgrund von fremdeingeschätzter physischer Attraktivität reduziert werden können. *Entwicklung und Evaluation eines Testverfahrens zur Diagnostik interkultureller Kompetenz* GRIN Verlag Obwohl der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stark gestiegen ist, fehlte es bislang an einer systematischen Übersicht über diagnostische Verfahren für diese Zielgruppe. Das Handbuch trägt die verfügbaren diagnostischen Verfahren zusammen, die derzeit für Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland vorliegen. Dabei finden neben Instrumenten aus dem Bereich der Pädagogischen und Klinischen Psychologie auch Verfahren Berücksichtigung, die für die Platzierung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung sind. Das Buch richtet sich an einen breiten Personenkreis aus Wissenschaft und Praxis. Es gibt Psychotherapeut/innen, Sozialarbeiter/innen, Lehrerinnen und Lehrern, Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen schnellen und dennoch profunden Überblick über die aktuell zur Verfügung stehenden Instrumente und stellt ausgewählte Verfahren in acht Anwendungsbereichen (u.A. Entwicklungsdiagnostik, Sprachdiagnostik, klinische und Persönlichkeitsdiagnostik) vor. Die ausgewählten Tests und Fragebögen



werden anhand eines Kriterienrasters dargestellt, das beispielsweise auch die Anwendbarkeit für einzelne Muttersprachen ausweist. Darüber hinaus beinhaltet das Herausgeberwerk grundsätzliche Einführungen in testdiagnostische Grundlagen, die Übersetzung und Adaptation von Messinstrumenten und in die Herausforderungen beim Vergleich von Bildungsabschlüssen.

Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten Campus Verlag

Die Besetzung von Führungspositionen gehört ebenso wie die Weiterentwicklung von Führungspersönlichkeiten zu den wichtigsten Aufgaben des Personalwesens. Jede Organisation ist nur so leistungsfähig und erfolgreich wie ihre Führungskräfte. Seit Jahrzehnten beschäftigt sich die Forschung mit Fragen der Diagnostik, die auch für das Personalwesen von großer Relevanz sind. Die hier gewonnenen Erkenntnisse finden jedoch kaum Anwendung in der Praxis. An diesem Punkt setzt dieses Buch an: Die Prinzipien guter Führungskräfte diagnostik werden verständlich aus der Forschung abgeleitet und durch zahlreiche Praxisbeispiele erläutert. Das Buch behandelt alle Themen, die aus diagnostischer Sicht für die professionelle Besetzung von Führungspositionen sowie die Entwicklung von Führungskräften von Bedeutung sind: Anforderungsanalyse, Vorauswahl von Bewerbern, Einstellungsinterview, Testverfahren, Assessment Center, Potenzialanalyse, 360°-Beurteilung und Leistungsbeurteilung.

*Personalauswahl* Springer-Verlag

Das Werk zeigt beinhaltet die wichtigsten diagnostischen Verfahren

der Personalauswahl: es behandelt die Anforderungsanalyse als Fundament ebenso wie Qualitätsfragen der Eignungsdiagnostik, die Perspektive der Bewerber oder spezielle Gesichtspunkte wie Innovationsorientierung und Personalauswahl im internationalen Vergleich. Es bietet damit einen wissenschaftlich fundierten und gleichzeitig praxisorientierten Überblick, wie Eignungsdiagnostik für eine erfolgreiche Personalauswahl eingesetzt werden kann.

*Lehrbuch Psychologische Diagnostik*

Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Was ist Psychologische Diagnostik? Wo

kommt sie zum Einsatz? Wie wendet

man sie an? Die Autoren führen in

verständlicher und übersichtlicher Form

in die Grundlagen der Psychologischen

Diagnostik ein. Der diagnostische

Prozess – von der Fragestellung bis zum

psychologischen Gutachten – dient dabei

als roter Faden, um essentielles

theoretisches Wissen Schritt für Schritt

zu vermitteln. Ein sich durch alle Kapitel

ziehendes Anwendungsbeispiel aus der

Eignungsdiagnostik gewährleistet den

Praxistransfer und macht die

Schilderungen lebendig.

*Moderne Personalauswahl* GRIN Verlag

An die Personalauswahl werden immer

höhere Anforderungen gestellt. Aufgrund

zahlreicher Veränderungen, die durch

die Digitalisierung und die Demografie

angetrieben werden, ist es wichtiger

denn je, informiert zu bleiben. Eine

qualitative Ausarbeitung von Interviews

ermöglicht einen Überblick über aktuelle

Debatten, kursierende Begriffe, neue

Technologien und

Auswertungsmöglichkeiten. Namhafte

Experten aus Forschung und Praxis

geben Anhaltspunkte zu Qualitäts- und

Datenschutzfragen, die sich mit dem

Aufkommen zahlreicher mehr oder

wenig seriöser Angebote vermehrt stellen. Im Spannungsfeld zwischen klassischen eignungsdiagnostischen Herangehensweisen und neuen

Technologien werden Trends aufgegriffen sowie Chancen und Limitationen diskutiert.

Best Sellers - Books :

- [Mad Honey: A Novel By Jodi Picoult](#)
- [Twisted Lies \(twisted, 4\) By Ana Huang](#)
- [Fahrenheit 451](#)
- [Mad Honey: A Novel](#)
- [The Psychology Of Money: Timeless Lessons On Wealth, Greed, And Happiness By Morgan Housel](#)
- [Daisy Jones & The Six: A Novel By Taylor Jenkins Reid](#)
- [The Wager: A Tale Of Shipwreck, Mutiny And Murder By David Grann](#)
- [Dog Man: Twenty Thousand Fleas Under The Sea: A Graphic Novel \(dog Man #11\): From The Creator Of Captain Underpants](#)
- [Never Lie: An Addictive Psychological Thriller](#)
- [The Seven Husbands Of Evelyn Hugo: A Novel By Taylor Jenkins Reid](#)