

---

# Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve

---

Personalauswahl

Konstruktorientierte Personalauswahl

Psychologische Diagnostik

Psychologische Personalauswahl

Moderne Personalauswahl

Personalmanagement für Dummies

Talentmanagement 5.0

Personalbeurteilung im Recruiting. Entwicklung eines eignungsdiagnostischen Interviewleitfadens

Konstruktorientierte Personalauswahl

Psychologische Diagnostik und Intervention

Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online

Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement

Diagnostik für Führungspositionen

Digitalisierung von Auswahlverfahren und die Auswirkung auf die Qualität der Auswahl

Die Relevanz von Persönlichkeitstests für die Personalauswahl

Pädagogische Psychologie - Diagnostik, Evaluation und Beratung

Diversity Management in der Personalauswahl

Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung

Psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in Deutschland aus Sicht der Bewerber

Diagnostische Erhebungsverfahren

Potenzialbeurteilung - Diagnostische Kompetenz entwickeln, die Personalauswahl optimieren

Algorithmusbasierte Entscheidungsfindung als Methode des diskriminierungsfreien Recruitings

Diagnostische Instrumente der Personalauswahl beim Sozialamt der Landeshauptstadt Stuttgart

Management-Diagnostik

Personalpsychologie

Das Assessment Center als Hilfe zur Personalauswahl von Trainee-Stellen

Psychologische Diagnostik durch Sprachanalyse  
Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests  
Psychologische Diagnostik in Fallbeispielen  
Psychologische Diagnostik  
Holistic Business Model Transformation  
Personalauswahl  
Die Dunkle Triade der Persönlichkeit in der Personalauswahl  
Assessment Center als diagnostisches Verfahren der Personalauswahl. Entwicklung von Führungskräften  
Personalauswahl kompetent gestalten  
25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz  
Lehrbuch Psychologische Diagnostik  
Psychologische Diagnostik  
Organisation 4.0: MITO-Konfigurationsmanagement

*Personalauswahl Die Wichtigsten  
Diagnostischen Ve*

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

---

## **HESS RODGERS**

---

### **Personalauswahl** Springer Nature

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.

Konstruktorientierte Personalauswahl Springer-Verlag  
Masterarbeit aus dem Jahr 2008 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1,3,  
FernUniversität Hagen, Sprache: Deutsch, Abstract: Im Gegensatz zu den konzeptionellen und empirischen Fortschritten des Themas Bewerbersicht von Auswahlverfahren liegt ein Defizit auf der empirischen Seite bei der Einschätzung einzelner Personalauswahlverfahren durch Bewerber vor. Die meisten

empirischen Studien sind entweder nicht mehr auf dem aktuellen Stand oder konzentrieren sich auf nur ein Auswahlverfahren. Die Hohenheimer Arbeitsgruppe um Schüler ermittelt zwar etwa alle 10 Jahre durch Befragungen unter deutschen Unternehmen die Verwendungshäufigkeit von Auswahlverfahren und seit 1993 auch die Einschätzung der Validität, Akzeptanz und Praktikabilität, jedoch ausschließlich bei den Personalverantwortlichen der Unternehmen. Eine gleichwertige Befragung in der Untersuchungsgruppe der berufserfahrenen Bewerber in Deutschland liegt nicht vor. Die vorliegende Studie soll einen praxisrelevanten Beitrag leisten und die angemahte Lücke bezüglich Untersuchungsgruppe, Aktualität und Vielzahl der Personalauswahlverfahren verkleinern helfen. Es wurden verschiedene Verfahren der externen Personalauswahl aus der Sicht der Bewerber erfasst und hinsichtlich der Beurteilungskriterien Akzeptanz, wahrgenommene Validität und Praktikabilität untersucht und den vorliegenden Ergebnissen der Unternehmensstudie gegenüber gestellt. Es konnten einerseits vorliegende Forschungsergebnisse bestätigt werden, andererseits zeigt sich ein eher kritisches Bild gerade bezüglich der Bewerberakzeptanz gegenüber sehr validen Verfahren. Auch scheinen Unternehmen die selbst eingesetzten Verfahren hinsichtlich Bewerberakzeptanz deutlich zu überschätzen.

#### **Psychologische Diagnostik** Hogrefe AG

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 2,3, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit beschäftigt sich damit, wie klassische Auswahlverfahren durch digitale Auswahlverfahren ersetzt werden können und wie sich das auf

die Qualität der Personalauswahl auswirkt. Im ersten Schritt wird zunächst der Prozess der Personalauswahl als solcher und seine Relevanz für Unternehmen dargestellt. Es erfolgt auch eine Einführung in die Definitionen der Digitalisierung und Digitalen Transformation. Im Anschluss daran werden eher klassische Auswahlinstrumente, die Vorauswahl durch die Analyse von Bewerbungsunterlagen, Testverfahren sowie Einstellungsinterviews vorgestellt. Im darauffolgenden Kapitel werden sodann computerbasierte und webbasierte Substitute der klassischeren Instrumente dargestellt. Im letzten Schritt werden schließlich diese Instrumente daraufhin untersucht, inwiefern sie eine berufliche Eignung eines Bewerbers prognostizieren können. Dabei wird sich an den eignungsdiagnostischen Gütekriterien, der Objektivität, der Reliabilität, der Validität und der Fairness orientiert. Ferner erfolgt am Ende dieser Arbeit ein Vergleich der Auswahlinstrumente und die Ergebnisse werden diskutiert. Eine E-Mail ist innerhalb von Sekunden an das Unternehmen versandt und Bewerber sparen sich Portokosten sowie die Kosten für hochwertige Ausdrucke, Kopien und Bewerbungsmappen. Das verführt jedoch auch viele Bewerber dazu, sehr viele Bewerbungen an möglichst viele verschiedene Unternehmen zu senden, also vor allem auf Quantität zu setzen. Viele Personalentscheider sind sogar der Meinung, dass das Internet zu sogenannten Massen-Bewerbungen führt. Im Durchschnitt schreiben Bewerber 45 Bewerbungen. Unternehmen beklagen jedoch, dass die meisten Bewerbungen in digitaler Form eine geringe Qualität aufweisen. Klar ist trotzdem, dass sich Unternehmen der Situation stellen müssen, eine große Menge an Bewerbungen zu bearbeiten und die jeweils interessantesten

Bewerber rausfiltern müssen. Um dies auf eine effiziente Art und Weise zu tun, nutzen viele Unternehmen inzwischen computerbasierte und webbasierte Auswahlinstrumente. Diese Arbeit soll ich mit diesem Themenbereich beschäftigen. Es soll die Frage beantwortet werden, wie klassische Auswahlverfahren durch digitale Auswahlverfahren ersetzt werden können und wie sich das auf die Qualität der Personalauswahl auswirkt.

**Psychologische Personalauswahl** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

"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

Moderne Personalauswahl Springer-Verlag

Die Rahmenbedingungen für die Personalauswahl in Unternehmen und Behörden hat sich dramatisch verändert – und wird sich weiter verändern: Qualifizierte Fachkräfte sind branchenübergreifend immer schwerer zu finden. Gleichzeitig steigt in Deutschland die Zahl gut qualifizierter Migranten. Eine zeitgemäße Personalauswahl muss hierauf Antworten entwickeln, damit dieses Qualifikationsreservoir auch nutzbar gemacht werden kann und geeignete ausländische Bewerber nicht an formalen Stufen des Einstellungsprozesses oder an den noch ausbaubedürftigen Sprachkenntnissen scheitern. Die Autoren erklären kompakt und praxisnah, wie eine Erhöhung der Zugangschancen von geeigneten Bewerbern mit Migrationshintergrund erreicht und gleichzeitig die Qualität der Auswahlentscheidung in Bezug auf die künftige Erfüllung der beruflichen Anforderungen sichergestellt werden kann. So beschreiben sie vor diesem Hintergrund systematisch alle wichtigen Instrumente und Schritte des personaldiagnostischen Prozesses. – Daneben werden Grundlagen zu personaldiagnostischen und juristischen Fragen vermittelt und auch moderne, webbasierte Bewerbungsprozesse berücksichtigt. Dieses Buch hilft, die Personalauswahl besser auf das Zukunftserfordernis Diversity auszurichten. Personaler können damit einen Beitrag leisten zur kulturellen Vielfalt und Leistungsfähigkeit der Organisation, und darüber hinaus zu gesellschaftlicher Prosperität und sozialer Sicherheit.  
*Personalmanagement für Dummies* Springer-Verlag  
Das Fach »Psychologische Diagnostik« hat als angewandte Disziplin der Psychologie in den letzten Jahrzehnten in

mehrfacher Weise an Bedeutung gewonnen. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Psychologie an gesellschaftlicher Bedeutung gewonnen hat. Immer mehr Entscheidungen werden durch die Expertise der Psychologie begründet oder optimiert. Dabei spielen diagnostische Erhebungsverfahren eine immer größere Rolle. Diagnostische Erhebungsverfahren werden in allen Bereichen der Psychologie eingesetzt; besonders zentrale Anwendungsgebiete stellen die Intelligenz-, Persönlichkeits- und Entwicklungsdiagnostik dar. Der Band geht auf die klinisch-psychologische, pädagogisch-psychologische Diagnostik genauso ein wie auf neuropsychologische Ansätze und Vorgehensweisen in der Eignungs- und Rehabilitationsdiagnostik. Der vorliegende Band vermittelt praxisnah Einblick in die Arbeitsweise der Psychologischen Diagnostik. Er verdeutlicht dabei die Methodenvielfalt und erläutert an ausgewählten Beispielen zentrale Basiskompetenzen des Handelns als Diagnostiker. Zahlreiche Kästen strukturieren die Inhalte, Reflexionsfragen dienen der optimalen Prüfungsvorbereitung.

### **Talentmanagement 5.0** Haufe-Lexware

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.

### **Personalbeurteilung im Recruiting. Entwicklung eines eignungsdiagnostischen Interviewleitfadens** Campus Verlag

Der Einsatz berufsbezogener Persönlichkeitstests zur Personalauswahl und -entwicklung bietet handfeste Vorteile, die im deutschsprachigen Raum von zahlreichen Organisationen nach wie vor kaum erschlossen werden. Dieser Band führt in die vielfältigen Möglichkeiten der Nutzung persönlichkeitsorientierter Fragebogenverfahren im Personalmanagement ein. Dabei werden die wichtigen Teilschritte zur Auswahl eines leistungsfähigen, zielführenden Verfahrens, die sachgerechte Einbettung in den jeweiligen Prozess und die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung anschaulich erläutert. Zur Anwendung, Auswertung und Interpretation werden zahlreiche Durchführungsbeispiele aus der Praxis sowie grundlegende Fragestellungen besprochen. Häufig eingesetzte persönlichkeitsorientierte Verfahren werden durch Beispiele nachvollziehbar veranschaulicht. Checklisten und Schemata verdeutlichen, in welchen Schritten die individuelle Weiterentwicklung durch den Einsatz von Persönlichkeitstests erfolgen kann. Personalpraktiker erhalten Entscheidungshilfen und Hinweise zu Problemstellungen wie etwa zum Umgang mit sozial erwünschten Antworten und zur Integration von Persönlichkeitstests in Personalauswahl- und

Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Assessment oder Development Center, wie auch zur Verknüpfung mit Kompetenzmodellen). Für die zweite Auflage wurde das Standardwerk vollständig überarbeitet und aktualisiert, im Umfang wesentlich erweitert und um zahlreiche praktische Beispiele ergänzt.

**Konstruktorientierte Personalauswahl** GRIN 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.

*Psychologische Diagnostik und Intervention* Springer Gabler  
Für eine erfolgreiche Aus- und Fortbildung Die Festschrift ist anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz (HdP) auf dem Polizeicampus Hahn erschienen und beinhaltet insgesamt 19 Beiträge. Die HdP ist die zentrale Bildungseinrichtung der rheinland-pfälzischen Polizei. Der 28 Hektar große Campus bietet verschiedenste Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für die 13.000 Beschäftigten der Polizei Rheinland-Pfalz sowie Wohn-, Lehr- und Trainingsmöglichkeiten für die 1.600 Studierenden. 19 Fachbeiträge zum Jubiläum Die letzten 25 Jahre zeichnen sich durch zahlreiche fortschrittliche Veränderungen in allen deutschen Polizeien aus. Das 25-jährige Jubiläum des

Polizeicampus Hahn haben die Herausgeber zum Anlass genommen, mit den unterschiedlichen Beiträgen dieser Festschrift eine Art Standortbestimmung vorzunehmen. Die Themen Die Autorinnen und Autoren sowie die Herausgeber diskutieren in ihren Beiträgen aus verschiedenen Perspektiven Themenkomplexe wie z.B. das Verhältnis von Polizei und Wissenschaft, Personalauswahl und -marketing, Fortentwicklung polizeilicher Führung oder Wertekompetenz und -bildung. Auf die nächsten 25 Jahre Auch wenn die Festschrift nicht ganz ohne die Betrachtung der Vergangenheit auskommt, geht die Blickrichtung in den meisten Texten doch klar in die Zukunft.

**Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online** Richard Boorberg Verlag

Das Buch schafft Orientierung im Fach Personalpsychologie, wobei einige besonders wichtige Aspekte vertieft werden. Nicht Details, sondern notwendiges Basiswissen stehen dabei im Vordergrund: Welche Theorien sind wichtig? Welche Themen und Persönlichkeiten spielen eine Rolle? Welche Kontroversen und Fragen treiben Forscher aktuell um, was war historisch gesehen für die heutige Entwicklung bedeutsam? In klarer, verständlicher Form führt der Autor in die wichtigsten Grundfragen ein und verhilft Leserinnen und Lesern so zu einem idealen Überblick.

*Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement* Springer Science & Business Media

Essay aus dem Jahr 2021 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation, Note: 1,3, FOM Essen, Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulleitung Essen früher Fachhochschule, Veranstaltung: Psychologische Diagnostik, Sprache: Deutsch, Abstract: Im

Rahmen dieser Arbeit wird deshalb der Frage nachgegangen, wie relevant Persönlichkeitstests für die Personalauswahl sind. Hierfür werden zunächst allgemeine Informationen zu Persönlichkeitstest gegeben und im Anschluss auf die einzuhaltenden Gütekriterien eingegangen. Danach folgt eine Ausführung über den Einsatz in der Personalauswahl sowie zu Kritikpunkten und Handlungsempfehlungen. Zuletzt folgt das Fazit.

#### Diagnostik für Führungspositionen GRIN Verlag

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.

#### *Digitalisierung von Auswahlverfahren und die Auswirkung auf die Qualität der Auswahl* GRIN Verlag

In dem interdisziplinär angelegten Werk zeigt Max Wimmer auf, dass durch den Einsatz algorithmusbasierter Entscheidungsfindungssysteme (sog. ADM-Systeme) ein nach dem geltenden Recht zulässiger Beitrag zur Reduzierung diskriminierender Auswahlentscheidungen geleistet werden kann. Während menschliche Entscheidungsfindung zu

Diskriminierungstendenzen führt, liegt im ADM-System die rechtskonforme Chance zur Überwindung solcher Tendenzen. Insbesondere wird in dem Werk datenschutzrechtlichen Bedenken sowie Einwänden, die aufgrund der Gefahr der technikgetriebenen Exklusion bestehen könnten, entgegengetreten. Gleichzeitig wird jedoch ein Handlungsbedarf de lege ferenda für die Rechtsdurchsetzung festgestellt und zur weiteren Diskussion gestellt.

### **Die Relevanz von Persönlichkeitstests für die Personalauswahl** GRIN Verlag

Dieses Buch erläutert anhand von vielen Beispielen und Checklisten die Bedeutung des Personalmanagements für Unternehmen. Der Autor zeigt auf, wie man den unterschiedlichen Anspruchsgruppen im Unternehmen begegnen kann, damit die personal- und mitarbeiterbezogenen Ziele erreicht werden können: nicht nur den Mitarbeitern und Zeitarbeitnehmern, sondern auch den Führungskräften, dem Betriebsrat, den Gewerkschaften und der Öffentlichkeit. Dabei weist er darauf hin, wo personalwirtschaftliche Besonderheiten für kleine und mittlere Unternehmen auftauchen. So kann ein professionelles Personalmanagement einen wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg leisten.

### **Pädagogische Psychologie - Diagnostik, Evaluation und Beratung** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

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. Renommiertere 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.

### **Diversity Management in der Personalauswahl** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Psychologische Diagnostik kommt in vielen Bereichen, wie z. B. der Personalauswahl und der Begutachtung sowie der Entscheidung über therapeutische Maßnahmen, zum Einsatz. Das Ziel dieses Lehrbuches ist es, grundlegende Prinzipien dieses Faches zu vermitteln. Einleitend werden die Aufgaben der psychologischen Diagnostik vorgestellt, wobei auch auf rechtliche Rahmenbedingungen und fachlich-ethische Perspektiven des psychologisch-diagnostischen Arbeitens eingegangen wird. Weiterhin wird die Frage thematisiert, was genau der



diagnostische Prozess ist und mithilfe welcher Informationen er gestaltet werden kann, um zu einer Entscheidung hinsichtlich der diagnostischen Fragestellung zu gelangen. In weiteren Kapiteln vermittelt der Band fundiertes Wissen zu wesentlichen Gütekriterien diagnostischer Testverfahren, wie Objektivität, Reliabilität und Validität. Ebenso werden die wichtigen Themen der Messinvarianz, Testfairness, Normen und Verzerrungstendenzen behandelt. Schließlich werden Kenntnisse vermittelt, wie diagnostische Informationen unter Berücksichtigung der relevanten fachlichen Standards adäquat erhoben, ausgewertet, interpretiert und im Rahmen diagnostischer Entscheidungsfindungen integriert werden können. Ein abschließendes Kapitel geht auf Qualitätsbeurteilungssysteme (z. B. DIN 33430, ISO 10667) ein. Zahlreiche Kästen mit zentralen Inhalten und Definitionen strukturieren den Text. Prüfungsfragen ermöglichen es, das Gelernte zu reflektieren und zu wiederholen. Die Band enthält ein Glossar zum Nachschlagen der wichtigsten Fachbegriffe. Verständnisfragen und Lösungshinweise und weitere Informationen für Studierende und Lehrende werden auf der Website psychlehrbuchplus zur Verfügung gestellt. Hinweis: Hier geht es direkt zum Psychlehrbuchplus [Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung](#) Nomos Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,3, Universität Osnabrück, Veranstaltung: Personalpsychologie, Sprache: Deutsch, Abstract: In der vorgelegten Arbeit habe ich versucht einen kurzen Überblick über das Thema konstruktorientierte Personalauswahl

zu liefern. Grundsätzlich gibt es drei Ansätze in der Personalauswahl (konstrukt-, biografie- und simulationsorientiert. Bei der Eignungsdiagnostik wird auf folgende Gütekriterien geachtet: Dokumentation, Objektivität, Reliabilität, Validität, Fairness, Normierung, Ökonomie, Einsatzbreite, Nützlichkeit und Akzeptanz. (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2008. In der berufsbezogenen Diagnostik werden am häufigsten Tests eingesetzt. Zu den wichtigen Messverfahren gehören: Allgemeine Intelligenztests, Tests spezifischer kognitiver Fähigkeiten, Tests der Aufmerksamkeit und Konzentration, Tests sensorischer und motorischer Leistung, Sonstige Leistungstests, Allgemeine Persönlichkeitstest, Spezifische Persönlichkeitstest, Einstellungs-, Motivations- und Interessentests. (Schuler & Höft, 2006) Zum Thema der Einsatzhäufigkeit der o. g. Messverfahren stellt Schuler (2003, zitiert nach Kersting 2006, 20 ff.) fest, dass 30 % der Unternehmen Tests zum Messen kognitiver Fähigkeiten und 20 % Persönlichkeitstests mit dem Fokus auf die Gewissenhaftigkeit verwenden. Allgemeine kognitive Fähigkeiten umfassen den Konstrukt der Intelligenz und somit auch alle Intelligenztests. Schon auf der deskriptiven Ebene zeigt sich die Bedeutung der Intelligenz für den Beruf. Eine interessante Frage stellt sich im Bezug auf allgemeine vs. spezifische kognitiven Fähigkeiten. Erstes wird mit Intelligenztests gemessen und stellt einen direkten Zusammenhang mit der potenziellen zukünftigen Leistung dar. Verfahren zur Messung allgemeiner Persönlichkeitskonstrukte zielen auf Erstellung eines zur Orientierung dienendem Persönlichkeitsprofil ab. Allgemeine Persönlichkeitstests leisten in Kombination mit weiteren Verfahren einen wichtigen Beitrag zur Prognose des beruflichen

Erfolgs. Zu den wichtigen spezifischen Eigenschaften gehört auch Kontrollüberzeugung (Locus of control) (Schuler & Höft, 2006). Die Motivations- und Interessentests werden mehr oder weniger vernachlässigt; deren Anwendung begrenzt sich lediglich nur auf die Beratung. Zum Feststellen der Berufs- und Interessenpräferenzen dient z. B. der Berufs-Interessen-Test. (Schuler & Höft, 2006) Es sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass man beim Einsatz der Verfahren mit zahlreichen Problemen zu rechnen hat, die häufig mit Mängeln an Gütekriterien im Zusammenhang stehen. (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2008)

### **Psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in Deutschland aus Sicht der Bewerber** 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 zukunfts feste 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.

### Diagnostische Erhebungsverfahren GRIN Verlag

Wie passen Menschen und Berufe zusammen? Welches sind die wichtigsten Voraussetzungen für beruflichen Erfolg? Weshalb hat die Intelligenz eine so große Bedeutung? Wie misst man Leistungsmotivation, Selbstvertrauen, soziale Kompetenzen und andere zentrale Eigenschaften? Was ist von Persönlichkeitstests bei der Auswahl von Mitarbeitern zu halten? Taugen Interessentests nur für die Berufsberatung oder auch zur Personalauswahl? Wovon hängt es ab, ob ein Assessment Center seinen Zweck erfüllt oder nur verlorene Zeit ist? Wie unterscheidet man gute von schlechten Verfahren, welche guten sollte man miteinander kombinieren? Diese und viele andere Fragen werden in diesem Band beantwortet. Das Buch informiert über Grundlagen und die wichtigsten Verfahren sowie über deren Qualität, über Nutzen, Fairness und Rechtmäßigkeit ihres Einsatzes. Wichtige Fachbegriffe werden in einem umfangreichen Glossar erläutert. Der Band stellt eine unentbehrliche Informationsquelle für alle dar, die mit berufsbezogener Eignungsdiagnostik, mit Personalauswahl und Berufsberatung in ihrer Tätigkeit oder ihrem Studium zu tun haben.

Best Sellers - Books :

- [Feel-good Productivity: How To Do More Of What Matters To You By Ali Abdaal](#)
- [Hunting Adeline \(cat And Mouse Duet\)](#)
- [The Five-star Weekend](#)
- [Bluey And Bingo's Fancy Restaurant Cookbook: Yummy Recipes, For Real Life By Penguin Young Readers Licenses](#)

- [To Kill A Mockingbird](#)
- [Hunting Adeline \(cat And Mouse Duet\) By H. D. Carlton](#)
- [The Four Agreements: A Practical Guide To Personal Freedom \(a Toltec Wisdom Book\) By Don Miguel Ruiz](#)
- [The Light We Carry: Overcoming In Uncertain Times By Michelle Obama](#)
- [A Soul Of Ash And Blood: A Blood And Ash Novel \(blood And Ash Series\) By Jennifer L. Armentrout](#)
- [The Nightingale: A Novel](#)