

Psychologische Personalauswahl

Eignungsdiagnostik für
Personalentscheidungen
und Berufsberatung

von
Heinz Schuler

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG
TORONTO · BOSTON · AMSTERDAM · KOPENHAGEN
STOCKHOLM · FLORENZ · HELSINKI

Inhalt

Vorwort	III
1 Einleitung	1
1.1 Überblick	1
1.2 Definitionen	3
1.3 Die Bedeutung von Personalentscheidungen für Person und Organisation	3
1.4 Entwicklungsgeschichte und gegenwärtige Trends	6
1.5 Die Einsatzhäufigkeit von Auswahlverfahren	18
2 Voraussetzungen und Grundlagen der psychologischen Personalauswahl	23
2.1 Leistungsunterschiede	23
2.2 Erfolgsrelevanz psychischer Merkmale	25
2.3 Relative Merkmalsstabilität	28
2.4 Person und Organisation	33
2.5 Soziale Urteilsbildung	38
2.6 Testtheoretische Grundlagen	45
3 Anforderungsanalyse	63
3.1 Wege und Quellen der Anforderungsbestimmung	63
3.2 Aufgabenbezogene, verhaltensbezogene und eigenschaftsbezogene Analyseverfahren	66
3.3 Neuere Entwicklungen	74
3.4 Evaluation von Anforderungsanalysen	76
4 Eignungsmerkmale	81
4.1 Kognitive Fähigkeiten	81
4.2 Nicht-kognitive Persönlichkeitseigenschaften (Temperamentsmerkmale)	96
4.3 Handlungseigenschaften (Bedürfnisse, Motive und Interessen)	120
4.4 Bewertungsdispositionen (Einstellungen und Werthaltungen)	125
4.5 Selbstbezogene Dispositionen	128
4.6 Körperliche, sensorische und psychomotorische Fähigkeiten	129
4.7 Physische Attraktivität	131
4.7 Verhaltensmerkmale	135
4.9 Biografische Merkmale	138
4.10 Kenntnisse und Fertigkeiten	140
4.11 Kompetenzen	143
4.12 Zusammenwirken und Kompensation von Eigenschaften	145
5 Eignungsdiagnostische Verfahren der Personalauswahl	155
5.1 Der trimodale Ansatz als Verfahrenssystematik	156
5.2 Eigenschafts- oder konstruktorientierte Verfahren	160
5.2.1 Tests der Allgemeinen Intelligenz	162
5.2.2 Tests spezifischer kognitiver Fähigkeiten	177
5.2.3 Tests der Aufmerksamkeit und Konzentration	181
5.2.4 Allgemeine Persönlichkeitstests	185
5.2.5 Spezifische Persönlichkeitstests	192

5.2.6 Motivations- und Interessentests	197
5.2.7 Testdiagnostik via Inter- und Intranet	204
5.2.8 Verfälschung von Testergebnissen	210
5.3 Simulationsorientierte Verfahren	222
5.3.1 Arbeitsproben	224
5.3.2 Komplexe und computergestützte Simulationen	229
5.3.3 Kenntnis- und Fertigungsprüfungen	231
5.3.4 Situatives Interview	234
5.3.5 Situational Judgment Tests	236
5.3.6 Verfahren der internen Personalauswahl	240
5.4 Biografieorientierte Verfahren	247
5.4.2 Personalfragebogen	256
5.4.3 Biografische Fragebogen	260
5.4.4 Biografisches Interview	267
5.5 Multiple/multimodale Verfahren	271
5.5.1 Assessment Center	272
5.5.2 Das Multimodale Interview	302
5.5.3 Multiindikatorendiagnostik	316
6 Entscheidung und Evaluation	319
6.1 Auswahl und Klassifikation	319
6.2 Validität und Validierung	329
6.3 Nutzen und Kosten	358
6.4 Ethik, Fairness und die Reaktion der Bewerber	367
6.5 Rechtliche und vorrechtliche Regelungen der Personalauswahl	385
7 Zusammenfassende Empfehlungen	395
Literatur	403
Glossar	451
Sachregister	461