

Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve

This is likewise one of the factors by obtaining the soft documents of this **Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve** by online. You might not require more mature to spend to go to the ebook introduction as skillfully as search for them. In some cases, you likewise complete not discover the revelation Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve that you are looking for. It will categorically squander the time.

However below, afterward you visit this web page, it will be suitably very easy to get as skillfully as download lead Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve

It will not take many become old as we run by before. You can do it though comport yourself something else at home and even in your workplace. for that reason easy! So, are you question? Just exercise just what we find the money for below as well as review **Personalauswahl Die Wichtigsten Diagnostischen Ve** what you behind to read!

Assessment Center als diagnostisches Verfahren der Personalauswahl.

Entwicklung von Führungskräften - Duc Minh Vu 2020-12-22

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Führung und Personal -

Recruiting, Note: 1,7, Fachhochschule des Mittelstands, Sprache:

Deutsch, Abstract: Diese Arbeit soll den Leser vertrauter mit der Diagnostikmethode „Assessment Center“ machen und auch Einblicke geben, wie solche eignungsdiagnostischen Verfahren in der Praxis letztendlich umgesetzt werden. Der Autor hat die Erfahrung gemacht, dass die Dienstleistung am häufigsten für die Besetzung von Teamleitern, also einer Führungskraft mit einer Personalverantwortung von drei bis fünf Personen, gekauft wird. Daher wird sich diese Arbeit auf diese Gruppe eingrenzen. Die essenziell relevante Hypothese „Assessment Center senken die Anzahl an Fehlbesetzungen und Development Center helfen Führungskräften Entwicklungsfelder genauer zu ermitteln“ soll im Rahmen dieser Arbeit verifiziert beziehungsweise falsifiziert werden. Zunächst werden die Anwendungsgebiete im Personalmanagement "Personalauswahl" wie auch "Personalentwicklung" detaillierter behandelt. Außerdem wird die

Begrifflichkeit „Berufliche Eignungsdiagnostik“ genau definiert und mit der Beschreibung des Aufbaus und der Struktur für den Leser greifbarer gemacht. Anschließend werden Tests behandelt, die üblicherweise vor dem Center eingesetzt werden sowie Übungen, die im Center durchgeführt werden. Im weiteren Verlauf geht es um die Beobachter im Assessment Center, um die Anforderungen an die Beobachter und das Beobachtersystem an sich. Im Anschluss werden die Chancen und Risiken von Assessment- und Development Centern als Methode nochmal ausführlich dargelegt. Zum Schluss wird in einem kurzen Fazit alles zusammenfassend reflektiert. Ein beliebtes Verfahren der Eignungsdiagnostik, die von vielen Unternehmen eingesetzt wird, ist das Assessment Center zur Personalauswahl sowie das Development Center zur Personalentwicklung. Die Wurzeln des deutschen Assessment Centers liegen in den 1920er Jahren. Damals war das sogenannte Rundgespräch ein Teil des Auswahlverfahrens von Offizieren. Die Anwärter wurden in Gruppen von Psychologen begutachtet. Während der Interaktion versuchten diese, anhand der Beobachtung relevante Eigenschaften zu erkennen und Schlüsse zur Eignung herauszuziehen.

Dieses Verfahren ist sozusagen der Vorgänger der heute sehr beliebten Übung "Gruppendiskussion", welche neben analytischen Aufgaben und Gesprächssimulationen zu den gängigsten Assessment- und Development Center Bestandteilen gehört.

Assessment Center in der Personalauswahl - Benedict Lubik 2020-09-02
Studienarbeit aus dem Jahr 2020 im Fachbereich BWL - Allgemeines, Note: 1,35, Hochschule Albstadt-Sigmaringen; Sigmaringen, Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel dieser Arbeit ist es, Assessment Center (AC) vorzustellen, zu erläutern und zu bewerten. Auch wenn Assessment Center in anderen Organisationsformen Anwendung finden, so bezieht sich diese Arbeit, wenn nicht explizit anders genannt, auf Unternehmen. Eine falsche Entscheidung bei der Einstellung oder Beförderung eines Mitarbeiters kann sowohl eine kostspielige, als auch strategische Fehlentscheidung sein. Um diese Risiken zu minimieren finden in den letzten Jahrzehnten Assessment Center eine vermehrte Anwendung. Streng genommen sind AC keine Testverfahren, sondern eine Umgebung in der mehrere Testverfahren angewendet werden. Im AC sollen also die zwischenmenschlichen, administrativen und analytischen Fähigkeiten der Kandidaten beobachtet werden. Auch spielt deren Fähigkeit, Leistung unter Druck abzurufen eine wichtige Rolle. Dies kann sowohl in der Personalauswahl, wie auch in der Personalentwicklung stattfinden. Der Abschluss des AC im Sinne einer Beurteilung kann entweder mit der Bewertung einzelner Kategorien bzw. Dimensionen, oder mit einer Zusammenfassung aller Bewertungen in einer aggregierten Bewertung stattfinden.

Diagnostische Instrumente der Personalauswahl beim Sozialamt der Landeshauptstadt Stuttgart - Susann Bialas 2009-12-15
Studienarbeit aus dem Jahr 2008 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,2, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Villingen-Schwenningen, früher: Berufsakademie Villingen-Schwenningen, Sprache: Deutsch, Abstract: Eine der aktuell am häufigsten gestellten Fragen hat zum Inhalt, wie der Wirtschaftsstandort Deutschland den Herausforderung des internationalen Wettbewerbs effektiv und effizient begegnen und einen Spitzenplatz in internationalen

Vergleichen einnehmen kann. Volkswirtschaften konkurrieren kaum noch über die klassischen Produktionsfaktoren Kapital, Boden und Arbeit. Entscheidend für die Zukunftsfähigkeit sind primär die Güte der Infrastruktur sowie die Größe, die Qualität und die Entwicklung des Humankapitals. Den Mitarbeitern kommt mit ihrem Know-how für den Erfolg eines Wirtschaftsstandorts und dessen Unternehmen eine Schlüsselfunktion zu, die in keiner Weise hinter der Bedeutung unternehmerischer Entscheidungen oder wirtschaftlicher Rahmenbedingungen zurücksteht. Auch der öffentliche Sektor ist dadurch mit in den internationalen Wettbewerb eingebunden und benötigt Strukturen, Prozesse und Organisationsformen, die in der internationalen Spitzenklasse mithalten. Vor allem aber sind Personen notwendig, die die Herausforderungen der Zukunft annehmen und professionell bewältigen. Personalbeschaffung auf dem unternehmensexternen Arbeitsmarkt ist eine der bedeutendsten personalwirtschaftlichen Aufgaben. Ziel der externen Rekrutierung ist zum einen die Bereitstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Ressource, die unternehmensintern nicht vorhanden ist beziehungsweise innerhalb eines akzeptablen Zeitraumes nicht entwickelt werden kann, und zum anderen die Nutzung der gewonnenen Fähigkeitspotenziale zur Erreichung der Unternehmensziele. Der Erfolg der Personalbeschaffung wird im Wesentlichen von der Auswahl der Bewerber bestimmt, die den Anforderungen vakanter Stellen am besten gerecht werden. Vor dem Hintergrund des Stellenwertes der Personalauswahl und der ethischen Prinzipien werden in dieser Studienarbeit die Instrumente der Personalauswahl beschrieben, die beim Sozialamt der Landeshauptstadt Stuttgart Anwendung finden. Auf Basis einschlägiger Fachliteratur sollen gleichzeitig Möglichkeiten aufgezeigt werden, inwiefern diese Methoden besser eingesetzt werden können.

Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung - 2002

Psychologische Diagnostik - Katrin Rentzsch 2022-12-20

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.

Diversity Management in der Personalauswahl - Andreas Frintrup

2014-04-09

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.

Personalauswahl in Unternehmensberatungen - Tobias Plate

2007-03-27

Unternehmensberatungen werden entscheidend von ihren Mitarbeitern geprägt: Neben dem fachlichen Know-how bestimmen Innovationsfähigkeit, Kreativität und nicht zuletzt Sozialkompetenz der Berater langfristig den Erfolg. Eine professionelle Personalauswahl, die sowohl die fachlichen als auch die persönlichen Komponenten der Beratertätigkeit treffend berücksichtigt, ist daher von zentraler Bedeutung. Tobias Plate gibt einen fundierten Überblick über die Grundlagen der Personalauswahl und den aktuellen psychologischen Forschungsstand, über Instrumente und Messgegenstand. Er analysiert empirisch Konzepte zur Optimierung der Personalauswahl von Unternehmensberatern und zeigt Möglichkeiten der monetären Bewertung dieser Optimierungsansätze auf. Dadurch können die Personalverantwortlichen ihrem von ökonomischen Kennziffern beherrschten Managementumfeld besser gerecht werden.

Holistic Business Model Transformation - Hartmut Friedrich Binner
2022

This book describes the change management process for implementing a digital business model via the holistic Organization 4.0 MITO configuration management approach. The content chapter structure with the explanation of the different transformation design views is based on the higher-level operational control loop principle within the MITO model segments with. "Management, Input, Transformation and Output". Whereby the management segment (M) is still subdivided on the input side into the process-related management segment and on the feedback side into the output-related management segment. 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. With the support of these model structures and the MITO method tool with many practical application examples, a goal-oriented change management process for digital business model transformation is achieved together with systematic process digitization.

Diagnostische Erhebungsverfahren - Franz Petermann 2015-06-08
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.

Psychologische Diagnostik in Fallbeispielen - Tuulia Ortner 2021-08-23

Diagnostisch tätige Psychologinnen und Psychologen stehen häufig vor einer großen Herausforderung, wie sie den je nach Fragestellung spezifischen diagnostischen Prozess gestalten sollten, um eine sachgerechte Empfehlung im Sinne eines Maßnahmenvorschlages geben zu können. Die vorliegende Neuauflage illustriert anhand von 37 gänzlich neuen Fallbeispielen, wie diese Herausforderungen bewältigt werden können. Die Autorinnen und Autoren des Bandes verfügen über

langjährige praktische Erfahrung in der psychologischen Gutachtenerstellung. Die Kapitel behandeln ausbildungs- und berufsbezogene, entwicklungsbezogene, forensisch-psychologische, verkehrspsychologische, klinische, neuropsychologische und gesundheitspsychologische Fragestellungen. Alle Fallbeispiele zeigen auf, dass erst wissenschaftlich fundiertes psychologisches Diagnostizieren erlaubt, eine die Problemstellung lösende Entscheidung zu treffen bzw. Maßnahmen zu ergreifen. Das Buch stellt somit auch eine ideale Ergänzung zu einschlägigen Lehr- und Handbüchern der Psychologischen Diagnostik dar.

Human Resource Management - Jens Rowold 2013-08-15

Das Lehrbuch richtet sich an Studierende der Wirtschaftswissenschaften (sowohl BA-Bereich (ausgewählte Kapitel) als auch MA-Bereich (alle Kapitel)). Das Lehrbuch bereitet BA- und MA-Studierende auf die Personalpraxis in Unternehmen vor. Schwerpunkt ist einerseits aktuelles, kritisch verdichtetes und wissenschaftlich gesichertes Wissen, andererseits die unmittelbare Verzahnung zur Praxis. Der Prozess sowie die Inhalte und Methoden erfolgreicher Personalarbeit werden vorgestellt. Dieser Prozess beginnt bei wichtigen Themen wie der Unternehmensstrategie und Marketing, bevor auf die klassischen Themen wie Personaleinsatzplanung, Personalauswahl, -entwicklung, -führung eingegangen wird. Als Meta-Themen, welche sich durch alle Elemente und Instrumente des Human Resource Managements ziehen, werden Kommunikation, Controlling, Organisationskultur sowie personalrelevante Charakteristika der Arbeit (z.B. Arbeitsanalyse) und von Mitarbeitern (z.B. stabile Personenmerkmale) vorgestellt. Wichtig für die Methodenkompetenz von Personalern sind die Themen Mitarbeiterbefragung und statistische Grundlagen.

Psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in Deutschland aus Sicht der Bewerber - Thomas Pütz 2009

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 angemahnte 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.

Pädagogische Psychologie - Diagnostik, Evaluation und Beratung - Birgit Spinath 2016-04-11

Das Lehrbuch behandelt zentrale Anwendungsfelder der Pädagogischen Psychologie -pädagogisch-psychologische Diagnostik, Evaluation von Lehre sowie pädagogisch-psychologische Beratung. Einleitend werden Grundlagen und Methoden behandelt, wie Skalenniveaus und verschiedene Arten von Bezugsnormen. Die weiteren Kapitel betrachten typische Anwendungsfelder individueller Diagnostik, wie Hochbegabung, Lese-Rechtschreibschwäche und ADHS. Neben Begriffsbestimmungen und theoretischen Konzepten werden jeweils Möglichkeiten des diagnostischen Vorgehens und der Förderung beschrieben. Weitere

Fragestellungen im Bereich der psychologisch-pädagogischen Diagnostik betreffen Entscheidungen entlang der Schullaufbahn, die in den anschließenden Kapiteln thematisiert werden. Dazu gehören Fragen zu Schuleintritt und beim Grundschulübergang, die Diagnose spezifischer Förderbedarfe, aber auch der schulischen Leistungsbeurteilung. Als Beispiele pädagogisch-psychologischer Systemdiagnostik werden Evaluationen in Schule und Hochschule sowie deren Folgen behandelt. Den Abschluss bildet ein Überblick über pädagogische-psychologische Handlungsfelder, bei denen Diagnostik, Evaluation und Beratung zentrale Rollen einnehmen.

Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung - Uwe Peter Kanning 2016-08-11

Dieses Buch betrachtet die in der Praxis zusammenhängenden HR-Handlungsfelder Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung aus der Perspektive der Personalpsychologie: Welche Handlungsempfehlungen lassen sich aus der aktuellen Forschung sowie der angewandten Personalpsychologie ableiten? Der bekannte Wirtschaftspsychologe Uwe Kanning arbeitet gut verständlich den Forschungsstand auf und leitet konkrete Tipps daraus ab. Ein Buch, das neue, fundierte Impulse für die Recruiting-Praxis liefert - für Personalverantwortliche, Führungskräfte und Berater.

Personalauswahl - Diana Eva Krause 2017-04-27

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.

Personalauswahl - Diana Eva Krause 2017-05-05

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.

Digitalisierung von Auswahlverfahren und die Auswirkung auf die Qualität der Auswahl - 2019-06-06

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.

Konstruktorientierte Personalauswahl - Dana Vokata 2009-09-23
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 Diagnostik durch Sprachanalyse - Klaus P. Stulle
2018-01-08

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.

25 Jahre Campus Hahn der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz - Stefan Schade 2022-08-03

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.

Psychologische Diagnostik und Intervention - Manfred Amelang
2013-04-17

Agile Personalauswahl - inkl. Arbeitshilfen online - Tim Riedel 2017-05-05
"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
Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement - Michael Treier 2019-09-10

Eine moderne Personalarbeit kann es sich in Anbetracht der Herausforderungen der Arbeit 4.0, des demografischen Wandels und Fachkräftemangels nicht leisten, Personal nur zu verwalten, denn der Mensch avanciert zum Potenzial- und Wertschöpfungsträger. Personalarbeit transformiert sich deshalb zum Gestalter mit dem erklärten Ziel, das organisationale Verhalten des Personals zielgerichtet zu beeinflussen. Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie treten dabei als Gespann auf, um die knappen und wertvollen Humanressourcen im Spannungsfeld zwischen ökonomischen und sozialen Zielen zu erhalten und zu fördern. Viele „Nicht-Wirtschaftspsychologen“ im Personalbereich stehen vor der Herausforderung, psychologische Methoden und Instrumente in ihr Aufgabenportfolio zu integrieren. Dieses systematisch und didaktisch klar aufgebaute Fach- und Lehrbuch greift die Herausforderung auf, wirtschaftspsychologische Themen im Personalmanagement entlang der Wertschöpfungskette der Personalarbeit theoretisch fundiert und praxisnah zu platzieren. Auf jeder Station der Personalarbeit - von der Planung bis zur Freisetzung - werden Ihnen personalwirtschaftliche Grundlagen und wirtschaftspsychologische Bausteine vorgestellt, anschaulich erklärt und verknüpft. Zu den Herausforderungen der Zeit wie Digitalisierung, flexible Arbeitszeitmodelle und Wertewandel bietet es Ihnen hilfreiche Beispiele und Tipps. Zusätzlich gibt es Arbeits- und

Informationsmaterialien Online zum Download. Die Zielgruppen Personalverantwortliche, Führungskräfte und Berater sowie Wissenschaftler und Studierende im Bereich Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie, die Personal als wertschaffende Ressource wertschätzen. Der Autor Prof. Dr. Michael Treier lehrt an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW in den Bereichen Personal, Organisation und Psychologie. Sein Forschungsschwerpunkt liegt im Demografie- und Gesundheitsmanagement. Als Berater betreut er Unternehmen der Privatwirtschaft und Organisationen im öffentlichen Sektor.

Personalpsychologie - Bernd Marcus 2011-04-18

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.

Management-Diagnostik - Werner Sarges 2013-03-21

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. Renommierte 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.

Moderne Personalauswahl - Katrin Fellner 2019-04-03

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.

Talentmanagement 5.0 - Isabell M. Welpé 2022-04-13

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. Welpé 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.
Grundlagen der Psychologischen Diagnostik - Matthias Ziegler
2012-04-10

Was ist psychologische Diagnostik? Wo kommt sie zum Einsatz? Wie wende ich sie an? Das Buch führt in verständlicher und übersichtlicher Form in die Grundlagen der psychologischen Diagnostik ein. Der diagnostische Prozess 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. Abgerundet wird jedes Kapitel durch zahlreiche Übungsaufgaben, um Leserinnen und Leser zum Verstehen und Weiterdenken anzuregen.

Psychologische Diagnostik - Heinz W. Krohne 2007

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.

Organisation 4.0: MITO-Konfigurationsmanagement - Hartmut F. Binner 2018-06-08

Wie Unternehmen die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, erfolgreich managen können, beschreiben unzählige Ratgeber. Dieses Buch stellt im Detail den Weg dorthin, das „Wie“, in den Vordergrund. Der Autor verfolgt dabei einen ganzheitlichen, prozessorientierten Ansatz der Organisationsentwicklung. In dem Buch

wird der Weg von einer funktionsorientierten hin zu einer prozessorientierten Organisation detailliert und anhand von vielen Anwendungsbeispielen beschrieben. Der Autor stellt Modelle, Methoden, Vorgehensweisen und Tools für die Umsetzung vor. Das MITO-Modell mit seinem Methoden-Tool als generischem Methodenbaukasten wird umfassend erläutert. Bezugspunkt für das Changemanagement ist dabei nicht die vertikale, also hierarchische Organisationsstruktur, sondern, ausgehend von einer rollenbasierten Ordnungsstruktur, die horizontale Wertschöpfungskette. Erst aus dieser detaillierten rollenbasierten Beschreibung des End-to-End-Businessprozesses ergeben sich die Prozessaufgaben und Prozessverantwortlichkeiten. Dies wiederum ermöglicht eine hohe Datendurchgängigkeit für die Prozessdigitalisierung mit neuen Technologien wie Cloud Computing, Enterprise Mobility, Social Business, Big Data in der Organisation 4.0. In dem Buch werden alle Fragen rund um das gemeinsame Führungsverständnis in einer prozessorientierten Organisation besprochen. Auch der Aufbau einer gemeinsamen Wissens- und Lernplattform zur Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitern wird behandelt. Wie lassen sich Prozesse systematisch beschreiben und im Rahmen eines ganzheitlichen Business Process Management (BPM) umsetzen? Wie können funktionsorientierte Veränderungs-, Anforderungs- und Auswirkungsanalysen durch prozessorientierte Analysen ersetzt werden? Wie lässt sich eine prozessorientierte Organisation evaluieren? Das Buch analysiert diese und weitere Fragen systematisch und detailliert und vermittelt Führungskräften nicht nur das notwendige Wissen, sondern auch die Methodenkompetenz, um Changemanagement-Prozesse umzusetzen. Ob Mittelstand oder Großunternehmen – das Buch richtet sich an alle Führungskräfte in Unternehmen, die sich mit Changemanagement auseinandersetzen.

Diagnostik bei Migrantinnen und Migranten - Débora B. Maehler
2018-06-11

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.

Algorithmusbasierte Entscheidungsfindung als Methode des diskriminierungsfreien Recruitings - Max Wimmer 2022-04-19

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.

Diagnostik sozialer Kompetenzen - Uwe P. Kanning 2009-09-29
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.

Personalauswahl kompetent gestalten - Diagnostik- und Testkuratorium 2017-07-24

Dieses anwendungsnahe Grundlagenbuch erläutert den Stand von Wissenschaft und Technik zum gesamten Prozess der Personalauswahl: von A wie Anforderungsanalyse bis Z wie Zuverlässigkeit. Dabei werden die gängigen Verfahren Assessment-Center, Interview, Fragebogen und Tests thematisiert. Die sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis anerkannten Autorinnen und Autoren zeigen, wie die Personalauswahl gestaltet werden kann, damit die Prozesse dem Qualitätsanspruch der DIN 33430 genügen. Das Buch ist Grundlage der Prüfung zur Personenzulassung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 und richtet sich an Personalverantwortliche und Studierende der Psychologie sowie der Wirtschaftswissenschaften und Jura mit Schwerpunkt Personal.

Personalmanagement für Dummies - Volker Stein 2020-03-26
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.

Entscheidungsorientierte Diagnostik - Karl Westhoff 1992

Jenseits des Elfenbeinturms: Psychologie als nützliche Wissenschaft - Uwe Peter Kanning 2010

Seit den Anfängen der akademischen Psychologie gab es immer Vertreter der Wissenschaft, die sich - wie etwa Hugo Münsterberg - die Nutzbarmachung psychologischer Forschung für die Lösung praktischer Probleme auf ihre Fahnen geschrieben haben. Bis heute wird eine explizit an der Nützlichkeit orientierte Psychologie im universitären Umfeld jedoch nicht besonders hoch geschätzt. Die Diskrepanz zwischen Forschung und Praxis an den Universitäten führt nicht nur zu Unmut bei den Studierenden. Vertreter anwendungsorientierter Disziplinen der Psychologie mahnen in den letzten Jahren eine stärkere Nützlichkeitsorientierung in Forschung und Ausbildung an. Das Ziel dieses Buches ist es, die begonnene Debatte weiterzuführen und die Perspektive einer gesellschaftlich nützlichen Psychologie zu stärken. Eine explizit nützlichkeitsorientierte Psychologie kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Spielregeln des Systems Wissenschaft dies auch ermöglichen. In diesem Buch setzen sich renommierte Vertreter des Fachs mit den Parametern ihrer Wissenschaft auseinander und fragen danach, inwieweit diese sich verändern müssen, damit sich das Nützlichkeitspotential der Psychologie voll und ganz entfalten kann. Darüber hinaus zeigen die Autoren, wie groß dieses Potential ist, und unterstützen durch positive Beispiele all jene, die im Sinn einer

nützlichkeitsorientierten Psychologie in Forschung, Lehre und Praxis arbeiten, in ihren Bemühungen.

Psychologische Diagnostik - Lothar Schmidt-Atzert 2012-03-07

Das Standardwerk vermittelt eine Diagnostik, die theoretisch fundiert ist, stets im Hinblick auf konkrete Fragestellungen erfolgt und so weitreichende Implikationen für die Intervention hat. Vorgestellt werden diagnostische Verfahren und ihre Anwendung in der Klinischen Psychologie, der Pädagogischen Psychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie. Für die Neuauflage wurden alle Kapitel vollständig überarbeitet und aktualisiert. Eine neue Lernwebsite bietet viele Materialien für Studierende sowie für Dozenten (u. a. Vorlesungsfolien).

Standards der Personaldiagnostik - Uwe P. Kanning 2018-12-10

Die professionelle Personaldiagnostik gehört zu den wichtigsten Investitionen in die Leistungsfähigkeit einer jeden Organisation. Diagnostische Methoden werden eingesetzt, um die besten Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden und sie ihren Kompetenzen und Neigungen entsprechend optimal zu platzieren. Die Personaldiagnostik hilft zudem bei der Analyse von individuellen und strategischen Entwicklungsbedarfen sowie der professionellen Evaluation von Veränderungsprozessen. In keinem anderen Bereich der Personalarbeit lassen sich Handlungsempfehlungen für die Praxis so fundiert aus der Forschung ableiten wie in der Personaldiagnostik. Obwohl pro Jahr mehr als 700 wissenschaftliche Publikationen allein rund um das Thema Personalauswahl erscheinen, finden die in der Forschung gewonnenen Erkenntnisse kaum Anwendung in der Praxis. Das vorliegende Buch setzt genau hier an: In leicht verständlicher Sprache vermitteln die Standards der Personaldiagnostik wissenschaftlich fundiertes Wissen auf der Höhe der Zeit. Dabei wird der gesamte Prozess der Personalauswahl von der

Anforderungsanalyse über das Personalmarketing, die Sichtung von Bewerbungsunterlagen, Testdiagnostik und Einstellungsinterviews bis zum Assessment Center mit konkreten Empfehlungen für die Praxis dargestellt. Darüber hinaus werden die Themen Potenzialanalyse, Leistungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung sowie ungeeignete Methoden der Diagnostik behandelt. In einem ausführlichen Grundlagenteil wird diagnostisches Basiswissen (z. B. zu Urteilsfehlern, Qualitätskriterien und messtechnischen Grundlagen) anschaulich und praxisnah vermittelt, ohne Vorkenntnisse vorauszusetzen. Alle Themenfelder wurden für die vorliegende 2. Auflage des Buches überarbeitet und aktualisiert.

Psychologische Personalauswahl - Heinz Schuler 2014-06-11

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.