

1 Einleitung	1
1.1 Ziel der Arbeit	3
2 Theorie	5
2.1 Die Planung diagnostischer Urteilsbildung	7
2.1.1 Voruntersuchung mit Hilfe des Personalauswahl-Prozeßmodells.....	7
2.1.2 Die Validität von Interviews.....	15
2.1.3 Die Reliabilität von Interviews.....	20
2.1.4 Kosten-Nutzen Überlegungen.....	24
2.2 Die Durchführung der diagnostischen Untersuchung	26
2.3 Die Auswertung diagnostischer Verfahren	28
2.4 Überlegungen zum Interviewformat	29
2.4.1 Das "behavior description interview".....	30
2.4.2 Das "situational interview".....	31
2.4.3 Das "comprehensive structured interview".....	32
2.4.4 Das "Entscheidungsorientierte Gespräch" (EOG).....	33
2.5 Computerunterstützung in der Personalauswahl	36
2.5.1 Theoretische Voraussetzungen für Computerdiagnostik.....	37
2.5.2 Einsatzgebiete.....	39
2.5.3 Künstliche Intelligenz versus Intelligenzunterstützung.....	41
2.6 Einbindung des CUP-Systems in eine übergeordnete Human Resource Strategie	51

3 Methode	55
3.1 Systemunabhängige Entwicklung.....	55
3.1.1 Analyse möglicher relevanter Anforderungen.....	55
3.1.2 Voruntersuchung zu Anforderungen im mittleren Management.....	63
3.1.3 Weiterverarbeitung der Ergebnisse der Voruntersuchung zur Umsetzung in das CUP System.....	72
3.1.4 Unterstützung der Vorauswahl	76
3.2 Entwicklung des strukturierten Interviews.....	80
3.2.1 Kriterien "guter" Fragen	80
3.2.2 Entwicklung von Fragen zu jeder Anforderung	90
3.2.3 Die Beurteilung des Befragten im Interview.....	92
3.3 Systemabhängige Entwicklung.....	94
3.3.1 Systemfunktionen von CUP auf den zu unterstützenden Stufen.....	95
3.3.2 Anforderungen an die Programmiersprache.....	98
3.3.3 Umsetzung der beschriebenen Funktionen auf das Computersystem.....	102
4 Untersuchung zur Evaluation des Systems CUP	139
4.1 Herleitung der Hypothesen.....	139
4.2 Überlegungen zur Auswahl der Stichprobe.....	141
4.3 Die Auswahl des zu bearbeitenden Falles	143
4.4 Durchführung der Untersuchung.....	143
4.5 Stichprobenbeschreibung	145
4.6 Inferenzstatistische Auswertung	146
4.6.1 Anzahl beachteter Anforderungsbereiche	146
4.6.2 Differenziertheit (Anzahl beachteter Anforderungen).....	149
4.6.3 Anzahl beachteter Gesprächsphasen	153
4.6.4 Verstöße gegen die Kriterien guter Fragen (Fehler).....	155
4.7 Deskriptive Auswertung.....	157

4.8 Fragebogen zur Evaluation des CUP Systems 163

4.8.1 Kontrolle der Vorerfahrung im Bereich Personalauswahl 163

4.8.2 Fragen zur Erstellung und zur Bewertung des Leitfadens 166

4.8.3 Fragen zur Bewertung von CUP 172

4.8.4 Fragen zur Bewertung der Arbeit mit CUP 179

5 Diskussion 193

6 Literatur 199

7 Anhang

I Branchenverzeichnis der Unternehmen, die an der Voruntersuchung zur Ermittlung der Anforderungen im mittleren Management teilgenommen haben.

II Fragebogen zur Ermittlung der Anforderungen im mittleren Management (Voruntersuchung)

III Fragenpool des CUP-Systems

IV Untersuchungsunterlagen der Hauptuntersuchung für die drei Gruppen

V Fragebögen zur Evaluation der Leitfadenerstellung für die drei Gruppen (Für Gruppe 2 und 3 zusätzlich Fragen zur Evaluation des CUP-Systems)