

Inhalt

Vorwort des Herausgebers	XI
1 Eignungsdiagnostik im Managementbereich	1
1.1 Eignungsdiagnostische Überlegungen für den Managementbereich (<i>W. Sarges</i>)	1
1.2 Einbindung von Managementdiagnostik in Ziele und Strategien von Unternehmungen (<i>W. Jochmann</i>)	22
1.3 Geschichte der Managementdiagnostik (<i>H. Schuler & K. Moser</i>)	32
1.4 Personalpolitische Ausgangslage (<i>D. Wagner</i>)	43
1.5 Eignungsdiagnostik als prognostische Hilfe bei der Auswahl, Plazierung und Entwicklung von Führungskräften (<i>H. Maukisch</i>)	46
1.6 Eignung als Prozeß (<i>G. Jüttemann</i>)	62
1.7 Psychodiagnostische Grundkompetenzen (<i>R. Sichler</i>)	72
1.8 Rollen des Diagnostikers (<i>H.-W. Hoefert</i>)	78
1.9 Relevante Personengruppen und deren Rekrutierung (<i>K.-K. Pullig</i>)	88
1.10 Probleme der Führungspotentialbeurteilung bei Frauen (<i>H. Friedel-Howe</i>)	97
1.11 Eignungsdiagnostik aus der Sicht der Kandidaten (<i>R.S. Jäger</i>)	102
1.12 Juristische und ethische Aspekte der Eignungsdiagnostik im Managementbereich (<i>G. Comelli</i>)	108
1.13 Strategische Planung des diagnostischen Prozesses (<i>R.S. Jäger</i>)	126
2 Erfassung situativer Anforderungen von Managementfunktionen	135
2.1 Probleme der Situationsdiagnostik (<i>E. Hatzelmann & R. Wakenhut</i>)	135
2.2 Erfassung der Anforderungen einer konkreten Position (<i>W. Kannheiser</i>)	141

2.3	Soziale Beziehungen (<i>G.F. Müller & F. Nachreiner</i>)	150
2.4	Organisationsstruktur (<i>D. Gebert</i>)	156
2.5	Unternehmenskultur (<i>O. Neuberger</i>)	162
2.6	Erhebung der impliziten Eignungstheorien einer Organisation (<i>R. Neubauer</i>)	166
3	Von den Anforderungen zur Eignung	175
3.1	Umsetzung von situationsdiagnostischen Erkenntnissen in personendiagnostische Überlegungen (<i>H. Wottawa</i>)	175
3.2	Aufgaben und Schlüsselqualifikationen von Managern (<i>W. Grunwald</i>)	194
4	Psychologische Konstrukte für Eignungsprädiktoren (<i>B.H. Sowarka & W. Sarges</i>)	207
4.1	Kognition	218
4.1.1	Wissen (<i>R.H. Kluwe</i>)	218
4.1.2	Intelligenz: Struktur und Prozeß (<i>B. Brocke</i>)	225
4.1.3	Problemlösen (<i>W. Putz-Osterloh</i>)	240
4.1.4	Entscheiden (<i>H. Jungermann</i>)	247
4.1.5	Planung, Organisation und Kontrolle (<i>H. Ueckert</i>)	254
4.1.6	Lernfähigkeit (<i>B. Heinze</i>)	263
4.2	Motivation	267
4.2.1	Leistungsmotivation (<i>H.-D. Schmalt</i>)	267
4.2.2	Führungsmotivation (<i>F. Nachreiner & G.F. Müller</i>)	271
4.2.3	Bewältigung und Streß (<i>J.C. Brengelmann</i>)	279
4.2.4	Selbstkonzept-Berufskonzept (<i>R. Scheller & S.-H. Filipp</i>)	288
4.2.5	Kontrollüberzeugungen (<i>G. Krampen & F.E. Heil</i>)	295
4.2.6	Handlungs- und Lageorientierung (<i>J. Kuhl</i>)	303
4.2.7	Konzentration (<i>G. Debus</i>)	316
4.2.8	Loyalität (<i>K. Türk</i>)	324
4.2.9	Werthaltungen (<i>L. von Rosenstiel</i>)	329
4.2.10	Ethische Orientierungen (<i>K. Berkel</i>)	335
4.2.11	Interessen (<i>F. Haeberlin</i>)	346
4.3	Soziale Interaktion	353
4.3.1	Extraversion - Introversion (<i>D. Bartussek</i>)	353
4.3.2	Soziale Intelligenz und soziale Kompetenz (<i>B.H. Sowarka</i>)	365
4.3.3	Kommunikation (<i>B. Fittkau</i>)	382
4.3.4	Ausdruck und Eindruck (<i>H.G. Wallbott</i>)	394
4.3.5	Durchsetzung (<i>B. Six</i>)	400

4.3.6	Team- und Kooperationsfähigkeit (<i>W. Bungard</i>)	405
4.3.7	Führung (<i>O. Neuberger</i>)	415
4.3.8	Verhandlung und Konfliktlösung (<i>K. Berkel</i>)	419
4.3.9	Rollenflexibilität (<i>G. Wiendieck & B. Pütz</i>)	425
4.4	Gesamtkonzepte der Persönlichkeit (<i>R. Dieterich & B.H. Sowarka</i>)	432
4.5	Berufsbezogene Entwicklung und Sozialisation (<i>K.H. Seifert †</i>)	446
4.6	Internationalität/Interkulturalität der Konstrukte und Meßinstrumente (<i>A.B. Weinert</i>)	458
5	Evokation und Messung personaler Eignungsindikatoren	463
5.1	Referenzen und Dokumentenanalyse (<i>H. Hollmann & G. Reitzig</i>)	463
5.2	Graphologie (<i>B. Heinze</i>)	470
5.3	Interviews (<i>W. Sarges</i>)	475
5.4	Narrative Verfahren (<i>A. Spitznagel</i>)	489
5.5	Rekonstruktion Persönlicher Theorien (<i>G. Birkhan</i>)	497
5.6	Projektive Verfahren (<i>A. Spitznagel</i>)	515
5.7	Fragebogen	526
5.7.1	Biographische Fragebogen (<i>W. Stehle</i>)	526
5.7.2	Persönlichkeitstests (<i>A.B. Weinert</i>)	531
5.8	Leistungstests	540
5.8.1	Intelligenztests (<i>K. Daumenlang</i>)	540
5.8.2	Spezielle Leistungstests (<i>G. Trost & E. Fay</i>)	548
5.9	Computerbasierte Prüfverfahren	557
5.9.1	Adaptives Testen (<i>K. Rettig & L.F. Hornke</i>)	557
5.9.2	Interaktive Programme zur Diagnose des Entscheidungs- verhaltens (<i>H. Jungermann & H. Schütz</i>)	564
5.9.3	Computergestützte Systemsimulationen (<i>R.H. Kluwe</i>)	572
5.9.4	Videotests: "True-to-life"-Testsituationen durch interaktives Video (<i>R. Fricke</i>)	578
5.10	Situative Verfahren	582
5.10.1	Postkörbe (<i>N.A. Dommel</i>)	582
5.10.2	Vorträge und Präsentationen (<i>R. Eggers & M. Oetting</i>)	586
5.10.3	Rollenspiele (<i>P. Jung</i>)	591
5.10.4	Gruppendiskussionen (<i>M. Reiter</i>)	596
5.10.5	Fallstudien (<i>M. Domsch</i>)	602

×5.10.6	Planspiele (<i>P. Fassheber</i>)	608
×5.10.7	Szenarien (<i>W. Scholl</i>)	618
5.10.8	Manager-Disputation (<i>P. Friederichs</i>)	627
5.10.9	Entwicklung und Optimierung von Assessment- Bausteinen (<i>W. Jochmann</i>)	635
5.11	Ratings	649
5.11.1	Selbsturteile (<i>M. Esser</i>)	649
5.11.2	Mitarbeiterurteile (<i>B.-U. Kiefer</i>)	655
5.11.3	Kollegenurteile (<i>W. Jeserich</i>)	671
5.11.4	Vorgesetztenurteile (<i>H. Schuler</i>)	677
5.11.5	Beobachterurteile (<i>M. Kleinmann</i>)	689
6	Instrumentierung und Organisation der Beschaffung personaldiagnostischer Informationen	701
6.1	Einzel-Assessment (<i>F.W. Schmid</i>)	703
6.2	Assessment Center (AC) (<i>W. Jeserich</i>)	717
6.3	Lernpotential-AC (<i>W. Sarges</i>)	728
6.4	Qualitätsstandards und Entwicklungstrends von Assessment Centern (<i>C. Obermann</i>)	739
6.5	Sequentielle Diagnosesysteme (<i>R. Hossiep</i>)	747
6.6	Probezeit und Job Rotation (<i>M. Bellmann</i>)	757
6.7	Personalbeurteilungssysteme (<i>H. Schuler</i>)	765
7	Prognostische Beurteilung der Kandidateneignung	775
7.1	Klinische Urteilsbildung (<i>M. Kastner</i>)	775
7.2	Formalisierung der Urteilsbildung (<i>H. Wottawa</i>)	785
7.3	Expertensysteme (<i>H. Ueckert</i>)	789
7.4	Rückmeldung der Eignungsbeurteilung an den Kandidaten und diskursive Abstimmung (<i>O.J. Ringelband & G. Birkhan</i>)	796
7.5	Rückmeldung der Kandidatenbeurteilung an den Auftraggeber (<i>H.-J. Fissen</i>)	802

8	Personalentscheidungen	811
8.1	Anwendung und Umsetzung diagnostischer Informationen bei Personalentscheidungen (<i>D. Wagner</i>)	811
8.2	Entscheidungsanalytische Verfahren für Personalbeurteilung und -auswahl (<i>H. Jungermann</i>)	815
+ 8.3	Nutzenanalysen von Personalauswahlprogrammen (<i>U. Funke & E. Barthel</i>)	820
8.4	Exkurs: Managerbeurteilung und -auswahl in Japan (<i>S.-J. Park</i>)	833
9	Evaluation	847
9.1	Probleme der Evaluation (<i>B. Färber</i>)	847
9.2	Neuere Analyse-Verfahren (<i>G. Fennekels</i>)	852
9.3	Sozialpsychologische Implikationen der Evaluation (<i>H. Graudenz</i>)	862
9.4	Rückmeldung des Diagnoseerfolges als Quelle diagnostischer Erfahrung (<i>K. Fiedler</i>)	869
9.5	Kritische Theorie diagnostischer Praxis (<i>S. Spörli</i>)	874
9.6	Grundlagen kontrollierter Praxis (<i>F. Petermann</i>)	879
9.7	Managementdiagnostik als sozialer Prozeß der Wirklichkeitsgestaltung: Eine Eignungsdiagnostik der Eignungsdiagnostik (<i>H.P. Dachler</i>)	885
9.8	Der gesellschaftliche und ideologische Kontext der Managementdiagnostik – Anmerkungen eines Kritikers (<i>A. Kompa</i>)	904

Register und Verzeichnisse

Personenregister	917
Sachregister	950
Verzeichnis der Autoren	976