

Inhaltsverzeichnis

1	Leistungstests im Personalmanagement	1
1.1	Einführung des Begriffs	1
1.2	Definition	2
1.3	Klassifikation nach Inhalt	4
1.4	Klassifikation nach Durchführungsbedingung	7
1.4.1	Einzel- oder Gruppentestung	7
1.4.2	Papier-und-Bleistift oder Computer	9
1.4.3	Adaptive oder konventionelle Tests	9
1.4.4	„Speed“ oder „Power“-Tests	10
1.4.5	Dauer der Durchführung	11
1.4.6	Zielgruppe	12
1.5	Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu anderen eignungsdiagnostischen Verfahren	13
1.6	Bedeutung für das Personalmanagement	16
1.6.1	Einsatzhäufigkeit eignungsdiagnostischer Verfahren	16
1.6.2	Relevanz für Ausbildungs- und Berufserfolg	17
1.6.3	Einsatz zusätzlicher Verfahren	20
1.6.4	Akzeptanz	22
1.6.5	Kosten	24
1.6.6	Bedeutung für die Personalentwicklung	25
1.7	Betrieblicher Nutzen	25
1.7.1	Schätzung des finanziellen Nutzens	29
1.8	Weitere Ziele	35
2	Modelle	35
2.1	Die DIN 33430	36
2.2	Ein formales Modell des Zusammenhangs zwischen Arbeits- und Anforderungsanalyse, eignungsdiagnostischen Verfahren und Berufserfolgskriterien	38
2.3	Ein inhaltliches Modell zum Zusammenhang zwischen Intelligenz und Berufserfolg	40
2.4	Intelligenz-Modelle	40
3	Analyse und Maßnahmeempfehlungen	43
3.1	Ist ein Einsatz von Leistungstests in der Eignungs- diagnostik sinnvoll?	43

3.2	Ist ein Einsatz von Leistungstests in der Personalentwicklung sinnvoll?	45
3.3	Wo findet man Informationen zu einem bestimmten Test? ..	46
3.4	Wie wählt man den richtigen Test aus?	48
3.5	Testgütekriterien im Überblick	54
3.5.1	Objektivität	55
3.5.2	Messgenauigkeit (Reliabilität)	55
3.5.3	Validität	56
3.5.4	Nebengütekriterien	57
3.6	Gebräuchliche Leistungstests	58
3.6.1	Allgemeine Leistungstests	58
3.6.2	Intelligenztests	64
3.6.3	Spezielle Leistungstests	83
3.7	Tests selbst konstruieren	90
3.8	Der Einfluss von Vorerfahrung und „Testknackern“ auf die Testleistung	91
4	Vorgehen	92
4.1	Klärung von Rechtsfragen	92
4.2	Vorbereitung der Testdurchführung	93
4.3	Testdurchführung	98
4.4	Auswertung	100
4.5	Rückmeldung der Testergebnisse	101
4.6	Integration verschiedener Erkenntnisse	109
4.7	Effektivität und Prognose	110
4.8	Der Prozess im Überblick	112
5	Ein Fallbeispiel aus der Unternehmenspraxis	115
5.1	Anforderungsanalyse und Überprüfung der bisherigen eignungsdiagnostischen Verfahren	115
5.2	Auswahl von geeigneten Verfahren	119
5.3	Vorbereitung und Durchführung	120
5.4	Auswertung, Dokumentation und Interpretation	120
5.5	Integration der Ergebnisse zu einem Gesamturteil	121
5.6	Evaluation der Auswahlprozedur	122
6	Literaturempfehlungen	122
7	Literatur	122
	Testbeschreibungen	126
	Testindex	127