

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort des Herausgebers</b> .....	XI
<b>1 Eignungsdiagnostik im Managementbereich</b> .....	1
1.1 Eignungsdiagnostische Überlegungen für den Managementbereich ( <i>W. Sarges</i> ) .....	2
1.2 Management-Diagnostik ( <i>W. Sarges</i> ) .....	23
1.3 Geschichte der Management-Diagnostik ( <i>K. Moser &amp; H. Schuler</i> ) .....	33
1.4 Verantwortlichkeiten des HR-Managements für Management-Diagnostik ( <i>D. H. Ladwig &amp; M. E. Domsch</i> ) .....	43
1.5 Juristische Aspekte der Management-Diagnostik ( <i>C. Arnold</i> ) .....	50
1.6 Ethische Aspekte der Management-Diagnostik ( <i>G. Blickle</i> ) .....	63
1.7 Rollen des Management-Diagnostikers ( <i>H.-W. Hoefert</i> ) .....	72
1.8 Eignungsdiagnostische Situation aus der Sicht der Diagnostikanden ( <i>R. S. Jäger</i> ) .....	83
1.9 Strategische Planung des diagnostischen Prozesses ( <i>R. S. Jäger</i> ) .....	90
<b>2 Situative Konstruktbereiche für Bedingungs- und Anforderungsanalysen</b> .....	99
2.1 Managerhandeln und Managerrollen ( <i>G. Birkhan</i> ) .....	100
2.2 Management und Führung ( <i>W. Sarges</i> ) .....	113
2.3 Unternehmenskultur ( <i>O. Neuberger</i> ) .....	119
2.4 Organisation ( <i>S. A. Sackmann</i> ) .....	123
2.5 Organisationsklima ( <i>A. Kluge &amp; J. Schilling</i> ) .....	130
2.6 Team- und Kontext-Audits ( <i>K. Wübbelmann</i> ) .....	138
2.7 Diversity-Management ( <i>J. Wegge &amp; M. Shemla</i> ) .....	147
2.8 Management global verteilter Belegschaften ( <i>J. Deller &amp; J. Osland</i> ) .....	155

2.9	E-Leadership und virtuelle Teams ( <i>G. Hertel</i> ) . . . . .	162
2.10	Systemaufstellungen ( <i>E. Nass</i> ) . . . . .	172
2.11	Formalisierte Verfahren für Anforderungsanalysen ( <i>U. P. Kanning</i> ) . . . . .	177
2.12	Erfassung der Anforderungen einer konkreten Position ( <i>K. Westhoff &amp; A. Koch †</i> ) . . . . .	184
2.13	Von den Anforderungen zur Prüfung der Eignung ( <i>K. Westhoff &amp; C. Hagemeister</i> ) . . . . .	191
<b>3</b>	<b>Personale Konstruktbereiche für Eignungsprädiktoren</b> . . . . .	<b>201</b>
3.1	Kognition . . . . .	202
3.1.1	Intelligenz und Kreativität ( <i>A. Neubauer &amp; S. Bergner</i> ) . . . . .	202
3.1.2	Neuere Intelligenzkonstrukte ( <i>H.-M. Süß &amp; A. Beauducel</i> ) . . . . .	208
3.1.3	Wissen und Denken ( <i>D. Dörner</i> ) . . . . .	220
3.1.4	Entscheiden ( <i>J. N. Marewski &amp; G. Gigerenzer</i> ) . . . . .	228
3.1.5	Planen, Organisieren und Kontrollieren ( <i>J. Funke &amp; D. Holt</i> ) . . . . .	241
3.2	Motivation und Emotion . . . . .	248
3.2.1	Berufliche Interessen ( <i>C. Bergmann</i> ) . . . . .	248
3.2.2	Selbstwertschätzung ( <i>M. Schröder-Abé &amp; A. Schütz</i> ) . . . . .	257
3.2.3	Selbstregulation und Selbstkontrolle ( <i>N. Baumann &amp; J. Kuhl</i> ) . . . . .	263
3.2.4	Selbstwirksamkeit ( <i>M. Jerusalem</i> ) . . . . .	271
3.2.5	Stressbewältigung ( <i>E. Bamberg &amp; M. Keller</i> ) . . . . .	278
3.2.6	Burnout ( <i>M. Burisch</i> ) . . . . .	285
3.2.7	Leistungs-, Macht- und Bindungsmotivation ( <i>F. Rheinberg</i> ) . . . . .	292
3.2.8	Persönliche Ziele ( <i>D. Scheffer &amp; B. Mikoleit</i> ) . . . . .	301
3.2.9	Führungsmotivation ( <i>J. Felfe &amp; M. Gatzka</i> ) . . . . .	308
3.2.10	Eigeninitiative ( <i>D. Fay &amp; M. Frese</i> ) . . . . .	316
3.2.11	Gewissenhaftigkeit ( <i>S. Dilchert &amp; D. S. Ones</i> ) . . . . .	323
3.2.12	Werthaltungen ( <i>L. von Rosenstiel</i> ) . . . . .	332
3.2.13	Ethische Orientierungen ( <i>K. Berkel</i> ) . . . . .	339
3.2.14	Identifikation und Commitment ( <i>R. van Dick &amp; J. Ullrich</i> ) . . . . .	349
3.3	Soziale Interaktion . . . . .	355
3.3.1	Ausdruck und Eindruck ( <i>K. Schlegel &amp; H. G. Wallbott †</i> ) . . . . .	355
3.3.2	Extraversion – Introversion ( <i>J. B. Asendorpf</i> ) . . . . .	362
3.3.3	Selbstdarstellung ( <i>K.-H. Renner &amp; L. Laux</i> ) . . . . .	370
3.3.4	Sozialer Einfluss ( <i>G. Blickle &amp; C. Diekmann</i> ) . . . . .	378

3.3.5 Team- und Kooperationsfähigkeit ( <i>K. Müller &amp; W. Bungard</i> ) . . . . .	385
3.3.6 Verhandlung und Konfliktlösung ( <i>K. Berkel</i> ) . . . . .	395
3.3.7 Personale Führung ( <i>L. von Rosenstiel</i> ) . . . . .	400
3.3.8 Kommunikation als Führungsaufgabe ( <i>L. von Rosenstiel</i> ) . . . . .	407
3.3.9 Führungsstile und Führungsverhalten ( <i>H. W. Krohne</i> ) . . . . .	419
3.4 Die positiven und negativen Seiten von Eigenschaften bei Führungspersonen ( <i>R. F. Piccolo &amp; T.A. Judge</i> ) . . . . .	427
3.5 Globalere Konzepte: Kompetenzen . . . . .	443
3.5.1 Emotionale Kompetenz ( <i>H. Rindermann</i> ) . . . . .	443
3.5.2 Soziale Kompetenz ( <i>M. Germ &amp; H. Mandl</i> ) . . . . .	451
3.5.3 Innovationskompetenz ( <i>J. V. Hardt &amp; J. Felfe</i> ) . . . . .	460
3.5.4 Unternehmerische Kompetenz ( <i>G. F. Müller</i> ) . . . . .	467
3.5.5 Interkulturelle Kompetenz ( <i>A. Thomas</i> ) . . . . .	473
3.5.6 Lernpotenzial als Meta-Kompetenz ( <i>W. Sarges</i> ) . . . . .	481
3.6 Kompetenzmodelle ( <i>S. Krumm &amp; I. Mertin</i> ) . . . . .	491
3.7 Interkulturalität der Konstrukte und Kompetenzen ( <i>I. Inceoglu &amp; D. Bartram</i> ) . . . . .	499
3.8 Berufliche Laufbahnentwicklung ( <i>J. Volmer &amp; A. E. Abele</i> ) . . . . .	508
<b>4 Rekrutierung und Identifizierung von Kandidaten</b> . . . . .	<b>515</b>
4.1 Personalmarketing ( <i>K. Moser</i> ) . . . . .	516
4.2 Management-Diagnostik in Zeiten des Personalmangels ( <i>M. Kersting</i> ) . . . . .	524
4.3 Unterrepräsentierte Personengruppen im Management . . . . .	530
4.3.1 Weibliche Führungskräfte ( <i>E. Regnet</i> ) . . . . .	530
4.3.2 Führungskräfte aus schwächeren Sozialschichten ( <i>M. Hartmann</i> ) . . . . .	537
4.4 Rekrutierung externer Kandidaten . . . . .	544
4.4.1 Printmedien- und Online-Suche ( <i>C. Roos</i> ) . . . . .	544
4.4.2 Direktsuche ( <i>U. Thess &amp; K. Hinz</i> ) . . . . .	553
4.5 Identifizierung interner Kandidaten ( <i>F. Stracke</i> ) . . . . .	559
<b>5 Evokation und Messung personaler Eignungsindikatoren</b> . . . . .	<b>569</b>
5.1 Selbstberichte . . . . .	570
5.1.1 Biografische Fragebögen ( <i>B. Marcus</i> ) . . . . .	570
5.1.2 Interviews ( <i>W. Sarges</i> ) . . . . .	575

5.1.3	Persönlichkeits- und Motivationsinventare .....	592
5.1.3.1	Explizite Maße ( <i>R. Hossiep</i> ) .....	592
5.1.3.2	Implizite Maße ( <i>D. Scheffer</i> ) .....	601
5.1.4	Interessen- und Einstellungsinventare ( <i>T. Bulmahn &amp; N. Bulmahn</i> ) .....	608
5.2	Testverfahren .....	616
5.2.1	Intelligenztests ( <i>H.-M. Süß &amp; A. Beauducel</i> ) .....	616
5.2.2	Wissenstests ( <i>R. Hossiep &amp; M. Schulte</i> ) .....	628
5.2.3	Situational Judgment Tests ( <i>U. P. Kanning</i> ) .....	637
5.2.4	Objektive Persönlichkeitstests ( <i>L. Schmidt-Atzert</i> ) .....	642
5.2.5	Computerisierte Methoden ( <i>D. Klinck</i> ) .....	649
5.3	Situative Aufgaben (Simulationen) zur Verhaltensbeobachtung ...	656
5.3.1	Verhaltensbeobachtung, Beobachtungsfehler und Beobachtertraining ( <i>K.-H. Renner</i> ) .....	656
5.3.2	Postkörbe ( <i>J. Musch &amp; W. Lieberei</i> ) .....	663
5.3.3	Vorträge und Präsentationen ( <i>J. Freimuth &amp; J. Sieland</i> ) .....	668
5.3.4	Rollenspiele ( <i>C. Aldering &amp; C. Nüsser</i> ) .....	677
5.3.5	Gruppendiskussionen ( <i>C. Stöwe &amp; M. Paschen</i> ) .....	684
5.3.6	Fallstudien ( <i>M. E. Domsch &amp; D. H. Ladwig</i> ) .....	693
5.3.7	Planspiele ( <i>S. Stumpf</i> ) .....	700
5.3.8	Szenarien ( <i>W. Scholl</i> ) .....	710
5.3.9	Verhaltensdiagnostik in computerbasierten Planspielen ( <i>D. Dörner</i> ) .....	719
5.4	Fremdberichte .....	727
5.4.1	Referenzen ( <i>M. Bellmann</i> ) .....	727
5.4.2	Fremdurteile ( <i>M. Scherm</i> ) .....	734
5.5	Indirekte (non-reaktive) Verfahren .....	742
5.5.1	Dokumentenanalysen ( <i>H. Hollmann</i> ) .....	742
5.5.2	Online-Recherchen ( <i>C. Roos</i> ) .....	751
5.5.3	Geeignete und absurde indirekte Verfahren ( <i>U. P. Kanning</i> ) .....	762
<b>6</b>	<b>Instrumentierung und Organisation der Beschaffung personendiagnostischer Informationen .....</b>	<b>771</b>
6.1	Validitätsbasis für Eignungs- und Potenzialbeurteilungs- prozeduren ( <i>C. Montel</i> ) .....	772
6.2	Prädiktorenauswahl und -kombination ( <i>C. Montel</i> ) .....	785
6.3	Sequenzielle Diagnosesysteme ( <i>C. Montel</i> ) .....	798
6.4	Assessment-Center ( <i>M. Kleinmann</i> ) .....	809
6.5	Kritik an der Assessment-Center-Praxis ( <i>W. Sarges</i> ) .....	819

6.6	Einzel-Assessments ( <i>W. Sarges</i> ) . . . . .	825
6.7	Probezeit ( <i>R. K. Sprenger &amp; C. Arnold</i> ) . . . . .	839
6.8	Job Rotation ( <i>I. Jöns</i> ) . . . . .	847
6.9	Personalbeurteilungssysteme ( <i>H. Schuler</i> ) . . . . .	853
6.10	360-Grad-Beurteilungen ( <i>M. Scherm</i> ) . . . . .	864
6.11	Management-Audits ( <i>W. Sarges &amp; F. Westermann</i> ) . . . . .	873
6.12	Nachfolgesysteme ( <i>M. Prochaska</i> ) . . . . .	884
6.13	Besetzung oberster Führungspositionen ( <i>M. Bellmann</i> ) . . . . .	897
<b>7</b>	<b>Prognostische Beurteilung von Kandidaten-Eignung und -Potenzial</b> . . . . .	<b>905</b>
7.1	Integration managementdiagnostischer Befunde . . . . .	906
7.1.1	Empfehlungen zur Eignungsbeurteilung nach der DIN 33430 ( <i>K. Westhoff &amp; H. C. Flehmig</i> ) . . . . .	906
7.1.2	Formalisierung der Urteilsbildung ( <i>H. Wottawa</i> ) . . . . .	911
7.1.3	Klinische Urteilsbildung ( <i>H. Westmeyer</i> ) . . . . .	917
7.2	Rückmeldung der Kandidatenbeurteilung an den Auftraggeber ( <i>G. Birkhan</i> ) . . . . .	923
7.3	Rückmeldung der Eignungs-/Potenzialbeurteilung an den Kandidaten ( <i>G. Birkhan &amp; O. J. Ringelband</i> ) . . . . .	931
<b>8</b>	<b>Evaluation</b> . . . . .	<b>941</b>
8.1	Zu Fragen der sozialen Validität eignungsdiagnostischer Vorgehensweisen im Managementbereich ( <i>H. Schuler</i> ) . . . . .	942
8.2	Qualitätsbeurteilung managementdiagnostischer Verfahren und Prozesse ( <i>M. Kersting &amp; H. Westmeyer</i> ) . . . . .	948
8.3	Messung von Karriereerfolg ( <i>A. E. Abele &amp; D. Spurrk</i> ) . . . . .	955
8.4	Probleme der Messung von Management-Leistung ( <i>T. Staufenbiel</i> ) . . . . .	962
8.5	Managementversagen und Derailment ( <i>F. Westermann &amp; G. Birkhan</i> ) . . . . .	969
8.6	Nutzenanalysen für Personalauswahl und -entwicklung ( <i>Y. Görlich</i> ) . . . . .	979
8.7	Grundlagen kontrollierter Praxis ( <i>F. Petermann</i> ) . . . . .	987

<b>9 Bedeutung der Management-Diagnostik für die Entwicklung von Führungskräften</b> .....	995
9.1 Training und Entwicklung ( <i>N. Schaper</i> ) .....	996
9.2 Mentoring ( <i>G. Blickle &amp; A. Wihler</i> ) .....	1004
9.3 Coaching ( <i>S. Greif</i> ) .....	1011
<b>10 Ergänzende und kritische Sichtweisen</b> .....	1019
10.1 Möglichkeiten und Grenzen der Verhaltensänderung aus neurobiologischer Sicht ( <i>G. Roth</i> ) .....	1020
10.2 Lust an Leistung – Verhaltensbiologische Aspekte der Mitarbeiterführung ( <i>F. von Cube</i> ) .....	1026
10.3 Vorgehens- versus Eigenschaftsbetrachtung – Zum Nutzen tätigkeitspsychologischer Konzepte ( <i>W. Hacker</i> ) .....	1031
10.4 Zur mangelnden Rezeption sozialwissenschaftlicher Forschungsbefunde in der Management-Praxis ( <i>M. Bellmann</i> ) .....	1039
10.5 Die Manager des Wirtschaftswunders – Erkenntnisse aus zeitgeschichtlichen Recherchen ( <i>N. Grunenberg</i> ) .....	1045
10.6 Zur betrieblichen Funktionalität und gesellschaftlichen Vermittelbarkeit von Managervergütungen ( <i>K.-W. Hansmann &amp; T. Tressin</i> ) .....	1051
10.7 Managerhaftung – Pflichten, typische Risikobereiche und Haftungsfolgen ( <i>G. Krieger</i> ) .....	1057
10.8 Zeitgemäße Kapitalismuskritik ( <i>C. Lütge</i> ) .....	1069
10.9 Praktiken der Management-Diagnostik aus der Perspektive postmoderner (focauldianischer) Organisationsforschung – Anmerkungen eines Skeptikers ( <i>A. Kompa</i> ) .....	1076
<b>Die Autorinnen und Autoren des Bandes</b> .....	1085
<b>Personenregister</b> .....	1097
<b>Sachregister</b> .....	1130