

INHALTSVERZEICHNIS

ASSESSMENT CENTER ALS AUSWAHL- UND ENTWICKLUNGSINSTRUMENT: EINLEITUNG UND ÜBERBLICK (Heinz Schuler)	1
1. Gegenstandsbestimmung	2
2. Historische Entwicklung	2
3. Zielsetzung und Einsatzzwecke	3
4. Verfahrenselemente	5
5. Beurteilungsaspekte und -dimensionen	6
6. Validität und Validierung	12
7. Akzeptabilität, Recht und Fairneß	17
8. Konstruktion, Anwendung und Prüfung: Der Gesamt Ablauf	19
9. Die Beiträge dieses Bandes	22
Literatur	31
DIE PRÄDIKTIVE VALIDITÄT DES ASSESSMENT CENTERS - EINE METAANALYSE (George C. Thornton III, Barbara B. Gaugler, Douglas B. Rosenthal und Cynthia Bentson)	36
1. Problemstellung	36
2. Methode	40
2.1 Zahl der Untersuchungen	40
2.2 Ratings der Merkmale der untersuchten Assessment Center	40
2.3 Übereinstimmung zwischen den Beurteilern	41
2.4 Zusammenfassung der Validitäten innerhalb einzelner Studien	41
2.5 Integration der Effektstärken verschiedener Studien	42
2.6 Analyse der Moderatorvariablen	43
2.7 Ausreißer/Untersuchungen mit sehr großen Stichproben	45
3. Ergebnisse	45
3.1 Prüfung der Generalisierbarkeit der Validität ..	45
3.2 Situationsspezifität	48
3.3 Die Suche nach Moderatorvariablen	50
4. Diskussion	52
4.1 Generalisierbarkeit der Validität des Assessment Centers	52
4.2 Situationsspezifische Validität des Assessment Centers	53
4.3 Moderatoren der Validität von Assessment Center	54
5. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	56
Literatur	57

DAS ASSESSMENT CENTER: SEIN STELLENWERT ALS FÖRDERUNGS- UND AUSWAHLINSTRUMENT IM UNTERNEHMEN (Eberhard Drake und Bertold Reddemann)	61
1. Stellenwert und Gestaltung des Assessment Cen- ters	61
1.1 Die Aufgaben einer Führungskraft im Unter- nehmen	61
1.2 Geschichte und Stellenwert des MEP im Unter- nehmen	65
1.3 Merkmale des MEP	66
2. Erfahrungen des MEP-Einsatzes: Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung	68
2.1 Statistische Analysen als Ansatzpunkte	68
2.2 Zusammensetzung der Gruppen	69
2.3 Qualifikation der Teilnehmer	70
2.4 Transparenz des MEP	71
2.5 Qualifikation und Identifikation der Beobachter	72
2.6 Einbettung des MEP in die Personalentwicklung	75
3. Zusammenfassung	77
DIE METHODIK ZUR PRÜFUNG VON OFFIZIERBEWERBERN DER BUNDESWEHR (Rolf Otte)	78
1. Grundlagen	78
2. Anforderungen an den Offizier	78
3. Die Methodik der Eignungsfeststellung	79
3.1 Der organisatorische und zeitliche Ablauf des Prüfverfahrens	80
3.2 Eignungsmerkmale	82
3.2.1 Charakterliche Merkmale	82
3.2.2 Kognitive (geistige) Merkmale	83
3.2.3 Körperliches Merkmal	84
3.2.4 Bewertung und Gewichtung der Eignungsmerkma- le und Indexbildung	84
3.3 Prüfstation	85
3.4 Zusammensetzung und Funktion der Prüfkommis- sion	89
4. Die im Prüfverfahren verwendeten Methoden ...	90
4.1 Das Vorauswahlmodell	90
4.2 Das Klassifikationsmodell für die Offizierbewer- ber des Fliegerischen Dienstes	92
5. Erfolgs- und Bewährungskontrollen	92
5.1 Beurteilerübereinstimmung	93
5.2 Korrelationen zwischen Testleistungen und den Einschätzungen kognitiver Merkmale	93
5.3 Korrelationen zwischen Schulleistungen, Testlei- stung und Vordiplom-Noten	95
6. Zur Weiterentwicklung der Prüfmethodik zur	

Auswahl von Offizierbewerbern	98
Literatur	98
ZUR PROBLEMATIK VON REAKTIVITÄTSEFFEKTEN BEI DER DURCHFÜHRUNG EINES ASSESSMENT CENTERS (Walter Bungard) .	99
1. Einleitung	99
2. Analogie zwischen Assessment Center und so- zialpsychologischem Laborexperiment	101
3. Bisherige Erfahrungen im Bereich der sozial- psychologischen Forschung	104
4. Das Assessment Center als soziale Interaktions- situation	107
5. Praktische Konsequenzen	113
Literatur	120
ASSESSMENT CENTER ALS INSTRUMENT DER AUSBILDUNGSBE- DARFSERMITTLUNG UND AUSBILDUNGSBERATUNG BEI FÜHRUNGS- KRÄFTEN (Willi Stehle und Angela Brunöhler)	126
1. Ausgangssituationen	126
2. Vorgehensweise	126
2.1 Entwicklung des Assessment Centers	127
2.2 Durchführung der Assessment Center	133
3. Trainingskonzeption	135
4. Zusammenfassung	136
Literatur	137
DER EINSATZ DES ASSESSMENT CENTERS ZUR MANAGEMENT- ENTWICKLUNG - EINE FALLSTUDIE (Lynda Gratton)	138
1. Der Einsatz von Assessment Centers in Großbri- tannien	138
2. Fall-Beispiel: Ein großesritisches Unter- nehmen	139
2.1 Die Entscheidung für den Einsatz von Assess- ment Centers	140
2.2 Umsetzung der Projektziele	141
3. Der Workshop zur Karriere-Entwicklung	145
3.1 Unternehmensspezifische Entwicklung	145
3.2 Die Simulation	146
4. Das Training der Beurteiler	150
5. Abwicklung des Workshops zur Karriere-Ent- wicklung	152
5.1 Zeitplan	152
5.2 Die Simulations-Dimensions-Matrix	153
5.3 Synthese der Informationen	154

6.	Die Rückmeldungsgespräche und ihre Ergebnisse	154
7.	Vorteile des Workshops	157
7.1	Vorteile für die Teilnehmer	157
7.2	Vorteile für die Beurteiler und das Unternehmen	157
	Literatur	158

MODELL ZUR VERBESSERUNG DER TRAINEEAUSWAHL: KONZEPTION EINES ASSESSMENT CENTERS MIT INTEGRIERTER REALISTISCHER TÄTIGKEITS-INFORMATION (Christoph M. Strunz)	159
---	-----

1.	Einleitung	159
2.	Anfangsschwierigkeiten von Trainees	159
2.1	Unrealistische Erwartungen/Berufseintrittsschock	160
2.2	Austritt aus dem Unternehmen	161
3.	Schaffung realistischer Erwartungen	161
3.1	Die realistische Tätigkeits-Information	162
3.1.1	Wirkungsweise	163
3.1.2	Nutzenkalkulation	166
4.	Modell zur Verbesserung der Traineeauswahl ..	167
4.1	Assessment Center mit integrierter realistischer Tätigkeits-Information	167
4.2	Verbesserung der RTI im Assessment Center	168
4.2.1	Prozeß der Informationsverarbeitung	169
4.2.2	Prozeß der Meinungsänderung	169
5.	Erhebung der unternehmensspezifischen Informa- tionen	172
6.	Konzeption der RTI-Übungen	174
7.	Zusammenfassung	178
	Literatur	178

AUTOREN DIESES BANDES	183
PERSONENREGISTER	185
SACHREGISTER	189