

**Inhaltsverzeichnis**

	Seite
Abbildungsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	X
<b>TEIL 1: GRUNDLAGEN</b>	<b>1</b>
A. Einleitung	1
B. Strategische Aspekte der Potentialbeurteilung	6
I. Zur strategischen Relevanz des betrieblichen Humanpotentials	6
II. Integration des betrieblichen Humanpotentials in den Prozeß der strategischen Unternehmensführung	13
C. Potentialbeurteilung in der personalwirtschaftlichen Diskussion	20
I. Abgrenzung der Begriffe 'Potentialbeurteilung' und 'Potential'	20
II. Funktionen der Potentialbeurteilung	26
III. Potentialbeurteilungspraxis	33
1. Verwendungszusammenhänge der Potentialbeurteilung	33
2. Verfahren zur Potentialbeurteilung	35
3. Grundsätze der Potentialbeurteilungspraxis	40
D. Anforderungen an Potentialbeurteilungen	45
I. Anforderungen auf theoretischer Ebene	45
1. Zur Notwendigkeit der theoretischen Fundierung von Potentialbeurteilungen	45
2. Zur theoretischen Fundierung selektionsorientierter Potentialbeurteilungen	52
3. Zur theoretischen Fundierung modifikationsorientierter Potentialbeurteilungen	55

II.	Anforderungen auf methodischer Ebene	61
1.	Diagnostische Zielsetzungen	62
2.	Soziale Validität	66
TEIL 2:	THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN	73
A.	Qualifikationsansatz	73
I.	Vorbemerkungen	73
II.	Theoretische und anforderungsanalytische Fundierung von Qualifikationskonzepten	75
III.	Schlüsselqualifikationskonzept	83
IV.	Qualifikationsbegriff der Managementforschung und -praxis	88
1.	Zur Problematik der Anforderungsanalyse im Managementbereich	88
2.	Konzept der Generalistenqualifikation	94
3.	Zur inhaltlichen Unausgewiesenheit der verwendeten Qualifikationskonzepte	99
V.	Qualifikationsorientierte Potentialbeurteilung	106
1.	Zur personalistischen Orientierung der Potentialbeurteilungspraxis	106
2.	Möglichkeiten und Grenzen qualifikationsorientierter Potentialbeurteilung	113
a)	Individuumsbezogene Betrachtungsebene	113
b)	Strategische Betrachtungsebene	121
c)	Resümee	125
B.	Epistemologischer Ansatz	127
I.	Vorbemerkungen	127
II.	Subjektive Managementtheorien	131
1.	Führungskräfte als Theoretiker	131
2.	Funktionen subjektiver Managementtheorien	135
3.	Modifikation und Genese subjektiver Managementtheorien	139
4.	Erhebung subjektiver Managementtheorien	142

III.	Theorien der Handlungsregulation	148
1.	Handlungsregulation in der psychologischen Handlungstheorie	148
2.	Regulation des Arbeitshandelns aus handlungstheoretischer Sicht	151
3.	Voraussetzungen effizienten Handelns aus handlungstheoretischer Sicht	160
IV.	Potentialbeurteilung auf epistemologischer Grundlage	165
1.	Subjektive Managementtheorien als Regulationsgrundlage des Handelns von Führungskräften	165
2.	Potential aus epistemologischer Sicht	173
3.	Zur Möglichkeit der Erhebung subjektiver Managementtheorien im betrieblichen Umfeld	179
4.	Möglichkeiten und Grenzen epistemologisch fundierter Potentialbeurteilung	184
a)	Individuumsbezogene Betrachtungsebene	184
b)	Strategische Betrachtungsebene	190
c)	Resümee	194
<b>TEIL 3: METHODISCHER BEZUGSRAHMEN</b>		196
A.	Klassische Testtheorie	196
I.	Axiome der klassischen Testtheorie	196
II.	Klassische Testtheorie als Grundlage betrieblicher Eignungsdiagnostik und deren Evaluation	197
III.	Konstruktion psychometrischer Testverfahren	204
IV.	Gütekriterien psychometrischer Tests	208
V.	Zur Möglichkeit der Potentialbeurteilung auf testtheoretischer Grundlage	220
1.	Invarianz Voraussetzung der klassischen Testtheorie	222
2.	Normorientierung der klassischen Testtheorie	229
3.	Klassische Testtheorie als Meßtheorie	235
4.	Resümee	241

---

B.	Assessment Center-Technik	244
I.	Verfahrensprinzipien und Verwendungszusammenhänge der Assessment Center-Technik	244
II.	Konstruktion und Ablauf von Assessment Center	247
III.	Forschungs- und Evaluationsergebnisse zur Assessment Center-Technik	255
1.	Ergebnisse zur Kriteriumsvalidität	256
2.	Ergebnisse zur Konstruktvalidität	264
3.	Ergebnisse zur Objektivität und Reliabilität	271
4.	Ergebnisse zur soziale Validität	276
IV.	Zur Möglichkeit einer Assessment Center-gestützten Potentialbeurteilung	283
1.	Assessment Center als klassisch-eignungsdiagnostischer Ansatz	284
2.	Assessment Center als kriteriumsorientierter Ansatz	293
3.	Resümee	300
TEIL 4:	DISKUSSION	305
A.	Zum Potentialbeurteilungsverständnis in der Personalmanagementliteratur und -praxis	305
B.	Zur Möglichkeit der Formulierung von Potentialbeurteilungen im Rahmen der klassischen Management-Diagnostik	308
I.	Klassisch-eignungsdiagnostische Potentialbeurteilung	308
II.	Modifikationsorientierte Potentialbeurteilung	311
C.	Ausblick	314
	Literaturverzeichnis	326

**Abbildungsverzeichnis**

	Seite
Abb. 1: Interne und externe Erfolgspotentiale als Bestimmungsfaktoren des Unternehmenserfolges	12
Abb. 2: Soll-Personal-Portfolio	19
Abb. 3: Das Begriffssystem der Eignungsprüfung	20
Abb. 4: Personalwirtschaftliche Interventionsstrategien	32
Abb. 5: Prinzipien des deduktiven und hypothetischen-Schließens	48
Abb. 6: Alternativdimensionen psychodiagnostischer Zielsetzungen	63
Abb. 7: Das Konzept der sozialen Validität	69
Abb. 8: Verhaltens-Anforderungen an Spitzenführungskräfte	99
Abb. 9: Zielhierarchie zur Generierung von Technologien für die-dialog-konsensuale Rekonstruktion subjektiver Theorien	146
Abb. 10: Die Test-Operation-Test-Exit-Einheit (TOTE-Einheit)	149
Abb. 11: Die zyklische Einheit	155
Abb. 12: Das hierarchisch-sequentielle Modell der Handlungsregulation	156
Abb. 13: Hierarchische Ordnung gespeicherter Aktionsprogramme	163
Abb. 14: Komponenten der diagnostischen Situation und des diagnostischen Vorgangs	237
Abb. 15: Anwendungshäufigkeit der wichtigsten AC-Übungen	249
Abb. 16: Gruppeneinteilung für ein AC mit 12 Teilnehmern und sechs Beobachtern	251
Abb. 17: Beurteilungsprozeß im AC	253
Abb. 18: Ergebnisse der Metaanalyse von Thornton/Gaugler/Rosenthal/Bentson zur prädiktiven Validität von Assessment Centern	261
Abb. 19: Korrelationen zur konvergenten und diskriminanten Validität nach Sackett/Dreher	265
Abb. 20: Mittlere Reliabilitätskoeffizienten der Dimensionsurteile in Assessment Center	271
Abb. 21: Mittlere Interrater-Reliabilität unterschiedlicher Übungstypen im AC	275
Abb. 22: Positiv beurteilte AC-Aspekte	282