

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Kapitel 1: Einleitung	
Konrad Steininger	
1.1 Auftrag und Zielsetzung	15
1.2 Definitionen zum Thema	19
1.2.1 Personalauswahl – Auslese – Selektion	19
1.2.2 Ausbildung und Training	19
1.2.3 Der Mensch im Mensch-Maschine-System	20
1.2.4 Komplexe Mensch-Maschine-Systeme	21
1.3 Sicherheit und Risikofaktor Mensch	23
1.4 Kriterien der Bewertung von Mensch-Maschine-Systemen '	20
Kapitel 2: Subsystem Personalentwicklung	
Konrad Steininger	
2.1 Personelle Unternehmensführung	35
2.2 Das Regelungsmodell der Personalentwicklung	41
2.3 Die Personalauswahl als Instrument der Unternehmensführung	49
2.4 Die Personalauswahl als Instrument der Unternehmensführung	59
2.5 Die Kosten-Nutzen-Analyse	69
2.5.1 Probleme der Nutzwertbestimmung	69

2.5.2	Der Nutzwert ideeller Unternehmensziele	71
2.5.3	Die Nutzenwirkung (Effektivität) der Personalauswahl	75
2.5.4	Die Wirtschaftlichkeitsberechnung (Effizienz) der Personalauswahl	79
2.6	Die Rechtsgrundlagen der Auswahl und Ausbildung von Operateuren	87
2.6.1	Das rechtliche Normensystem	87
2.6.2	Die Grundlagen und Normen des Persönlichkeitsschutzes	88
2.6.3	Arbeitsrechtliche Grundlagen und Normen	91
2.6.4	Verkehrsrechtliche Grundlagen und Normen	93
2.6.5	Verzeichnis einschlägiger Gesetze, Verordnungen, Richtlinien	97

Kapitel 3: Anforderungen an den Operateur

Siegfried Fichtbauer

3.1	Einleitung	103
3.2	Bezugssystem der Anforderungen	104
3.2.1	Aufgaben und Tätigkeiten	106
3.2.2	Leistungs- und Verhaltenspotential des Operateurs ..	114
3.3	Anforderungen im zeitlichen Längsschnitt der Laufbahn	118
3.3.1	Anforderungen zu Beginn der Ausbildung	119
3.3.2	Anforderungen während der Ausbildung	120
3.3.3	Anforderungen während der Berufsausübung	122
3.4	Ermittlung von Anforderungen	123
3.4.1	Allgemeine Methodik der Anforderungsanalysen ...	124
3.4.1.1	Datenquellen für Anforderungsanalysen	124
3.4.1.2	Kriterien für die Bewertung von Analyseverfahren ..	126
3.4.2	Verfahren zur Tätigkeitsanalyse	128
3.4.2.1	Critical Incident Technique	128
3.4.2.2	Position Analysis Questionnaire	135
3.4.2.3	Handlungsregulationstechnisch begründete Verfahren	145
3.4.2.4	Tätigkeits-Analyse-Inventar	147

3.4.3	Verfahren zur Ermittlung von Eignungsanforderungen	165
3.4.3.1	Der »ability requirement approach«	168
3.4.3.2	Die »synthetische« Ableitung von Eignungsanforderungen	170
3.4.4	Verfahren zur Ermittlung von Ausbildungsanforderungen	184
3.5	Ausblick	195

Kapitel 4: Personalauswahl

Klaus-Martin Goeters

4.1	Allgemeine Aspekte der Personalauswahl	199
4.1.1	Personalauswahl: Zieldefinition und Problemfelder ..	199
4.1.2	Die Zielgruppenanalyse	201
4.1.3	Die Konzeption des Auswahlsystems	204
4.1.4	Selektionsstrategie und Auswahlentscheidung	210
4.1.5	Die Einordnung der ärztlichen Tauglichkeits- untersuchung in das Personalauswahlssystem	213
4.2	Selektionsverfahren und -methoden	215
4.2.1	Allgemeine Anforderungen an Selektionsverfahren ..	215
4.2.2	Personalauswahlverfahren, die nach Methoden der psychologischen Testkonstruktion erstellt worden sind	220
4.2.2.1	Wissenstests	220
4.2.2.2	Psychologische Leistungstests	223
4.2.2.3	Fertigkeitstests und Arbeitsproben	227
4.2.2.4	Persönlichkeitstests	227
4.2.3	Begleitende und ergänzende Informationsquellen für die psychodiagnostische Urteilsfindung	231
4.2.3.1	Biographische Fragebogen	232
4.2.3.2	Zeugnisse	233
4.2.3.3	Interview	236
4.2.4	Auswahlmethoden während der Berufsausbildung und bei innerbetrieblicher Fortbildung	239
4.3	Validitätsproblematik	242
4.3.1	Validitätsmindernde Faktoren	243

4.3.2	Systemverbesserung als Validitätshinweis	252
4.4	Die Eignungsauswahl von Operateuren komplexer technischer Systeme, demonstriert am Beispiel der Flugzeugführerauswahl	254
4.5	Die Übertragung des Konzepts der psychologischen Fliegereignungsauswahl auf andere operationelle Berufe	268

Kapitel 5: Ausbildung und Training

Konrad Steininger

5.1	Einführung	275
5.1.1	Begriff und Bedeutungsrahmen des Trainings	275
5.1.2	Training als offenes System	279
5.1.3	Überblick zur Systematik des Trainings	283
5.1.4	Probleme der Trainingsforschung	286
5.2	Systematik der Trainingsplanung	293
5.2.1	Organisatorische Erfordernisse	295
5.2.1.1	Organisationsziele	295
5.2.1.2	Organisatorische Voraussetzungen	296
5.2.1.3	Operationelle Bedingungen	298
5.2.1.4	Trainingsbedarf und soziales Potential	300
5.2.2	Trainingsziele und -Inhalte	302
5.2.2.1	Trainingsphilosophien	302
5.2.2.2	Berufsanforderungen	305
5.2.2.3	Trainingsanforderungen	312
5.2.3	Programmentwicklung	318
5.2.3.1	Trainingsprogramme	318
5.2.3.2	Lehrplan (Curriculum)	322
5.2.3.3	Leitfaden (Syllabus)	325
5.2.4	Trainingseinrichtungen	326
5.2.4.1	Wahl der Hilfsmittel	326
5.2.4.2	Sprachliche Medien	327
5.2.4.3	Audio-visuelle Medien	329
5.2.4.4	Trainingsgeräte	333
5.3	Evaluierung des Trainings	345
5.3.1	Das Evaluierungsproblem	345

5.3.2	Die inhaltliche Gültigkeit	350
5.3.3	Die Effektivität der Trainingsmethoden	352
5.3.4	Der Transfereffekt des Trainings	355
5.3.5	Die Effizienz des Trainings	361
5.4	Durchführung des Trainings	365
5.4.1	Methodik der Instruktion	366
5.4.2	Technik des Lernens	374
	Literaturverzeichnis	383