
Inhaltsverzeichnis

1	Das Verhältnis zwischen Praxis und Forschung in der Personalauswahl: Weiß die linke Hand, was die rechte tut?	1
	Neil Anderson	
1.1	Einleitung	2
1.2	Fragmentierung oder Spezialisierung: Wege zu einem Modell der Psychologie der Personalauswahl	3
1.3	Forschung-Praxis-Beziehungen in der Personalauswahl	6
1.4	Beziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis: Ein neuer Forschungsbereich in der Personal- und Organisationspsychologie	10
1.5	Synergie zwischen Forschung und Praxis: Vier historische Szenarien der psychologischen Personalauswahl	11
1.6	Anregungen für die zukünftige Forschung im Bereich des Forschung-Praxis-Verhältnisses in der Personalauswahl	23
	Literatur	26
2	Berufliche Eignung und ihre Diagnostik	31
	Carolin Palmer und Martin Kersting	
2.1	Berufliche Eignung	32
2.2	Diagnostik der beruflichen Eignung	35
2.3	Passung von Person und Organisation	41
2.4	Methoden der Eignungsdiagnostik	44
2.5	Balanced Scorecard eignungsdiagnostischer Verfahren	48
2.6	Fazit	53
	Literatur	54
3	Qualität in der Personalauswahl	57
	Klaus G. Melchers	
3.1	Einleitung	58
3.2	Indikatoren für die diagnostische Güte von Auswahlverfahren	58
3.3	Qualitätsstandards für die Personalauswahl	60

3.4	Wie wirkt sich die Einhaltung zentraler Qualitätsaspekte auf die Qualität der Personalauswahl aus?	62
3.5	Welchen Nutzen haben auswählende Organisationen von der Berücksichtigung der Qualitätsaspekte?	66
3.6	Fazit	68
	Literatur	69
4	Anforderungsanalysen	71
	Friedemann W. Nerdinger	
4.1	Anforderungen und Anforderungsanalysen	72
4.2	Konzepte anforderungsrelevanter Personenmerkmale	74
4.3	Methoden und Verfahren zur Bestimmung von Anforderungen	76
4.4	Fazit	85
	Literatur	87
5	Interviewverfahren und biografischer Fragebogen	91
	Anja Strobel und Luise Franke-Bartholdt	
5.1	Interviewverfahren	92
5.2	Biografischer Fragebogen	106
5.3	Fazit	116
	Literatur	117
6	Testverfahren I: Kognitive Fähigkeiten	127
	Martin Kersting und Carolin Palmer	
6.1	Intelligenz: Bedeutung, Messung und Aussagekraft	128
6.2	Zur Treffsicherheit intelligenztestbasierter Aussagen	129
6.3	Intelligenzmodelle	131
6.4	Ausgewählte Intelligenztests	136
6.5	Zur Einsatzhäufigkeit und zur Akzeptanz von Intelligenztests	139
6.6	Kriterien der Testauswahl	141
6.7	Kreativität	142
6.8	Kreativität und Intelligenz	143
6.9	Kreativitätstests	148
6.10	Erweiterungen des Intelligenzbegriffs	149
6.11	Fazit	150
	Literatur	151
7	Testverfahren II: Persönlichkeit und personenbezogene Attribute	159
	Rüdiger Hossiep und Sabine Weiß	
7.1	Zur Relevanz persönlichkeitsorientierter Verfahren im eignungsdiagnostischen Kontext	160
7.2	Definitorische Überlegungen zu persönlichkeitsorientierten Verfahren im berufsbezogenen Kontext	161
7.3	Kriteriumsvalidität persönlichkeitsorientierter Testverfahren	162
7.4	Arten persönlichkeitsorientierter Verfahren	164

7.5	Einsatzhäufigkeit persönlichkeitsorientierter Verfahren in Deutschland. . .	168
7.6	Zur Verfälschbarkeit persönlichkeitsorientierter Testverfahren	170
7.7	Rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz persönlichkeitsorientierter Testverfahren	171
7.8	Einbettung persönlichkeitsorientierter Verfahren in den Personalauswahlprozess und darauf aufbauende Personalentwicklungsprozesse	175
	Literatur.	178
8	Arbeitsprobe und Situational-Judgment-Test	181
	Arleta Franczukowska	
8.1	Arbeitsprobe	182
8.2	Situational-Judgment-Test	188
8.3	Fazit	194
	Literatur.	195
9	Assessment-Center	197
	Diana Eva Krause	
9.1	AC: Ziele, Definition, Beschreibung	198
9.2	Anforderungsdimensionen	199
9.3	Übungen, Simulationen und zusätzliche Diagnoseinstrumente	203
9.4	Beobachter und Beobachtertraining	206
9.5	Prädiktive und inkrementelle Validität	209
9.6	Fazit	211
	Literatur.	211
10	„Online-Assessments“ und „Self-Assessments“ in der Eignungsdiagnostik	215
	Michael Ott, Anna-Sophie Ulfert und Martin Kersting	
10.1	Einleitung	216
10.2	Unterscheidungsdimensionen	219
10.3	Spezifika der Durchführung als Folge des Online-Charakters	228
10.4	Bewertung der Qualität von „Online-Assessments“ und „Self-Assessments“	231
10.5	Fazit	234
	Literatur.	238
11	Anwendung der Personalauswahlverfahren im internationalen Vergleich . . .	243
	Diana Eva Krause	
11.1	Einleitung	244
11.2	Vergleich der Anwendung der Verfahren der Personalauswahl im internationalen Kontext	245
11.3	Fazit	265
	Literatur.	266

12	Fairness und Akzeptanz von Personalauswahlmethoden	271
	Uwe Peter Kanning	
12.1	Einleitung	272
12.2	Fairness	273
12.3	Akzeptanz	285
12.4	Fazit	294
	Literatur	295
13	Innovationsorientierte Personalauswahl	301
	Kristina Potočník und Neil Anderson	
13.1	Einleitung	302
13.2	Individuelle Unterschiede und innovative Leistung	304
13.3	Empfehlungen für die zukünftige Forschung	311
13.4	Empfehlungen für die Praxis	313
13.5	Fazit	315
	Literatur	316
	Verzeichnis der Mitwirkenden	321