
Psychologische Personalauswahl Eignungsdiagnostik

Personalauswahl in einer Non-Profit-Organization - Ein empirischer Beitrag zum Konzept der sozialen Validität

Persönlichkeitstests als Instrument der beruflichen Eignungsdiagnostik

Personal-Eignungs-Diagnostik. Wenn "Bauchgefühl" bei der Personalauswahl nicht ausreichend ist

Eignungsdiagnostik im Rahmen von Personalauswahlverfahren

Psychologische Personalauswahl

Das Assessment Center als Hilfe zur Personalauswahl von Trainee-Stellen

Erfolgskontrolle in der psychologischen Personalauswahl

Moderne Personalauswahl

Psychologische Tests als Instrument der Eignungsdiagnostik bei der betrieblichen Personalauswahl

Psychologische Testverfahren in der Personalauswahl

Diagnostik und Personalauswahl mit computergestützten Problemlöseszenarien?

Psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in Deutschland aus Sicht der Bewerber

Repräsentativitätstheorie als Möglichkeit der Minimierung eignungsdiagnostischer Fehleinschätzungen bei der Personalauswahl Eignungsdiagnostik

Personalauswahl in Unternehmensberatungen

Testverfahren im Rahmen der Personalbeschaffung

Physische Attraktivität ALS Storfaktor in Der Eignungsdiagnostischen Personalauswahl

Ethische Aspekte der Eignungsdiagnostik

Die Relevanz von Persönlichkeitstests für die Personalauswahl

Psychologische Diagnostik

Eignungsdiagnostische Verfahren zur Personalauswahl am Beispiel eines Auswahlverfahrens für Trainees

Assessment Center als Instrument der Personalauswahl

Personalauswahl in der Softwareentwicklung

Psychologische Diagnostik in der Personalauswahl: Die Erhebung von Entscheidungsgrundlagen am Beispiel von Bewerbungsgesprächen

Anfänge und Brüche der Arbeitsverwaltung bis 1952

Psychologische Eignungsdiagnostik. Konstruktion eines Personalauswahlverfahrens

Konzeption eines Auswahlverfahrens für Hochschulabsolventen. Anwendung der Verfahren der Berufseignungsdiagnostik im Assessment-Center

Konstruktion eines Auswahlverfahrens im Rahmen einer Personalauswahl

Psychologische Personalauswahl ...

Psychologische Personalauswahl

Personalauswahl kompetent gestalten

Wie physische Attraktivität die eignungsdiagnostische Personalauswahl beeinflusst. Welche Maßnahmen können Verzerrungen reduzieren?

Psychologische Theorieansätze der Mitarbeiterauswahl

Assessment Center als diagnostisches Verfahren der Personalauswahl. Entwicklung von Führungskräften

Psychologische Personalauswahl

Personalauswahl

Eignungsdiagnostik in der Personalarbeit

Psychologische und soziale Aspekte der Personalauswahl am Beispiel des Assessment Centers

HAIDEN NATHANIEL

Personalauswahl in einer Non-Profit-Organization - Ein empirischer Beitrag zum Konzept der sozialen Validität GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2019 im Fachbereich Psychologie - Diagnostik, Note: 1,0, SRH Fernhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Längst gehören die Zeiten der Vergangenheit an, in denen Unternehmen ihren Personalbedarf durch Neueinstellungen bedienen können und dabei die Auswahl zwischen einer großen Anzahl geeigneter Kandidaten haben. Die Unternehmen sehen sich heute vielmehr mit dem „war for talents“ konfrontiert. So ist ein regelrechter Kampf um die sogenannten „High Potentials“, den zukünftigen Leistungsträgern der Unternehmen, ausgebrochen. Da sich derzeit keine signifikante Besserung dieser Situation abzeichnet, gilt es nun vorhandene, jedoch bisher vernachlässigte Potentiale zu nutzen. Zu diesen Potentialen zählen beispielsweise Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, Frauen, Deutsche mit Migrationshintergrund oder Ausländer. Für diese Randgruppe reichen die Standardmethoden der Personalauswahl, allen voran das freie Vorstellungsgespräch, welches primär stereotype Voreinstellungen bestätigt, nicht mehr aus. Da die Eignung dieser Personen meist nicht direkt ersichtlich ist, bieten Persönlichkeitstest bei der Personalauswahl und Potenzialbeurteilung sowie Personalentwicklung eine wertvolle Ergänzung (Kersting, 2010). Daher ist es eine erfreuliche Entwicklung, dass die Nachfrage nach Tests in Deutschland mittlerweile deutlich gestiegen ist (Wottawa, 2002). Dennoch zeigt sich, dass seriöse, empirisch gesicherte Persönlichkeitstests in deutschen Unternehmen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern oder den USA nach wie vor selten eingesetzt werden. Die niedrige Anwendungshäufigkeit kann einerseits auf das schwer überschaubare Testangebot sowie die mangelnde Erfahrung mit den Testinstrumenten in den Unternehmen zurückgeführt werden. Andererseits bestehen häufig Vorbehalte, die aus fragwürdigen „Psychotests“ und der unprofessionellen Anwendung resultieren. Auch lassen sich überzogene Erwartungen an Persönlichkeitstest vorfinden (Hossiep, R. & Mühlhaus, 2015). Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens wird zukünftig noch mehr als bisher von der Qualität der Personaldiagnostik abhängen. Persönlichkeitstests stellen in diesem Zusammenhang ein leistungsfähiges, ergänzendes Auswahlinstrument dar (Kersting, 2010).

Persönlichkeitstests als Instrument der beruflichen Eignungsdiagnostik GRIN Verlag

Inhaltsübersicht: 1. Einleitung, 2. Psychologische Personalauswahl (Definition, Allgemeines, Kontext, Bedeutung von Personalentscheidungen, Schritte), 3. Erfolgskontrolle (Eingrenzung des Begriffs, Gründe für die Durchführung einer Erfolgskontrolle, Ansatzpunkte), 4. Beispiele aus der Praxis (Psychologen A-D), 5. Diskussion, Literaturverzeichnis, Anhang: Gesprächsleitfaden, Abstract. *Personal-Eignungs-Diagnostik. Wenn "Bauchgefühl" bei der Personalauswahl nicht ausreichend ist* GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2016 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation, Note:

1,0, SRH Hochschule Riedlingen, Veranstaltung: Einführung in die Wirtschaftspsychologie, Sprache: Deutsch, Abstract: Nachdem die theoretischen Grundlagen der Berufseignungsdiagnostik beschrieben werden, beschreibt die Arbeit ein auf Hochschulabsolventen angepasstes Auswahlverfahren in Form eines Assessment-Centers für Trainees. Bei der Personalauswahl entscheidet nicht mehr nur die Passung des Bewerbers auf eine zu besetzende Stelle. Die Stelle sollte auch den Anforderungen des Bewerbers entsprechen. Das Interesse muss sowohl beim Unternehmen als auch beim Bewerber vorhanden sein. Auf der einen Seite stehen Personalauswahlinstrumente. Sie versuchen die Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Bewerbers einzuschätzen und dessen berufliche Leistung vorherzusagen. Auf der anderen Seite entscheidet der Bewerber, ob ihm die zukünftigen Tätigkeiten zusagen, er Entwicklungsmöglichkeiten erwartet und ob ihm die Unternehmenskultur zusagt. Die Akzeptanz der Auswahlverfahren durch die Bewerber beeinflusst die Bewerbungsabsicht, die Annahme eines Stellenangebots, das Selbstbild und im Falle einer Beschäftigung ebenso die Arbeitsleistung und das Verhalten bzw. Engagement innerhalb der Organisation. Personalauswahlverfahren sollten demnach so gestaltet sein, dass sie zwar einen Nutzen für das Unternehmen darstellen, indem sie den geeignetsten Bewerber ausfindig machen, gleichzeitig aber auch bei den Bewerbern akzeptiert werden. Tests werden in der Personalauswahl oft eingesetzt, weil das Unternehmen herausfinden möchte, inwieweit der Bewerber für eine Stelle qualifiziert ist. Das Unternehmen möchte herausfinden, ob die zukünftige Arbeitsleistung des Bewerbers der vakanten Stelle gerecht werden kann. Um ein besseres Verständnis der zugehörigen Grundlagen zu schaffen, werden im theoretischen Teil unterschiedliche Verfahren der Personalauswahl vorgestellt. Die folgenden Methoden werden vor dem Hintergrund der Eignungsdiagnostik untersucht, wobei der Schwerpunkt auf den Elementen des trimodalen Ansatzes liegt. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit werden die einzelnen Testverfahren auf ihre Vor- und Nachteile hin näher betrachtet. Der Anwendungsteil beschreibt ein für Hochschulabsolventen konzipiertes Auswahlverfahren. Aufbauend auf der beispielhaften Anforderungsbestimmung für das Traineeprogramm der Robert Bosch GmbH werden die Durchführungsbestimmungen, der Ablauf und ein Bewertungssystem für die Beobachtungen festgelegt. Das erarbeitete Konzept wird abschließend im Hinblick auf die Gütekriterien untersucht.

Eignungsdiagnostik im Rahmen von Personalauswahlverfahren GRIN Verlag

Diplomarbeit aus dem Jahr 1998 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation, Note: 1,0, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Psychologisches Institut), Sprache: Deutsch, Abstract: „Situationen, die von Menschen als real definiert werden, haben reale Folgen.“ (Thomas & Thomas, 1928, S. 572) Für welche Stelle haben Sie sich zuletzt beworben? Und welches Bewerbungsverfahren mußten Sie dabei durchlaufen? Egal, ob das ein Gespräch um die Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft war, eine Probevorlesung auf dem Weg zur Professur oder ein umfangreiches Bewerbungsverfahren für eine andere berufliche Position, stellen Sie sich die Bewerbungssituation noch einmal vor. Wie haben Sie die Auswahlssituation erlebt? War es eine klassische Prüfungssituation, in der Sie sich eher unwohl gefühlt haben? Konnten Sie sich so gut wie möglich

verkaufen? Woran lag es Ihrer Meinung nach, daß Sie sich eher unwohl oder auch wohl gefühlt haben? Woran, daß Sie sich mehr oder weniger gut einbringen konnten? Von der Komplexität der organisatorischen Strukturen und Prozesse gleichermaßen beeindruckt wie herausgefordert, beschäftigten mich diese Fragen während eines Praktikums in der hier untersuchten Institution für Personelle Entwicklungszusammenarbeit. Wie gingen wohl die Bewerber dieser Institution mit der Situation des persönlichen Erstkontakts in der Auswahl um? Inwieweit stellt die Auswahl-situation mit ihren Besonderheiten eine Belastung für die Bewerber dar, die eventuell die Qualität der Eignungsdiagnose negativ beeinflusst? Gespräche mit Mitarbeitern des Bewerberbereichs ergaben, daß diese Fragestellung so noch nicht untersucht wurde, daß sie im Zuge einer aktuellen Gesamtevaluierung des Auswahlverfahrens nicht berücksichtigt wird, und daß es aufgrund eines zunehmend anspruchsvolleren Anforderungs- und damit Bewerberprofils von Interesse ist, nach dem Bewerbererleben in der Auswahl-situation zu fragen. Die Idee dieser Diplomarbeit war geboren. Ich sollte für die Institution untersuchen, wie die Bewerber das Auswahlverfahren erleben, und herausfinden, wie man die Auswahl unter Einbezug dieses Wissens optimieren kann. Nach einer ersten Konzepterstellung und Absprachen mit der Referats- und Abteilungsleitung standen das Thema und die organisatorischen Rahmenbedingungen fest. Eine Voruntersuchung im Winter 1997 erbrachte Antworten auf Fragen der Untersuchungsdurchführung, des Untersuchungsinhalts und die Genehmigung, im Februar 1998 mit der Hauptuntersuchung zu beginnen.

Psychologische Personalauswahl Symposium Publishing GmbH

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Führung und Personal - Recruiting, Note: 1,7, Fachhochschule des Mittelstands, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit soll den Leser vertrauter mit der Diagnostikmethode „Assessment Center“ machen und auch Einblicke geben, wie solche eignungsdiagnostischen Verfahren in der Praxis letztendlich umgesetzt werden. Der Autor hat die Erfahrung gemacht, dass die Dienstleistung am häufigsten für die Besetzung von Teamleitern, also einer Führungskraft mit einer Personalverantwortung von drei bis fünf Personen, gekauft wird. Daher wird sich diese Arbeit auf diese Gruppe eingrenzen. Die essenziell relevante Hypothese „Assessment Center senken die Anzahl an Fehlbesetzungen und Development Center helfen Führungskräften Entwicklungsfelder genauer zu ermitteln“ soll im Rahmen dieser Arbeit verifiziert beziehungsweise falsifiziert werden. Zunächst werden die Anwendungsgebiete im Personalmanagement "Personalauswahl" wie auch "Personalentwicklung" detaillierter behandelt. Außerdem wird die Begrifflichkeit „Berufliche Eignungsdiagnostik“ genau definiert und mit der Beschreibung des Aufbaus und der Struktur für den Leser greifbarer gemacht. Anschließend werden Tests behandelt, die üblicherweise vor dem Center eingesetzt werden sowie Übungen, die im Center durchgeführt werden. Im weiteren Verlauf geht es um die Beobachter im Assessment Center, um die Anforderungen an die Beobachter und das Beobachtersystem an sich. Im Anschluss werden die Chancen und Risiken von Assessment- und Development Centern als Methode nochmal ausführlich dargelegt. Zum Schluss wird in einem kurzen Fazit alles zusammenfassend reflektiert. Ein beliebtes Verfahren der Eignungsdiagnostik, die von vielen Unternehmen eingesetzt wird, ist das Assessment Center zur Personalauswahl sowie das Development Center zur Personalentwicklung. Die Wurzeln des deutschen Assessment Centers liegen in den 1920er Jahren. Damals war das sogenannte Rundgespräch ein Teil des Auswahlverfahrens von Offizieren. Die Anwärter wurden in Gruppen von

Psychologen begutachtet. Während der Interaktion versuchten diese, anhand der Beobachtung relevante Eigenschaften zu erkennen und Schlüsse zur Eignung herauszuziehen. Dieses Verfahren ist sozusagen der Vorgänger der heute sehr beliebten Übung "Gruppendiskussion", welche neben analytischen Aufgaben und Gesprächssimulationen zu den gängigsten Assessment- und Development Center Bestandteilen gehört.

Das Assessment Center als Hilfe zur Personalauswahl von Trainee-Stellen GRIN Verlag Studienarbeit aus dem Jahr 2016 im Fachbereich Psychologie - Persönlichkeitspsychologie, Note: 2,0, (Europäische Fernhochschule Hamburg), Veranstaltung: Grundlagen Psychologie, Sprache: Deutsch, Abstract: Die nachfolgende Arbeit soll sich damit beschäftigen, wie durch Heuristiken hervorgerufene eignungsdiagnostische Fehleinschätzungen entstehen und wie diese sich minimieren lassen. Jedes Unternehmen ist bestrebt, die besten Mitarbeiter für sein Unternehmen zu finden und, nach Möglichkeit, langfristig zu binden. Dies ist gerade in aktuellen Zeiten des Fachkräftemangels wichtig, denn hauptsächlich der demografische Wandel sorgt im Bereich Personalmanagement dafür, dass zukünftig nicht genug beziehungsweise ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden. Wie und mit welchen Methoden man den besten Bewerber findet, damit beschäftigt sich die Eignungsdiagnostik. Die Verfahren bzw. Methoden der Eignungsdiagnostik werden seit vielen Jahren erforscht, weiterentwickelt und verbessert. Schuler (2014) bietet hierzu eine interessante Übersicht, von den ersten Schritten der Eignungsdiagnostik 1000 Jahre vor Christi über den eigentlichen Beginn der psychologischen Diagnostik Ende des 19. Jahrhunderts bis zu den heutigen ISO- und DIN-standardisierten, online-gestützten Methoden. Doch auch wenn die Methoden der eignungsdiagnostischen Personalauswahl in der heutigen Zeit recht zuverlässig sind, bleiben die darauf basierenden Entscheidungen nicht frei von Fehlern. Grund dafür sind Störgrößen, wie beispielsweise Heuristiken. Diese Faustregeln erleichtern zwar Entscheidungen, weil sie schnell, sparsam und ausreichend genau sind, führen aber unter Umständen zu systematischen Fehleinschätzungen. Und damit auch zur Fehlbesetzung der Vakanz als auch daraus resultierend zu Kosten. Zu Beginn der Arbeit werden der Begriff Heuristik allgemein sowie beispielhaft die Repräsentativitätsheuristik definiert und erklärt. Anschließend werden die zentralen Erkenntnisse der Repräsentativitätsheuristik dargelegt, ehe anhand eines selbst erdachten Beispiels die Gefahr von Heuristiken im Bereich der Personalauswahl aufgeführt wird. Im letzten Teil der Arbeit werden Handlungsempfehlungen vorgeschlagen, wie man eignungsdiagnostische Fehleinschätzungen im Bereich Personalauswahl minimieren kann. Zu diesen Empfehlungen erfolgt eine persönliche Einschätzung der Machbarkeit sowie eine abschließende Stellungnahme.

Erfolgskontrolle in der psychologischen Personalauswahl GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2023 im Fachbereich Führung und Personal - Recruiting, Note: 1,3, Hamburger Fern-Hochschule (Hamburger Fern-Hochschule), Veranstaltung: Personalpsychologie, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Hausarbeit handelt vom Einfluss physischer Attraktivität auf das Personalauswahlverfahren in Unternehmen. Das erste Kapitel befasst sich mit den Grundlagen der Eignungsdiagnostik und den damit verbundenen Auswahlverfahren. Anschließend wird die physische Attraktivität thematisiert. Darüber hinaus geht es um den Einfluss von physischer Attraktivität als auch um unterschiedliche mögliche Verzerrungseffekte, die in Personalauswahlverfahren vorkommen können. Im letzten Abschnitt der Arbeit werden Maßnahmen aufgezeigt, mithilfe derer

der Einfluss durch physische Attraktivität bei Interviewer*innen reduziert und minimiert werden sollen. In erster Linie ist das Forschungsthema bedeutend für Unternehmen, Recruiting Center und Personalabteilungen. Es schafft ein Bewusstsein für die Beurteilungsfehler aufgrund der Attraktivität von Bewerber*innen, welche bei jedem Menschen vorkommen können. Das Thema dient dazu, sich selbst und seine Entscheidungen als Interviewer*in zu hinterfragen. Daraus resultierend, geht es aber auch um das stetige Reduzieren von Diskriminierung in Bewerbungsprozessen.

Moderne Personalauswahl GRIN Verlag

Das Werk zeigt beinhaltet die wichtigsten diagnostischen Verfahren der Personalauswahl: es behandelt die Anforderungsanalyse als Fundament ebenso wie Qualitätsfragen der Eignungsdiagnostik, die Perspektive der Bewerber oder spezielle Gesichtspunkte wie Innovationsorientierung und Personalauswahl im internationalen Vergleich. Es bietet damit einen wissenschaftlich fundierten und gleichzeitig praxisorientierten Überblick, wie Eignungsdiagnostik für eine erfolgreiche Personalauswahl eingesetzt werden kann.

Psychologische Tests als Instrument der Eignungsdiagnostik bei der betrieblichen Personalauswahl

Beuth Verlag GmbH

Essay aus dem Jahr 2020 im Fachbereich Psychologie - Diagnostik, Note: 2,0, FOM Essen, Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulleitung Essen früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: In diesem Scientific Essay wird die Eignungsdiagnostik erläutert und deren Bedeutung für das Personalmanagement im Fazit diskutiert. Die Personalauswahl, auch definiert als Personalselektion, ist ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements. Wie werden freie, freierwerbende oder in der Zukunft geschaffene Stellen am sinnvollsten besetzt? Ist es effektiver, diese mit einem Angestellten zu besetzen, der sich bereits im Unternehmen in einem Beschäftigungsverhältnis befindet oder ist es adäquater, einen Bewerber einzustellen, der aktuell nicht im Unternehmen arbeitet? Welcher Kandidat kann die unternehmerischen Ziele am besten unterstützen? Die Eignungsdiagnostik, auch als Personaleignungsdiagnostik bekannt, wird im Personalmanagement oft angewandt, um die Chance, den am besten für das Unternehmen geeigneten Kandidaten zu finden, zu erhöhen. Mit Hilfe verschiedener psychologischer Testverfahren kann das Personalmanagement herausfinden, welcher Bewerber am besten für die offene Stelle sowie für die unternehmerischen Ziele geeignet ist. Dieser Prozess umfasst mehrere Schritte, beginnend mit der Erstellung eines Anforderungsprofils der freien, freierwerbenden oder zukünftig geschaffenen Stelle. Im Recruiting werden unter anderem sowohl Persönlichkeits- als auch Leistungstests verwendet. Allerdings muss das Verhalten unter Beachtung der Objektivität, Reliabilität sowie der Validität messbar sein.

Psychologische Testverfahren in der Personalauswahl GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2021 im Fachbereich Psychologie - Wirtschaftspsychologie, Note: 1,3, Hochschule RheinMain, Sprache: Deutsch, Abstract: Welche eignungsdiagnostischen Personalauswahlverfahren muss man verwenden, um den passenden Bewerber für die offene Stelle zu finden? Zunächst werden in Kapitel 2 grundlegende Begriffe näher erläutert. Zudem wird die Thematik der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik eingeführt. In Kapitel 3 werden die Gütekriterien der Personaldiagnostik genauer beschrieben. Kapitel 4 beschäftigt sich mit dem Anforderungsprofil, welches anhand eines Beispiels veranschaulicht wird. Im fünften Kapitel werden

dann einige grundlegenden eignungsdiagnostische Verfahren der Personalauswahl aufgezeigt und erklärt. Abschließend wird ein Fazit gezogen.

Diagnostik und Personalauswahl mit computergestützten Problemlöseszenarien? Springer-Verlag
Bachelorarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Freie Universität Berlin, Sprache: Deutsch, Abstract: Hochqualifizierte Arbeitskräfte gehören heute zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren jedes Unternehmens. Dabei steht augenscheinlich die Fachkompetenz im Vordergrund: Hochschulstudium, Praktika und Traineeprogramme sollen sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse vermitteln und möglichst schon die jüngsten Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zu einer Tätigkeit als Topmanager qualifizieren. Doch nicht nur hier, sondern auch bei der Auswahl von Auszubildenden und normalen Angestellten kommt es heutzutage auf eine Vielzahl weiterer Kompetenzen an. Doch was sind "Kompetenzen" und in welchem Ausmaß sind sie für die Arbeitsplatzsuche im immer dynamischer werdenden Arbeitsmarkt bedeutsam? Wichtig ist, dass nicht nur fachliche Kompetenzen von Bedeutung sind, denn methodische, persönliche und soziale Kompetenzen sind für viele berufliche Tätigkeiten erforderlich und somit für die Bewerber unerlässlich, unabhängig davon, welche Stellung sie in welcher Branche anstreben. Wie aber stellt man fest, welcher Bewerber der geeignetste ist, bzw. wer die passendsten Kompetenzen für eine Stelle besitzt? Dies ist die Aufgabe der psychologischen Personalauswahl, die sich mit dem Zusammenpassen von Mensch und Arbeitsorganisation beschäftigt. Die Berufseignungsdiagnostik befasst sich mit den Zusammenhängen von menschlichen Merkmalen und beruflichem Erfolg und besteht aus Methoden, die beides messen und zueinander in Beziehung setzen (Schuler, 2000; Schuler, 2006). Auf diesem Gebiet treffen persönlichkeits-, sozial- und wirtschaftspsychologische Aspekte aufeinander. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einem Teilaspekt dieser Thematik, dem Konstrukt und der Messung sozialer Kompetenz.[...]

Psychologische Verfahren der externen Personalauswahl in Deutschland aus Sicht der Bewerber GRIN Verlag

Tobias Plate analysiert empirisch Konzepte zur Optimierung der Personalauswahl von Unternehmensberatern und zeigt Möglichkeiten der monetären Bewertung dieser Optimierungsansätze auf. Dadurch können die Personalverantwortlichen ihrem von ökonomischen Kennziffern beherrschten Managementumfeld besser gerecht werden.

Repräsentativitätsheuristik als Möglichkeit der Minimierung eignungsdiagnostischer Fehleinschätzungen bei der Personalauswahl GRIN Verlag

Menschen sind bestrebt, sich und ihre Umwelt zu analysieren und zu verstehen und dadurch im Leben besser zurechtzukommen. Alltagsdiagnostik unterliegt jedoch vielen Verzerrungen und stellt keine Basis für gesicherte Erkenntnisse dar. Das vorliegende Lehrbuch widmet sich anschaulich und mit vielen Beispielen den Grundlagen und Anwendungsbereichen wissenschaftlich fundierter psychologischer Diagnostik. Nach einem Überblick über theoretische und methodische Grundlagen der Konstruktion und Beurteilung von Testverfahren folgt eine Darstellung möglicher Probleme bei der Testanwendung. Als leicht verständliche Einführung in die psychologische Diagnostik ist das Buch für Bachelor-Studierende hervorragend geeignet. Exkurse und Vertiefungen liefern differenziertere Informationen für Master-Studierende und Praktiker.

Eignungsdiagnostik Verlag für Angewandte Psychologie

Studienarbeit aus dem Jahr 2003 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,9, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Ravensburg, früher: Berufsakademie Ravensburg (Fachbereich Medien- und Kommunikationswirtschaft), Sprache: Deutsch, Abstract: [...] Diese Zitat mag wohl treffend das öffentliche Verständnis der psychologischen Mitarbeiter- bzw. Personalauswahl wiedergeben. Die Komplexität des Themas, besonders in Hinblick auf die berufsbezogene Eignungsdiagnostik, macht es nicht einfach, Schlüsse auf Kritikpunkte und mögliche Entwicklung zu zulassen. Um jedoch ein geschlossenes Bild der aktuellen Diskussion wiederzugeben, ist es angebracht, den gesamten Komplex der wissenschaftlich fundierten Eignungsdiagnostik und der praktischen Ausübung zu beleuchten. Der Umfang der hier vorgestellten Arbeit mag zwar in Anbetracht einer Studienarbeit recht hoch sein, doch die Relevanz des Themas lässt keine Ausschnittsbetrachtung zu, ohne den Kontext zu betrachten, in den diese eingebettet ist. Die in dieser Arbeit vorgenommene Betrachtung fokussiert sich auf die externe Personalauswahl, jedoch ist eine Überschneidung und weitergehende Betrachtung des Themenkomplexes der internen Personalauswahl unumgänglich. Verzahnen sich doch diese beiden Felder, besonders in Hinblick auf die sich der Personalauswahl anschließenden Prozesse, wie z.B. der Personalentwicklung. Das zweite Kapitel grenzt die Personalauswahl als Instrument der Personalwirtschaft gegenüber anderen Instrumenten ab und gewährt Einblick auf den Einfluss von externen Faktoren, sowie auf die individuelle und organisationale Bedeutung von Auswahlprozessen. Das darauf aufbauende Kapitel gibt einen Überblick über die historische und gegenwärtige Entwicklung der psychologischen Personalauswahl und vermittelt die notwendigen psychologisch-theoretischen Grundlagen, ohne die ein eingehendes Verständnis der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik nicht möglich ist. Die Anwendung von Auswahlverfahren wird anhand des vierten Kapitels beleuchtet. Hierzu werden die allgemein üblichen Verfahren vorgestellt. Das fünfte Kapitel behandelt die Aspekte der Entscheidung und Evaluation von Auswahlprozessen unter eignungsdiagnostischen, sowie unter ethischen und rechtlichen Aspekten. Die Schlussbetrachtung liefert, eng angelehnt an das vorangegangene Kapitel, eine Zusammenfassung und eine kritische Betrachtung des aktuellen Standes der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik und der psychologischen Personalauswahl.

Personalauswahl in Unternehmensberatungen GRIN Verlag

An die Personalauswahl werden immer höhere Anforderungen gestellt. Aufgrund zahlreicher Veränderungen, die durch die Digitalisierung und die Demografie angetrieben werden, ist es wichtiger denn je, informiert zu bleiben. Eine qualitative Ausarbeitung von Interviews ermöglicht einen Überblick über aktuelle Debatten, kursierende Begriffe, neue Technologien und Auswertungsmöglichkeiten. Namhafte Experten aus Forschung und Praxis geben Anhaltspunkte zu Qualitäts- und Datenschutzfragen, die sich mit dem Aufkommen zahlreicher mehr oder wenig seriöser Angebote vermehrt stellen. Im Spannungsfeld zwischen klassischen eignungsdiagnostischen Herangehensweisen und neuen Technologien werden Trends aufgegriffen sowie Chancen und Limitationen diskutiert.

Testverfahren im Rahmen der Personalbeschaffung GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2002 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,7, Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim, früher: Berufsakademie Mannheim (Fachbereich Wirtschaft), Veranstaltung: Personalmanagement, Sprache: Deutsch, Abstract: Die richtige

Mitarbeiterauswahl ist eine der bedeutsamsten Aufgaben in der Personalarbeit, denn der Erfolg eines Unternehmens hängt von qualifizierten Mitarbeitern ab, die am richtigen Ort eingesetzt werden. Mit Hilfe des Assessment Centers können Fehlbesetzungen vorgebeugt werden und qualifizierte Mitarbeiter erkannt und gefördert werden. Jedoch ist die Durchführung eines Assessment Centers sehr aufwendig und kostspielig. In das Auswahlverfahren werden sehr hohe Erwartungen in die richtige Auswahl der Bewerber gesetzt, denn die die Entscheidung für einen ungeeigneten Bewerber ist für das Unternehmen teuer. Deshalb stellt sich die Frage, wie sich das Assessment Center von anderen Auswahlverfahren unterscheidet, wie es im Einzelnen aufgebaut ist und worin die Vorteile und Risiken des Verfahrens bestehen.

Physische Attraktivität ALS Storfaktor in Der Eignungsdiagnostischen Personalauswahl Akademische Schriftenreihe Bd. V1223348

Inhaltsangabe: Einleitung: Das Grundgerüst dieser Arbeit wird von zwei Gedanken getragen. Zum einen fiel mir während meines Studiums die Unentschlossenheit junger Hochschulabsolventen über die Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn auf - und das scheinbare (?) Desinteresse, an diesem Zustand etwas zu ändern. Die Berufswahl scheint eher dem Zufall als gründlicher Planung zugrunde zu liegen. Wenn dem so ist, wäre die logische Konsequenz, dass die marktüblichen Methoden und Vorgehensweisen im Stellenbesetzungsprozess für ihren Zweck völlig ungeeignet sein könnten - weil sie von falschen Voraussetzungen ausgehen. Zum anderen taucht insbesondere in der old economy immer wieder das Problem der Mitarbeiterzufriedenheit auf. Das wird weniger aus Statistiken über Arbeitszufriedenheit deutlich als vielmehr durch einfache Überlegungen: Wenn die Mitarbeiter zufrieden sind und ihre volle Leistungen bringen, warum gibt es dann so zahlreiche Motivationskonzepte? Umkehrschluss: Unzählige Variationen dieser Konzepte beweisen, dass keines von ihnen wirklich zufriedene Mitarbeiter hervorbringt. Eine Auseinandersetzung mit diesen beiden Beobachtungen macht im Kern vor allem eines deutlich: Die Ursachen für Unzufriedenheit und fehlende Motivation der Mitarbeiter liegen in der Art und Weise, wie Bewerber ihren Job suchen und Unternehmen offene Stellen besetzen. Um diese Behauptung zu stützen, müssen die üblichen Stellenbesetzungsmethoden bezüglich ihrer Existenzberechtigung und Funktionalität untersucht werden. Das führt zu einem ziemlich ernüchternden, wenn auch nicht weiter überraschenden Ergebnis: Die bisher üblichen Methoden der Stellenbesetzung und die für die Personalauswahl herangezogenen Kriterien führen in keiner Weise zu motivierten und zufriedenen Mitarbeitern. Es muss bessere Methoden und Kriterien geben. Diese habe ich versucht zu entdecken und zu erläutern. Noch entscheidender ist aber, die Grundannahmen und das Verständnis, dass die Beteiligten vom Stellenbesetzungsprozess haben, zu untersuchen. Wieder ergibt sich ein düsteres Bild und es ist ein weiteres Kapitel Ursachenforschung nötig, um zu begreifen, wie dieses Bild entstehen konnte. Am Ende meiner Überlegungen und Forschungen hoffe ich, dem Leser nicht nur Mut zu einem neuen Denken gemacht zu haben, sondern ich stelle auch eine Methode vor, wie dieses neue Denken in die Praxis umgesetzt werden kann. Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis: Abbildungsverzeichnis4 Vorwort5 1. Einleitung6 2. Die [...]

Ethische Aspekte der Eignungsdiagnostik GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2022 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation, Note: 1,0, , Veranstaltung: Psychologische Diagnostik, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit

beschäftigt sich mit der Konstruktion eines Personalauswahlverfahrens im Rahmen der Eignungsdiagnostik. Dabei wird speziell auf die Thematik des Einstellungstests eingegangen, welcher anhand eines Praxisbeispiels einer Stellenbesetzung beschrieben und begründet wird. Für Organisationen ist gut geeignetes und motiviertes Personal der Schlüssel zum Erfolg. Neben sozialen Aspekten spielt auch die Identifikation mit der Arbeitswelt und dem ausgesuchten Unternehmen eine wichtige Rolle. In diesem Kontext gibt es Untersuchungen, die aufzeigen, dass zufriedene Mitarbeiter und eine nachhaltige Personalpolitik zum ökonomischen Erfolg eines Unternehmens beitragen. Für beide Seiten ergibt sich daraus ein gemeinsames Interesse, Person und Tätigkeit erfolgreich zusammenzuführen. Dieses Ziel stellt das Personalmanagement der Organisationen vor große Herausforderungen, da diese u.a. die Aufgabe haben, das passende Personal - zur richtigen Zeit - auf den richtigen Arbeitsplatz zu platzieren. Aus diesem Grund ist die Eignungsdiagnostik von hoher Bedeutung für die Arbeitswelt und ein wichtiges Instrument für eine nachhaltige und qualitative Personalauswahl. Bei der Eignungsdiagnostik handelt es sich im weitesten Sinne um Methoden und Verfahren zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber und Arbeitsplatz. In Deutschland ist das klassische Interview und die Beurteilung anhand von Zeugnissen, das am häufigsten verwendete Auswahlverfahren. Einstellungstests finden fast ausschließlich bei Auszubildenden statt, obwohl die Forschung aufzeigt, dass Eignungstests sehr valide Prognosen für die Leistung über viele Berufsfelder ermöglichen. Der Einsatz von Tests wird dabei oft missverstanden. Es geht nicht darum festzustellen, wie hoch der IQ des Bewerbers ist, sondern es soll herausgefunden werden, ob Bewerber und Tätigkeit zusammenpassen und wie sich ein bestehender Mitarbeiter weiterentwickelt.

Die Relevanz von Persönlichkeitstests für die Personalauswahl Springer-Verlag
 Essay aus dem Jahr 2019 im Fachbereich Psychologie - Diagnostik, Note: 2,3, FOM Essen, Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulleitung Essen früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik der Konstruktion eines Auswahlverfahrens im Rahmen einer Personalauswahl. Es geht um die Stellenbesetzung für eine Sekretariats- und Assistenten/-innenstelle einer Führungskraft in einem der weltweit führenden Versicherungsunternehmen mit internationalen Kontakten und Aufgaben. Stellen- und Positionsbezeichnung, Aufgabenschwerpunkte, Fach- und Persönlichkeitsanforderungen sind klassische Positionen, die in ein Anforderungsprofil gehören. Das Anforderungsprofil dient dazu, Kriterien zu nennen, die der Bewerber für die ausgeschriebene Stelle erfüllen soll. In diesem Musterfall ist es eine unbefristete Vollzeitstelle, die extern ausgeschrieben wird. Dahingehend ist der externe Arbeitsmarkt "im Hinblick auf die relevanten Zielgruppen zu analysieren" und in die unterschiedlichen Zielgruppen zu differenzieren. Es handelt sich um eine bereits bestehende Stelle,

die neu besetzt wird, da die bisherige Fachkraft pensioniert wurde. Im Intranet ist diese bereits ausgeschrieben. Das Personalmanagement entscheidet sich dazu die Stelle extern auszuschreiben. Es kommt jedoch zu keiner internen Besetzung, da nur wenige Bewerbungen um die Stelle vorliegen und es keinen passenden Bewerber mit ausreichenden Qualifikationen gibt. Demnach kann sowohl der quantitative Bedarf durch intern verfügbare Mitarbeiter als auch das benötigte Fähigkeitspotenzial nicht gedeckt werden.

Psychologische Diagnostik W. Kohlhammer Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2023 im Fachbereich Führung und Personal - Recruiting, Note: 1,3, SRH Hochschule Riedlingen, Veranstaltung: Psychologische Diagnostik und Begutachtung, Sprache: Deutsch, Abstract: Eine Methode der Personalauswahl ist das Assessment Center, da hier mehrere Bewerber und Bewerberinnen gleichzeitig beobachtet und bewertet werden können und das auch mit mehreren unterschiedlichen Methoden/Verfahren. Damit die Personalauswahl erfolgreich gelingen kann soll in dieser Arbeit das Assessment Center vorgestellt werden, wie damit gearbeitet werden kann, um Trainee-Stellen zu besetzen. Die Einstellung von neuem Personal ist eine wichtige Entscheidung für einen Arbeitgeber, bzw. eine Arbeitgeberin, welche auch mit weitreichenden Konsequenzen einhergeht. Erfüllt nämlich der neue Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin nicht die Anforderungen im Job und ist die Probezeit bereits vorbei, dann können diese neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht mehr einfach entlassen werden und kosten dem Unternehmen mehr als sie dadurch gewinnen. Auch spielt die Mitarbeiterfluktuation eine wichtige Rolle, da der ganze Bewerbungsprozess, sowie auch die Einarbeitung in die Aufgaben Zeit und somit auch Geld kostet. Wenn nun die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gekündigt werden oder selbst kündigen, dann muss der ganze Prozess von vorn beginnen, was weitere Kosten bedeutet. Wenn die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch ihre Aufgaben nicht erfüllen können, dann kann es auch den Kollegen und Kolleginnen schaden, da diese ggf. den (neuen) schwächeren Mitarbeitern aushelfen müssen, damit die Aufgaben trotzdem erledigt werden, dies bedeutet für die bestehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dass sie dadurch mehr belastet werden. Als Konsequenz können sie unzufriedener sein, ihre eigenen Aufgaben nicht erfüllen oder müssen Überstunden machen, weshalb die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Unternehmen damit nichts nützen. Schlimmer ist es auch noch, wenn diese neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hohe Führungspositionen einnehmen, da hier durch die Minderleistung die unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leiden und auch die Existenz des Unternehmens gefährdet sein kann. Aufgrund der erheblichen Kosten und Probleme, die mit Fehlbesetzungen verbunden sind, ist es wichtig qualitativ gute Auswahlverfahren zu nutzen, um zumindest die Wahrscheinlichkeit einen Fehler bei der Personalauswahl zu treffen drastisch zu minimieren.