

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
2	Die Bedeutung von Eignungsentscheidungen	4
3	DIN 33430: Nutzen, Anwendung, Sicherheit und Qualität	7
4	Eignungsdiagnostik als Kernfunktion von Personalmanagement ..	16
4.1	Aufbau, Struktur und Planung des Gesamtprozesses	17
4.1.1	Auftragsklärung	17
4.1.2	Anforderungsanalyse	23
4.1.3	Planung des Gesamtprozesses	31
4.2	Anforderungen an Verfahren	39
4.2.1	Dokumentenanalyse: Lebensläufe, Bewerbungsschreiben, Zeugnisse, Internetquellen	47
4.2.2	Leistungstests und andere messtheoretisch fundierte Verfahren ..	53
4.2.3	Interviews	87
4.2.4	Arbeitsproben und situative Verfahren	103
4.2.5	Persönlichkeitfragebogen	109
4.2.6	Stichworte: Assessment-Center, Management-Audit, Management-Appraisal	112
4.3	Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren	114
4.4	Umsetzung des eignungsdiagnostischen Prozesses	126
4.5	Auswertung, Interpretation der Ergebnisse und Urteilsbildung ..	133
4.6	Dokumentation des Vorgehens	140
4.7	Evaluation	143
5	Verantwortlichkeiten und Rollen	147
5.1	Der Auftraggeber	147
5.2	Fachliche Experten für die Anforderungen	147
5.3	Assistenzkräfte	148
5.4	Verantwortlicher Eignungsdiagnostiker und Eignungsdiagnostiker	149
5.5	Beobachter in situativen Übungen	154
5.6	Co-Interviewer bzw. Beobachter in einem Interview	156
6	Rechtliche Rahmenbedingungen	158
7	Make or buy? Anbieter bewerten, Ausschreibungen vornehmen und Verfahren nutzen	164

EIGNUNGSDIAGNOSTIK

8 Implementierung	172
Literaturverzeichnis	175
Abbildungsverzeichnis	177
Stichwortverzeichnis	178