

Sabine Weidenfeller & Jan Dettmers

Methoden und Verfahren der Berufseignungsdiagnostik

überarbeitete und vollständig aktualisierte Version des Lehrbriefs von
Jane Hergert & Bernd Marcus

Fakultät für
Psychologie

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Diese Seite bleibt aus technischen Gründen frei!

Inhaltsverzeichnis

METHODEN & VERFAHREN DER BERUFSEIGNUNGSDIAGNOSTIK

Einleitung.....	5
Teil 1 PRÜFUNGSRELEVANTE THEMEN.....	7
1 Überblick und Wiederholung.....	7
2 Arbeits- und Anforderungsanalyse	8
3 Die DIN 33430.....	10
4 Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik	12
4.1 Konstruktorientierte Verfahren	12
4.2 Simulationsorientierte Verfahren.....	14
4.3 Biografieorientierte Verfahren.....	17
5 Bewerberperspektive.....	19
Teil 2 WIEDERHOLENDE LEKTÜRE ZUM KURS.....	21
1 Überblick und Wiederholung – Anforderungsanalyse.....	21
1.1 Zwecke und Gegenstände der Anforderungsanalyse	22
1.2 Anforderungsanalytische Verfahren	26
1.3 Alternativen zur traditionellen Anforderungsanalyse	33
2 Überblick und Wiederholung – Berufseignungsdiagnostik und Personal- auswahl.....	40
2.1 Validität und Validitätsgeneralisierung	40
2.2 Eignungsdiagnostische Instrumente.....	44
2.3 Personalentscheidungen.....	61
2.4 Personalauswahl aus Bewerbersicht.....	67
3. Abschließende Hinweise.....	80

Einleitung

Nahezu jede Person im erwerbsfähigen Alter ist bereits in den, mitunter zweifelhaften Genuss eines eignungsdiagnostischen Auswahlverfahrens gekommen. Gerade in großen, multinational operierenden Unternehmen sind die Auswahlprozesse häufig mehrstufig und damit nicht selten zeitaufwändig und aufreibend für Bewerber und Auswählende. In einem solchen Auswahlprozess bekommt man einen Eindruck der Mannigfaltigkeit eignungsdiagnostischer Methoden und Verfahren: Der Querschnitt reicht von Bewerbungsunterlagen über Referenzen, Assessment Center, Persönlichkeits- und kognitive Fähigkeitstests sowie unstrukturierte oder strukturierte Einstellungsinterviews.

Bedeutung des Themas

Neben der großen Bedeutung für Sie als *Objekte* psychologischer und nichtpsychologischer Personalauswahlmethoden, ist die Eignungsdiagnostik auch eines der wichtigsten Arbeitsfelder von Arbeits- und Organisationspsychologen, sei es intern in Personalabteilungen großer und mittlerer Unternehmen oder als externe Berater in Unternehmensberatungen.

Aufgrund dieser Bedeutung soll das Kernthema dieses Kurses also die psychologische Eignungsdiagnostik und Personalauswahl sein. Neben der Behandlung grundlegender Themen, wie der DIN 33430 und den verschiedenen Ansätzen und Verfahren der Eignungsdiagnostik, wollen wir uns, insbesondere in den vertiefenden Texten, durchaus kontrovers diskutierten Themen, wie z.B. dem Für und Wider von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl oder der nicht nur passiven Rolle von Bewerbern widmen.

Der vorliegende Kurs baut auf der einschlägigen Einführung im Bachelorstudium (insbesondere Kurs 03425: Personalpsychologie) auf, vertieft einige Aspekte und stellt auch einige in der Literatur kontrovers diskutierte Themen besonders zur Diskussion. Das Konzept unterscheidet sich, wie in den anderen Kursen in diesem Modul, von dem des Bachelormoduls. Der Kurs ist vorwiegend als Lektürekurs konzipiert. Das heißt, wir haben keinen ausformulierten Studienbrief im Sinne eines zusammenhängenden Lehrtextes geschrieben. Stattdessen haben wir eine Reihe von Buchkapiteln und Artikeln aus Fachzeitschriften zusammengestellt, über die Sie sich die Themen dieses Bandes erarbeiten sollen. In den einleitenden Kapiteln dieses Studienbriefs werden diese Beiträge jeweils nur kurz angerissen und kommentiert. Dabei wird in den meisten Themenfeldern zwischen allgemeinen und speziellen Beiträgen unterschieden. Die allgemeinen Beiträge stellen die einzelnen Themen in ihrer Breite dar. Sie sind teilweise Lehrbüchern entnommen und auch für die Abschlussprüfung zum Modul relevant.

Konzept des Kurses

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in diesem Studienbrief mal die männliche, mal die weibliche Form. Gemeint sind in der Regel natürlich beide Geschlechter.

Neben diesen allgemeinen Beiträgen möchten wir, dass Sie einzelne Themen vertiefen und sich intensiv mit diesen von Ihnen ausgewählten Themen auseinandersetzen. Wir haben dafür spezielle Literaturvorschläge zum Einstieg zusammengestellt. Auch wenn die vorgeschlagenen Texte nicht expliziter Teil der Prüfungsliteratur sind, empfehlen wir Ihnen pro Kurs mindestens 1-2 nach Ihrem eigenen Interesse zu vertiefen und sich an den begleitenden Diskussionen im Moodle-Forum zu beteiligen. Sie werden sehen, dass sich gerade aus den speziellen dort diskutierten Fragestellungen die interessantesten Einsichten ergeben.

Neben der eigenständigen Fokussierung bestimmter Themen können die zur Vertiefung angegebenen Quellen auch als Basis für Referate in den Präsenzveranstaltungen dienen, wo die Inhalte mit Kommilitonen und Lehrenden gemeinsam diskutiert werden können. Die Literaturhinweise gelten in dem Fall als Grundlage für die Referate. Sie können und sollen aber durch eigene Recherchen noch ergänzt werden.

Themen des Kurses

Zur allgemeinen Einführung in das Thema haben wir – in Teil B dieses Studienbriefs – die einschlägigen Kapitel aus dem Studienbrief 03425 im Bachelorstudiengang Psychologie der Fernuniversität für Sie nachgedruckt. Wir empfehlen Ihnen, diese Einführung als thematischen Einstieg auch dann zu nutzen, wenn Sie den Kurs bereits im Bachelorstudium belegt haben. Das darauf folgende Kapitel befasst sich vertieft mit der Arbeits- und Anforderungsanalyse. Anschließend wird die aktuelle Fassung der DIN 33430 (2016) eingeführt, die seit 2002 Anforderungen an eignungsdiagnostische Verfahren sowie deren Einsatz normiert. Im nächsten Abschnitt werden verschiedene Arten eignungsdiagnostischer Verfahren ausführlich behandelt. Abschließend widmen wir uns dem Thema der Bewerberperspektive.

Nach Durcharbeiten dieses Kurses sollten Sie Kenntnisse zu allen gängigen eignungsdiagnostischen Methoden sowie deren individuellem Nutzen besitzen. Zudem sollten Sie in der Lage sein, DIN-konform je nach Kontext das/die passenden/n eignungsdiagnostischen Verfahren auszuwählen und anzuwenden.

Bei der Bearbeitung dieses Kurses wünschen wir Ihnen viel Erfolg und Freude an der Sache.

Hagen, im Juli 2019

Sabine Weidenfeller und Jan Dettmers

Teil 1 PRÜFUNGSRELEVANTE THEMEN

1 Überblick und Wiederholung

Als Einstieg in das Thema Eignungsdiagnostik haben wir für Sie zwei Kapitel aus dem praxisorientierten Buch „Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management“ von Krause (2017) ausgewählt. Es handelt sich hierbei zum einen um das Kapitel „Berufliche Eignung und ihre Diagnostik“. In diesem Abschnitt gehen Palmer und Kersting (2017) unter anderem auf die Passung von Person und Organisation sowie Methoden der Eignungsdiagnostik ein. Zum anderen Kapitel 3, „Qualität in der Personalauswahl“, in dem Melchers (2017) Indikatoren für die diagnostische Güte von Auswahlverfahren sowie Qualitätsstandards für die Personalauswahl beschreibt und zudem diskutiert, wie sich die Einhaltung zentraler Qualitätsaspekte auf die Qualität der Personalauswahl auswirkt und welchen Nutzen auswählende Organisationen von der Berücksichtigung solcher Qualitätsaspekte haben.

Prüfungsliteratur

Zu Beginn von Teil 2 dieses Studienbriefs finden Sie darüber hinaus die Kapitel „Anforderungsanalyse“ sowie „Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl“ aus dem Studienbrief Personalpsychologie (Marcus, 2012) des Hagerer Bachelorstudiengangs Psychologie nachgedruckt. Wir betrachten die Lektüre dieser beiden Kapitel als sinnvolle Wiederholung, da hier die wichtigsten Themen knapp und auf einführendem Niveau behandelt werden. Bitte beachten Sie jedoch, dass diese beiden Kapitel aus dem Bachelorstudienbrief nicht prüfungsrelevant sind.

Literatur:

Prüfungsliteratur:

Palmer, C. & Kersting, M. (2017). Berufliche Eignung und ihre Diagnostik. In D.E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (Kap. 2, S. 31-56). Wiesbaden: Springer.

Melchers, K.G. (2017). Qualität in der Personalauswahl. In D.E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (Kap. 3, S. 57-70). Wiesbaden: Springer.

Zur Wiederholung:

Marcus, B. (2012). *Personalpsychologie* (Studienbrief) (Kapitel 2: S. 26-42; Kapitel 4: S. 55-87). Hagen: FernUniversität.