

Jan Dettmers & Sabine Weidenfeller

# Personalauswahl und -entwicklung

**Modul:**

Diagnostik und individuelles Verhalten in Organisationen

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/m<sup>2</sup>, weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Inhaltsverzeichnis .....   | 3  |
| 1 Einleitung .....   | 4  |
| 2 Kurskonzept .....  | 5  |
| 3 Berufliche Eignung und ihre Diagnostik.....  | 6  |
| 4 Anforderungsanalysen.....  | 7  |
| 5 Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik .....                                       | 8  |
| 5.1 Konstruktorientierte Verfahren.....  | 8  |
| 5.2 Simulationsorientierte Verfahren.....  | 9  |
| 5.3 Biografieorientierte Verfahren .....   | 10 |
| 6 Bewerberperspektive.....   | 12 |
| 7 Leistungsbeurteilung I: Urteilsprozess und -qualität.....                                | 13 |
| 8 Leistungsbeurteilung II: Ziele, Kriterien und Verfahren.....                             | 14 |
| 9 Praktische Aspekte der Einführung und Umsetzung eines Leistungsbeurteilungssystems ..... | 15 |
| 10 Personalentwicklung.....  | 16 |
| Prüfungsliteratur auf einen Blick.....   | 17 |

## **1 Einleitung**

Personalauswahl und -entwicklung betreffen nahezu jede Person im erwerbsfähigen Alter. Selbst wer nicht in diesem Bereich arbeitet, hat in der Regel dennoch persönliche Erfahrungen mit Eignungstests, Bewerbungsgesprächen, Leistungsbeurteilungen und/oder beruflichen Qualifikationsmaßnahmen gemacht. Neben der großen Bedeutung für Sie als Objekte psychologischer und nichtpsychologischer Personalauswahlmethoden und Entwicklungsmaßnahmen, gehören diese Themen auch zu den wichtigsten Arbeitsbereichen und Kompetenzfeldern von Arbeits- und Organisationspsycholog/-innen – sei es intern in Personalabteilungen großer und mittelständischer Unternehmen oder als externe Mitarbeiter/-innen in Unternehmensberatungen. Aufgrund dieser Bedeutung bildet die vertiefte Beschäftigung mit Personalauswahl und -entwicklung ein Kernthema dieses Moduls.

Die Gliederung des Kurses orientiert sich dabei an der Laufbahn von Beschäftigten. Wir steigen also zunächst mit eignungsdiagnostischen Themen wie der Gestaltung von psychometrisch fundierten Personalauswahlverfahren ein, gehen danach zur komplexen Thematik der Leistungsbeurteilung und zur Sicht der Bewerber/-innen über bevor wir uns abschließend den Maßnahmen widmen, mit denen die Potenziale von Mitarbeiter/-innen und Führungskräften erkannt und gezielt weiterentwickelt werden können.

Das Ziel dieses Kurses besteht somit zum einen darin, Ihnen Kenntnisse zu allen gängigen eignungsdiagnostischen Methoden sowie deren individuellem Nutzen zu vermitteln, so dass Sie je nach Kontext passende eignungsdiagnostische Verfahren auswählen können. Zum anderen möchten wir Sie mit diesem Kurs auf den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Diskussion zum Konstrukt der Berufsleistung bringen, um Sie in die Lage zu versetzen, die anwendungsbezogenen Aspekte der Beurteilung beruflicher Leistung mit ihren psychologischen Konsequenzen einzuschätzen und diese bei der Einführung eines Beurteilungssystems zu berücksichtigen. Darüber hinaus geht es darum, Sie mit den wichtigsten Maßnahmen der Personalentwicklung vertraut zu machen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Bearbeitung dieses Kurses und einen guten Start ins Semester.

Hagen, im Mai 2020

Jan Dettmers und Sabine Weidenfeller