

Jan Dettmers & Sabine Weidenfeller

Berufliche Eignungsdiagnostik

Modul:

Occupational Health Psychology and Personnel Psychology

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. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1 Einleitung	4
2 Kurskonzept	5
3 Qualitätssicherung in der Eignungsdiagnostik	6
4 Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil.....	7
5 Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik	8
5.1 Verfahrenskategorien und Verfahrensauswahl.....	8
5.2 Diagnostische Verfahren	8
5.2.1 Eignungsinterview und biografischer Fragebogen.....	8
5.2.2 Erfassung generischer Eignungsmerkmale	9
5.2.3 Verhaltensbeobachtung und -beurteilung	11
5.2.4 Assessment Center	11
5.2.5 Arbeitsprobe und Situational-Judgment-Test	12
5.2.6 Computergestützte Eignungsdiagnostik und Online-Assessments.....	13
6 Evaluation der Eignungsbeurteilung.....	14
7 Rechtliche Aspekte der Eignungsdiagnostik	15
8 Perspektive der Bewerberinnen und Bewerber	16
9 Prüfungsliteratur auf einen Blick	17

1 Einleitung

Berufliche Eignungsdiagnostik ist für nahezu jede Person im erwerbsfähigen Alter von Bedeutung, denn fast jeder Mensch macht im Laufe seines beruflichen Lebens Erfahrungen mit psychologischen und nichtpsychologischen Methoden der Personalauswahl. Darüber hinaus gehört die Eignungsdiagnostik auch zu den wichtigsten Kompetenzbereichen von Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen – sei es intern in Personalabteilungen mittelständischer und großer Firmen oder als externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmensberatungen. Aufgrund dieser Bedeutsamkeit bildet die berufliche Eignungsdiagnostik ein Kernthema dieses Moduls.

Das Ziel dieses Kurses besteht darin, Ihnen anhand aktuellster Erkenntnisse zum Thema Eignungsdiagnostik anwendungsbezogenes Fachwissen zu qualitätssichernden Maßnahmen in der Personalauswahl zu vermitteln und Sie mit allen gängigen eignungsdiagnostischen Methoden vertraut zu machen.

Der Kurs orientiert sich dabei am Qualitätsstandard der aktuellen DIN 33430 zu Anforderungen an die berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Wir steigen zunächst mit allgemeinen Kriterien der Qualitätssicherung und -optimierung in diesem Feld ein, bevor wir uns mit Vorgehensweisen und Strategien der Eignungsbeurteilung beschäftigen. Danach widmen wir uns der Anforderungsanalyse und den wichtigsten Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik, einschließlich ihrer individuellen Möglichkeiten und Grenzen. Abschließend beschäftigen wir uns sowohl mit der Evaluation der Eignungsbeurteilung als auch mit den rechtlichen Aspekten der Personalauswahl.

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

Hagen, im Juni 2021

Jan Dettmers und Sabine Weidenfeller

2 Kurskonzept

Dieser Kurs ist als Lektürekurs konzipiert, d.h. wir haben für Sie ausgewählte Buchkapitel und Fachartikel zusammengestellt, anhand derer wir die Kursthemen behandeln. Zur Orientierung, welche Inhalte prüfungsrelevant sind, verwenden wir leseleitende Fragen. Sie finden diese in der Moodle-Lernumgebung – der Praktikabilität halber als Word-Dokument, so dass Sie Ihre Antworten bei Bedarf direkt einfügen können. Der Vorteil gegenüber klassischen Studienbriefen besteht darin, dass diejenigen unter Ihnen, die bereits im arbeits- und organisationspsychologischen Bereich arbeiten oder dies im Anschluss an das Studium anstreben, anhand der Lektüre einzelne Themen über die Leitfragen hinaus vertiefen können.

Die Moodle-Lernumgebung nimmt in diesem Konzept eine wichtige Rolle ein. Sie haben die Möglichkeit sich dort untereinander über Ihre Lösungen zu den Leitfragen auszutauschen. Wann immer Sie dabei Rückfragen haben, steht Ihnen Ihre Modulbetreuung beratend zur Seite. Auch arbeits- und organisationspsychologische Fragen abseits der prüfungsrelevanten Themen sind willkommen. Wir nutzen die Foren zudem, um Sie zwischendurch auf interessante Erkenntnisse aus der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung und angrenzenden Disziplinen aufmerksam zu machen und Ihnen die Möglichkeit zu geben, darüber zu diskutieren.



Ab dem Zeitpunkt des Semesters, ab dem Sie die Inhalte des Kurses voraussichtlich einmal durchgearbeitet haben und die Stoffwiederholungsphase beginnt, stellen wir Ihnen zudem ein optionales Leitfragenquiz zur Verfügung, das Sie zur Verankerung des Gelernten und zur Überprüfung Ihres Wissens nutzen können. Details zum Quiz und dessen optimaler Nutzung folgen unmittelbar nach der Freischaltung des Quiz.



Zu den weiteren unterstützenden Lernangeboten in Moodle gehört darüber hinaus unter anderem ein Glossar und ein Lernforum sowie Übungsaufgaben, anhand derer wir einzelne Themen vertiefen werden. Letztere werden ebenfalls in der Stoffwiederholungsphase freigeschaltet.



Falls Sie inhaltliche oder organisatorische Fragen haben, steht Ihre Modulbetreuung Ihnen jederzeit per E-Mail oder via Moodle zur Verfügung.