

BLOCKSEMINAR/ÜBUNG: PERSÖNLICHKEIT UND PERSONALAUSWAHL

25.04.07 VORBESPRECHUNG

15./16.06.07 1. BLOCK

9:00–10:30 & 11:00–12:30 Uhr

22./23.06.07 2. BLOCK

13:30–15:00 & 15:30–17:00 Uhr

25.04.	Einführung und Übersicht über das Seminar
--------	---

1. Block	
-----------------	--

15.06.	Personalauswahl: Ziele, Verfahren, Validität, Nutzen, Akzeptanz
15.06.	Auswahlverfahren: Bewerbungsunterlagen, Biographische Fragebögen, Interessentests, Leistungstests und Arbeitsproben

15.06.	Übung 1. Teil
--------	----------------------

16.06.	Persönlichkeitsfragebögen: BIP**
16.06.	Persönlichkeitsfragebögen: Integritätstests*
16.06.	Persönlichkeitsfragebögen: Selbstdarstellung*

16.06.	Computersimulierte Szenarien**
16.06.	Akzeptanz computersimulierter Szenarien*

2. Block	
-----------------	--

22.06.	Assessment Center: Verfahren*
22.06.	Assessment Center: Validität* und Übungseffekte*
22.06.	Einstellungsinterviews**

22.06.	Übung 2. Teil
--------	----------------------

23.06.	Personalauswahl in Forschung & Entwicklung**
23.06.	ELIGO* und Internet-Auswahl*

23.06.	Validität und Nützlichkeit verschiedener Verfahren*
23.06.	Big Five und berufliche Leistung *
23.06.	Abschlussdiskussion

Für die mit * gekennzeichneten Themen kann ein Schein erworben werden.

Allgemeine Literatur

- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 93-214.
- Hogan, R., Hogan, J. & Roberts, B.W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, 51, 469-477.

Referatsthemen für Seminar Personalauswahl

1./2. Persönlichkeitsfragebögen: BIP (Doppelreferat)

- Hossiep, R. & Paschen, M. (1999). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)*. Göttingen: Testzentrale.

3. Integritätstests

- Marcus, B., Funke, U. & Schuler, H. (1997). Integrity Tests als spezielle Gruppe eignungsdiagnostischer Verfahren: Literaturüberblick und metaanalytische Befunde zur Konstruktvalidität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41, 2-17.

4. Selbstdarstellung

- Moser, K., Diemand, A. & Schuler, H. (1996). Inkonsistenz und Soziale Fertigkeiten als zwei Komponenten von Self-Monitoring. *Diagnostica*, 42, 268-283.
- Diemand, A. & Schuler, H. (1998). Wirksamkeit von Selbstdarstellungsvariablen im Rahmen der prognostischen Validierung eines Potentialanalyseverfahrens. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 134-146.

5./6. Computersimulierte Szenarien (Doppelreferat)

- Funke, U. (1995). Szenarien in der Eignungsdiagnostik und im Personaltraining. In B. Strauß & M. Kleinmann (Hrg.), *Computersimulierte Szenarien in der Personalarbeit* (S. 145-193). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kersting, M. (2001). Zur Konstrukt- und Kriteriumsvalidität von Problemlöseszenarien anhand der Vorhersage von Vorgesetztenurteilen über die berufliche Bewährung. *Diagnostica*, 47, 67-76.

7. Akzeptanz computersimulierter Szenarien

- Kersting, M. (1998). Differentielle Aspekte der sozialen Akzeptanz von Intelligenztests und Problemlöseszenarien als Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 61-75.

8. Assessment Center: Verfahren

- Schuler, H. (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe, Kap. 2.3-3.4,3.6

9. Assessment Center: Validität

Scholz, G. & Schuler, H. (1993). Das nomologische Netzwerk des Assessment Centers: Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37, 73-85.

10. Assessment Center: Übungseffekte

Kelbetz, G. & Schuler, H. (2002). Verbessert Vorerfahrung die Leistung im Assessment Center? *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 4-18.

11./12. Einstellungsinterviews (Doppelreferat)

Schuler, H. (1992). Das Multimodale Einstellungsinterview. *Diagnostica*, 38, 281-300.

Schuler, H. & Moser, K. (1995). Die Validität des Multimodalen Interviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 2-12.

13./14. Personalauswahl in Forschung und Entwicklung (Doppelreferat)

Schuler, H., Funke, U., Moser, K. & Donat, M. (1995). *Personalauswahl in Forschung und Entwicklung*. Göttingen: Verlag für Psychologie, insbesondere Kap. 4-5.

15. ELIGO

Miesen, J., Schuhfried, G. & Wottawa, H. (1999). ELIGO: Eine vorläufige Antwort auf Grundprobleme der testgestützten Eignungsdiagnostik. *Wirtschaftspsychologie*, 6(1), 16-24. Demo-Version von ELIGO herunterladbar von www.eligo.de

16. Internet-Auswahl

Wottawa, H. & Woike, J.K. (2002). Internet-Recruiting und –Assessment: Eine Chance, die Wirtschaftspsychologen nutzen sollten! *Wirtschaftspsychologie*, 9(1), 33-38.

Kirbach, C. & Montel, C. (2002). PERLS – Ein neues System für das Internet-Recruiting und –Assessment. *Wirtschaftspsychologie*, 9(1), 39-43.

17. Validität und Nützlichkeit verschiedener Verfahren

Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

18. Validität und Nützlichkeit verschiedener Verfahren

Barrik, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big-Five personality dimensions in job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Jana Uher