

Personalauswahl Und Entwicklung Mit Persönlichkei

If you ally obsession such a referred **Personalauswahl Und Entwicklung Mit Persönlichkei** ebook that will find the money for you worth, acquire the agreed best seller from us currently from several preferred authors. If you want to funny books, lots of novels, tale, jokes, and more fictions collections are then launched, from best seller to one of the most current released.

You may not be perplexed to enjoy every book collections Personalauswahl Und Entwicklung Mit Persönlichkei that we will totally offer. It is not just about the costs. Its about what you compulsion currently. This Personalauswahl Und Entwicklung Mit Persönlichkei, as one of the most working sellers here will utterly be along with the best options to review.

Persönlichkeit in Personalauswahl, Dunkle Triade, Intelligenz und deren Messung - Eva Hagel 2023-05-08
Einsendeaufgabe aus dem Jahr 2023 im Fachbereich Führung und Personal - Personalführung, Note: 1,3, ,
Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Einsendeaufgabe behandelt die Themen "Identifikation und Bedeutung der Persönlichkeit in Personalauswahl und Personalentwicklung", "Gegenüberstellung von Big Five und DISG-Modell", "Erkennen der dunklen Triade und die Konsequenzen für das Unternehmen" und "Intelligenz, deren Messung und der praktische Nutzen von Intelligenztests anhand eines konkreten Beispiels."

Psychologie der Persönlichkeit - J.B. Asendorpf 2019-06-12

Jetzt komplett neu: DAS Einführungslehrbuch in die Grundlagen des Faches Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie. Die überarbeitete und aktualisierte Neuauflage wurde inhaltlich erweitert und durch eine neue Didaktik noch lern- und leserfreundlicher gestaltet. Neu in der 2. Auflage: o Neue Themen wie Kulturvergleichende Persönlichkeitspsychologie, Persönlichkeitstypen, Störungen, Lebenszufriedenheit, Entwicklung der gehemmten Persönlichkeit o Hinweise zu praktischen Anwendungen der Persönlichkeitspsychologie o Glossar aller wichtigen Fachbegriffe und ein englisch-deutsches Glossar o Übersichtliche Gestaltung mit Hervorhebungen, Tabellen und zweifarbigen Abbildungen o Ausführliche Verweise auf weiterführende Literatur Ein modernes Lehrbuch von überzeugender inhaltlicher und didaktischer Qualität mit allen Voraussetzungen für effizientes und erfolgreiches Lernen.

Sport und Persönlichkeit - Angela Deitersen-Wieber 2003

Beurteilung von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl. Möglichkeiten und Grenzen - Slava Jungblut 2023-01-31

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2022 im Fachbereich Psychologie - Wirtschaftspsychologie, Note: 1,3, Hochschule Fresenius; Hamburg, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit bewertet die fünf bekanntesten Persönlichkeitstests auf dem deutschen Markt hinsichtlich ihrer Qualität und empirisch abgesicherten Eignung für den Einsatz in der Personalauswahl. Dies sind der Myers-Briggs-Typen-Indikator, das persolog Persönlichkeits-Profil, das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, das INSIGHTS MDI und der NEO-Persönlichkeitsinventar. Um ein besseres Verständnis wissenschaftlicher Anforderungen an Persönlichkeitstests zu ermöglichen, findet eine theoretische und literaturbasierte Einführung in die Gütekriterien und Anforderungen an messtheoretisch fundierten Fragebögen und Tests statt. Diese werden in der DIN 33430 sowie dem Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums spezifiziert und bilden die Bewertungsgrundlage der Testverfahren. Die Beurteilung ergab, dass von den fünf Testverfahren lediglich der NEO-PI-R sowie das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung für die Personalauswahl geeignet sind. Diese erfüllen weitgehend die Anforderungen nach der DIN 33430 und zeigen anhand unterschiedlicher Studien die empirische Absicherung des Persönlichkeitsmodells sowie relevante Zusammenhänge mit berufsrelevanten Leistungskriterien. Die anderen drei Verfahren weisen erhebliche Einschränkungen in der Transparenz ihrer Untersuchungsdaten auf und beziehen sich auf Untersuchungsdaten, die schwer nachvollziehbar oder ungeeignet als Beleg der Gütekriterien sind. Der Myers-Briggs-Typen-Indikator, das persolog Persönlichkeits-Profil sowie das INSIGHTS MDI sollten daher lediglich zur Reflexion oder Orientierung in Personalentwicklungskontexten eingesetzt werden, jedoch nicht in der Personalauswahl.

Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests - Walter Simon 2006

Persönlichkeitsmodelle, Potenzialanalysen und Persönlichkeitstests werden in vielen Unternehmen zur Personalauswahl und -entwicklung wie auch zur Teambildung eingesetzt. Dieses Buch stellt die 15 wichtigsten Typologien im deutschsprachigen Raum vor: Alpha Plus, Access, Big Five, BIP, DISG, DNLA, Enneagramm, HBDI, Insights MDI, LEA, LIFO, MBTI, OPQ32, Biostruktur-Analyse und TMP. Alle Modelle werden nach einer einheitlichen Gliederung präsentiert. Es werden unter anderem jeweils die historische Einordnung, theoretische Quellen, die Beschreibung des Verfahrens, Aufbau und Einsatzmöglichkeiten, wissenschaftliche Gütekriterien sowie Aus- und Weiterbildung detailliert erläutert. Der klare Aufbau, die übersichtliche Gestaltung und der Vergleich von Testauswertungen ermöglichen es, die verschiedenen Modelle einander unmittelbar gegenüberzustellen und ihre Aussagegüte zu überprüfen.

Grundlagen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre - Manfred Bardmann 2014-03-31

Dieses Buch stellt ausgewählte Quellen betriebswirtschaftlichen Denkens umfassend und anschaulich dar. Die Schwerpunkte bilden geschichtliche Aspekte einzelwirtschaftlichen Denkens, Überlegungen zum Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre und Theoriekonzepte, auf denen Allgemeine Betriebswirtschaftslehren errichtet worden sind oder errichtet werden könnten.

Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen - Julius Kuhl 2010

Das Buch gibt einen Einblick in Modelle der Mitarbeitermotivation. Es überwindet die Schwächen bisheriger Modelle dadurch, dass Motivationsformen unterschieden werden, die für jeweils andere Aufgaben und Arbeitskontexte sinnvoll sind. Die Beschreibung der Funktionsprofile jeder Motivationsform auf der Grundlage einer fundierten Persönlichkeitstheorie (PSI-Theorie) eröffnet neue Perspektiven für die Förderung der Mitarbeitermotivation. Fallbeispiele verdeutlichen, welchen Nutzen eine komplexere Betrachtung der Persönlichkeit bei der Frage nach der Person-Job-Passung schaffen kann.

Persönlichkeit: was uns ausmacht und warum - Jens B. Asendorpf 2018-03-30

Persönlichkeit: was uns ausmacht und warum Wie unterscheiden wir uns in der Persönlichkeit, wie entstehen solche Unterschiede, welche Rolle spielen hierbei Gene und Umwelt? Dieses Sachbuch gibt eine fundierte, aktuelle Übersicht über den Stand der psychologischen Forschung zu diesen Fragen. Jens Asendorpf, einer der renommiertesten Persönlichkeitspsychologen unserer Zeit, steckt darin einen weiten Themenbogen ab. Wie äußert sich die Persönlichkeit im Verhalten und in den sozialen Beziehungen, kann man Persönlichkeitsbeurteilungen trauen, was sind die „Big Five“? Lässt sich die Persönlichkeit aus Spuren im Internet erschließen, wie kann man emotionale und soziale Kompetenzen testen? Wie stark ändert sich die Persönlichkeit im Verlauf des Lebens, was sagen Persönlichkeitsunterschiede zwischen Kindern über die späteren Unterschiede im Erwachsenenalter aus? In welchem Maße ist unsere Persönlichkeit durch unsere Gene und unsere nahen Beziehungen bestimmt, und wie stark prägt umgekehrt unsere Persönlichkeit unsere Beziehungen? Können und sollten wir unsere Persönlichkeit ändern? Der Autor schildert nicht nur Ergebnisse der Forschung, sondern auf allgemeinverständliche Art auch die Methoden, auf denen diese Erkenntnisse beruhen. Damit hebt sich dieses Buch von den meisten psychologischen Ratgebern auf dem Markt ab. Es ist anspruchsvoll, erfordert aber keine Fachkenntnisse. Die Verständlichkeit wird durch viele Grafiken, einfache Tabellen und Kästen mit einer prägnanten Beschreibung von Studien und Methoden unterstützt. Für alle, die sich ein Bild von der heutigen psychologischen Forschung und ihren Ergebnissen zum Thema Persönlichkeit machen wollen, ist dieses Buch unentbehrlich.

Vorstellung und Vergleich von Verfahren zur Messung von Kontraproduktivität im Rahmen der

Personalauswahl - Alex Scherz 2007

Studienarbeit aus dem Jahr 2005 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1 (sehr gut), Universität Basel, Veranstaltung: Personalauswahl, 18 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Arbeit stellt das Konstrukt und die Messung der Kontraproduktivität im Rahmen der Personalauswahl vor, und versucht Erklärungsansätze für kontraproduktives oder schädliches Verhalten von Mitarbeitern zu liefern. Der Fokus richtet sich dabei auf die individuellen Merkmale des Mitarbeiters als Ursache derartiger Handlungen. Gestützt wird diese Sichtweise u.a. aufgrund einer Theorie von Gottfredson und Hirschi (1990) aus der kriminologischen Forschung, die deviantes Verhalten durch eine stabile Eigenschaft mangelnder Selbstkontrolle erklärt, und auf Erkenntnissen aus dem in den USA weit verbreiteten Einsatz sogenannter Integrity Tests bei der Personalauswahl. Im zweiten Teil der Arbeit wird die Entwicklung eines Fragebogens zur Messung von Kontraproduktivität, Ergebnisse einer empirischen Studie zur Konstruktvalidität dieses Instruments und die praktische Relevanz der Befunde dargestellt.

Psychologie der Persönlichkeit - Jens B. Asendorpf 2007-10-04

Persönlichkeitspsychologie - die Wissenschaft von der individuellen Besonderheit des Menschen: Was unterscheidet uns voneinander? Was macht uns aus? Neben den Grundlagen werden die zahlreichen Anwendungsbereiche des Faches klar: Wer ist ein guter Partner? Wie geht man mit schüchternen Kindern um? Was ist soziale Kompetenz? Für die effiziente Prüfungsvorbereitung enthält die 4., überarbeitete Auflage Merksätze, Studienboxen, Prüfungsfragen sowie ein dt.-engl. Glossar. Neu: das neurowissenschaftliche Paradigma der Persönlichkeitspsychologie. Plus: interaktive Lernwebsite unter www.lehrbuch-psychologie.de - für Studierende und Dozenten!

Innovationsmanagement in Forschung und Entwicklung - Joachim Priedl 2009

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Sonstiges, Note: 1, Campus02 Fachhochschule der Wirtschaft Graz (Studiengang Innovationsmanagement), Veranstaltung: Bachelorarbeit, Sprache: Deutsch, Abstract: Sowohl der Industrie als auch Forschungseinrichtungen ist es ein Anliegen, brach liegende Synergieeffekte besser zu nutzen, damit insgesamt wettbewerbsfähiger zu werden und auch zu bleiben. Betrachtet man F&E-Einrichtungen, so unterscheiden sich diese aus unternehmerischer Sicht in vielen Punkten von Industrie und Wirtschaft. Das beginnt mit der Auftragsgewinnung und endet bei der Verwertung der Ergebnisse. In dieser Arbeit wurden zunächst die Charakteristika und Aspekte von Forschungseinrichtungen untersucht. Danach erfolgte die Erläuterung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Industrie, speziell die Verwertung von Forschungsergebnissen wurde näher beleuchtet. Unter dem Aspekt von Medizintechnik-F&E wurde ein Innovationsprozess modelliert, um schließlich eine Anwendungsempfehlung für Methoden in bestimmten Phasen dieses Innovationsprozesses abzugeben. Es bleibt abzuwarten, ob schon in naher Zukunft eine Etablierung von Systematischem Innovieren auch innerhalb von Forschungseinrichtungen möglich sein wird. Both industry and research institutions want to deploy potential synergy effects to be competitive and to remain competitive. Under the perspective of entrepreneurship, many differences can be detected between industry and R&D-facilities. This encompasses the range from the customer acquisition to the transfer of the scientific results. Firstly, characteristics and aspects of R&D-institutions were indicated. Subsequently, collaboration of industry and R&D and especially utilization of scientific results were examined. Regarding aspects of R&D in medical technology, an innovation process was shaped to give a recommendation for the usage of selected tools in special process steps. It remains to be seen if

Die Bedeutung der Persönlichkeit in der heutigen Arbeitswelt - Christina Bonfig 2021-10-19

Studienarbeit aus dem Jahr 2021 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 2,0, Internationale Fachhochschule Bad Honnef - Bonn, Sprache: Deutsch, Abstract: Wie können Arbeitgeber*innen und Personaler*innen Persönlichkeitseigenschaften untersuchen? Und welche Bedeutung hat die Persönlichkeit für die Arbeitswelt? Die Arbeit soll sich dieser Frage annehmen. Dazu wird zunächst überlegt, ob und wie Persönlichkeit definiert werden kann. Im Anschluss werden drei Theorien von Persönlichkeit, die psychodynamische, der Behaviorismus und insbesondere die humanistische Theorie beleuchtet. Neben den Theorien sollen außerdem die Modelle von Persönlichkeit dargestellt werden und anhand des DISG - Persönlichkeitsprofils diejenigen Merkmale herausgearbeitet werden, die in der heutigen

Arbeitswelt als besonders wichtig gelten. Zuletzt wird diskutiert, welche Chancen, aber auch Risiken, sich aus der Verwendung von Persönlichkeitsmodellen in der Arbeitswelt ergeben. Hauptaugenmerk liegt hierbei auf dem Einsatz von Persönlichkeitstests.

Persönlichkeitstypologien. Intelligenz und deren Messung im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung - Anke Jung 2020-08-13

Einsendeaufgabe aus dem Jahr 2015 im Fachbereich Psychologie - Persönlichkeitspsychologie, Note: 1,7, SRH Fernhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: In dieser Arbeit wird auf das Eigenschaftsparadigma und damit die Theorien zur Intelligenz und die Persönlichkeitstypologien im Gegensatz zu den dimensional Ansätzen eingegangen und ihre Verwendung im Personalwesen aufgezeigt. Die menschliche Persönlichkeit ist sehr komplex und es bedarf vielen Perspektiven und Studien, um diese annähernd vollständig zu beschreiben und zu verstehen. Einige Ansätze werden in dieser Arbeit aufgezeigt. Die Persönlichkeitspsychologie wird heute von sechs Paradigmen bestimmt. Mit jedem davon wird versucht, mehr Verständnis für den Aufbau und die Ursprünge sowie die Zusammenhänge der Persönlichkeit zu erlangen. Damit erhofft sich die Wissenschaft Vorhersagen zu Verhaltensweisen und Lebensereignissen auf der Basis dessen, was über ein Individuum bekannt ist, machen zu können. Jedes Paradigma trägt seinen Teil zum Gesamtverständnis der Persönlichkeit bei.

Handbuch Kompetenzmessung - John Erpenbeck 2017-02-08

Kompetenzen sind der Schlüssel künftiger Personalwirtschaft. Wie sind sie zu erkennen, zu erfassen und zu messen? Das Handbuch umfasst ein breites Spektrum von Verfahren zur Kompetenzmessung und -charakterisierung. Dabei ist der Ansatz der Kompetenzmessung zu einer generellen Kompetenzerfassung hin erweitert. In der Neuauflage wurde das Handbuch um praxiserprobte Messverfahren ergänzt, die selbstorganisiertes Handeln und das Kompetenzspektrum abbilden, darunter: Lebendige Kompetenzmodelle, BALI-F, KOMBI-Laufbahnberatung und Talentkompass NRW. Mit einer Übersicht aller eingesetzten Kompetenzmess- und -erfassungsverfahren in Europa.

Psychiatriepflege und Psychotherapie - Stephanie Amberger 2010

Umfangreiches Lehrbuch zur Aus- und Weiterbildung von Pflegekräften in der Psychiatrie und Psychotherapie, das sowohl Berufsanfängern wie erfahrenen Fachkräfte und weiteren Berufsgruppen (Ärzte, Sozialarbeiter) die aktuelle wissenschaftliche Basis und Anforderungen der pflegerischen Arbeit vermittelt. Wie Dorothea Sauter (ID 51/04, lag zum Vergleich nicht vor) ein Standardwerk zum Thema. Vermittelt werden unter besonderer Berücksichtigung der pflegerischen Praxis mit Fallbeispielen, Lernaufgaben, Merksätzen und abgestimmt auf die PVO Fachkrankenpflege Psychiatrie die Lehrgebiete Grundlagen psychiatrischer Pflege und pflegewissenschaftliche Theorien, Ethik und Kommunikation, Berufskunde, Rechtsfragen, Betriebsorganisation, Neurobiologie, Psychopathologie, Diagnostik und Therapieformen sowie Krankheitsbilder und Spezialthemen wie Psychosomatik und Notfallpsychiatrie. Kapitelweise ausführliche Bibliografie, umfangreiches Glossar, Stichwortverzeichnis, didaktisches Farbleitsystem. Die DVD eignet sich auch für den Unterricht. Aktueller und umfassender als H. Schädle-Deininger (ID 15/10). (2).

Karrierperspektiven in der Arbeits- und Organisationspsychologie - Nida ul Habib Bajwa 2017-12-22

Dieses Buch bietet Studienanfängern sowie Abiturienten, die sich für die Arbeits- und Organisationspsychologie interessieren, Einblicke in die vielfältigen Berufsfelder des Fachgebiets. Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat sich in den letzten Jahrzehnten in Deutschland sehr gut etabliert, sowohl innerhalb der Psychologie als auch in der Wirtschaft. Es ist nach der klinischen Psychologie das zweitwichtigste Anwendungsfach der Psychologie. So richten sich über 30% aller ausgeschriebenen Arbeitsstellen für Psychologen an Psychologie-Absolventen mit einem Schwerpunkt in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Experten aus der Praxis stellen in diesem Band sehr anschaulich Ihren Berufsalltag dar, schildern ihre persönlichen Werdegänge und zeigen mögliche Karriereperspektiven für angehende Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen auf. Dadurch gibt dieses Werk eine wertvolle Orientierung und erleichtert den Entscheidungsprozess. Kurze Video-Clips aus den Experteninterviews bereichern den Inhalt durch zusätzlichen Nutzen.

Die Dunkle Triade der Persönlichkeit in der Personalauswahl - Dominik Schwarzinger 2020-07-13

In diesem Band werden theoretische Grundlagen und aktuelle Befunde zu Narzissmus, Machiavellismus und

subklinischer Psychopathie am Arbeitsplatz ebenso wie komplexe Fragen zur Struktur der Dunklen Triade und ihren Messmethoden für eine praktische Nutzung verständlich aufbereitet. Im Zentrum stehen dabei Fragen des individuellen beruflichen Erfolgs und der Arbeitsleistung sowie Risiken, wie missbräuchliches, destruktives Führungsverhalten und kontraproduktive Verhaltensweisen, die von Personen mit erhöhten Ausprägungen dieser Eigenschaften am Arbeitsplatz ausgehen. Zudem werden rechtliche und fachliche Vorgaben zur Erfassung dunkler Persönlichkeitseigenschaften mit der Sicht der Bewerber hinsichtlich der Aspekte Akzeptanz und soziale Validität zusammengeführt, die vorliegenden Messansätze evaluiert und Empfehlungen für die Praxis und weitere Forschung ausgesprochen. Als Praxisbeispiel beinhaltet das Buch die Vorstellung der Entwicklung, Qualität und Anwendbarkeit eines für den Einsatz in Organisationen konzipierten Testverfahrens zur Erfassung der Dunklen Triade am Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Anwendung der Merkmale Narzissmus, Machiavellismus und subklinische Psychopathie in der Personalauswahl gegeben. Sowohl Wissenschaftler als auch Personalpraktiker, die an einem Einsatz der Dunklen Triade in der Personalarbeit interessiert sind, finden in diesem Buch wertvolle Informationen, wie rechtssichere Prozesse gestaltet werden können und das große Potenzial dieser Merkmale für eignungsdiagnostische Entscheidungen genutzt werden kann.

Chefsache Fachkräftesicherung - Petra Barsch 2018-05-08

Das Buch aus der Chefsache-Reihe bietet eine Analyse der aktuellen Situation zum Fachkräftemangel, zeigt Entwicklungen und Handlungsmöglichkeiten auf und gibt Beispiele erfolgreicher Umsetzungen in Unternehmen. Die Wichtigkeit, eine Unternehmensstrategie für die Fachkräftesicherung zu entwickeln, wird verdeutlicht. Durch die demografische Entwicklung stehen Unternehmen vor neuen Aufgaben, wenn sie auch zukünftig qualifiziertes Personal gewinnen und halten möchten. Die Autorinnen gehen den folgenden Fragen nach: Wie entwickelt sich die Verfügbarkeit von gut qualifizierten Arbeitskräften? Warum ist es für Unternehmen schon heute sinnvoll, sich mit dem Fachkräftebedarf in 10, 20 oder sogar 25 Jahren zu beschäftigen? Welche Strategien für die Fachkräftesicherung gibt es? Welche sind erfolgversprechend und welche Veränderungen sind in den Unternehmen notwendig? Beispiele illustrieren die einzelnen Schritte und erfolgreiche Konzepte anschaulich. Die vorgestellten Methoden und Werkzeuge können direkt in der täglichen Praxis angewendet werden.

Patientensicherheitsmanagement - Peter Gausmann 2021-12-06

Patientinnen und Patienten im stationären und ambulanten Gesundheitswesen erwarten eine interprofessionell organisierte Versorgung in Diagnostik, Therapie und Pflege, die sich am aktuellen Stand von Wissenschaft und Forschung orientiert. Diese Versorgung muss frei von vermeidbaren Risiken und Gefahren erfolgen. Sie erwarten Sicherheit! Das bewährte Buch in seiner 2., vollständig aktualisierten und erweiterten Auflage gibt einen umfassenden Überblick über Forschungsergebnisse, Handlungsfelder und Präventionsmaßnahmen für Klinik und Praxis aus interprofessionell klinischer, psychologischer, betriebswirtschaftlicher, IT-technischer sowie juristischer Perspektive. Es orientiert sich dabei am Curriculum der WHO und empfiehlt sich damit als Lehrbuch zu den Themen Patientensicherheitsmanagement und klinisches Risikomanagement. Der Leser erhält anhand von interdisziplinären Theorie- und Denkansätzen, Anwendungsbeispielen, Checklisten und anderen Instrumenten Anregungen und Hilfestellung bei der Implementierung von Patientensicherheitsstrategien in den Versorgungsalltag. Ein Autorenteam von über 100 ausgewiesenen Experten hat an diesem Buch mitgewirkt. Die 2. Auflage bietet einen umfassenden Überblick über Forschungsergebnisse, Handlungsfelder und anwendbare Präventionsmaßnahmen für Klinik und Praxis und wendet sich an Ärzte, Pflegenden, Qualitäts- und Risikomanager sowie Vorstände und Geschäftsführer und nicht zuletzt an die Versicherungswirtschaft.

Persönlichkeitsentwicklung beim Übergang vom Studium in den Beruf - Simon Hahnzog 2011

Die Bedeutung des Fünf-Faktoren-Modells als umfassendes Persönlichkeitsmodell für die Eignungsdiagnostik
- Anja Ruf 2010-02-15

Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,7, Macromedia Fachhochschule der Medien Stuttgart, Sprache: Deutsch, Abstract: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen großes wenn nicht das größte Kapital im Unternehmen dar. Im Umkehrschluss bergen sie gleichzeitig enormes Risiko. Falsch eingestellte Mitarbeiter kosten nicht nur viel Geld, sondern sind nach gewisser Zeit

auch kaum mehr zu kündigen. Auf Seiten der Mitarbeiter besteht dagegen die Gefahr, dass diese innerlich kündigen, schlechte Stimmung verbreiten oder gar mutwillige Fehler machen. Als Folge davon nehmen sie Kosten, Zeit und Ressourcen in Anspruch, die effektiver eingesetzt hätten werden können. Zentrale Aufgabe der Personalauswahl ist es, die richtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fürs Unternehmen zu identifizieren, denn eine gut arbeitende und zum Unternehmen passende Arbeiterschicht ist wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Im Rahmen von Auswahlverfahren werden verschiedene Eignungsmerkmale herangezogen. Dabei unterscheidet man harte Faktoren wie z.B. Ausbildungsdaten, Berufserfahrung und biografische Merkmale und weiche Faktoren wie z.B. kognitive Kompetenzen, soziale Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Verhaltensweisen. Zur Erfassung von persönlichen Kompetenzen und Verhaltensweisen ist eine differentialpsychologische Ausrichtung der Berufseignungsdiagnostik nötig, die sich auf die Unterschiede zwischen Personen konzentriert und erfolgsrelevante Eigenschaften, Interessen, Werthaltungen und Persönlichkeitscharakteristika untersucht. Zur Erfassung von Persönlichkeit hat sich das sogenannte Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit herausgebildet, das zu den am häufigsten gebrauchten Klassifikationsmodellen für Persönlichkeitseigenschaften gehört. Ziel dieser Arbeit ist es, die Bedeutung des Fünf-Faktoren-Modells als umfassendes Persönlichkeitsmodell für die Eignungsdiagnostik zu untersuchen. Hierfür sollen zunächst die zugrunde liegenden Begriffe erklärt und die Umfeldbedingungen betrachtet werden. Anschließend werden die Entstehung, Entwicklung und Inhalte des Fünf-Faktoren-Modells dargestellt und das Modell wird in seiner Bedeutung für die Berufseignungsdiagnostik betrachtet. Zur Identifikation von Persönlichkeitsmerkmalen eignen sich im Besonderen das Interview und der Test, weshalb diese Instrumente näher betrachtet werden. Inwieweit diese Verfahren dazu geeignet sind, erfolgsrelevante Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren, wird an der Validität bzw. an der prognostischen Validität gemessen, die es zu untersuchen gilt.

Persönlichkeitstests: Eignung zur Personalauswahl in Management und Vertrieb - Olaf Höser 2013-01-25

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2012 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,2, Frankfurt University of Applied Sciences, ehem. Fachhochschule Frankfurt am Main, Sprache: Deutsch, Abstract: 1 Einleitung 1.1 Einführung/Problemstellung In der Bundesrepublik Deutschland sind jährlich ca. 3,5 Millionen Arbeitsplätze neu zu besetzen. Bei einer angenommenen Bewerberquote von nur 10:1 bedeutet dies, dass Unternehmen pro Jahr knapp 35 Millionen Personal-auswahlentscheidungen treffen müssen. Die volkswirtschaftlichen Folgekosten, die aus Fehlentscheidungen bei der Bewerberauswahl resultieren, werden nur für Deutschland auf einen höheren zweistelligen Milliardenbetrag geschätzt. Durch diese gigantischen Zahlen, in denen die ebenfalls zu treffenden Personal-entwicklungsentscheidungen noch gar nicht berücksichtigt wurden, wird klar, weshalb der Wunsch nach verlässlichen und kosteneffizienten Instrumenten zur Beurteilung der Passung von Bewerber und Stelle bei Unternehmen so groß ist. Dieser Bedarf, wird bei Unternehmen durch eine voranschreitende Globalisierung und den stärkeren Konkurrenz- und Kostendruck, dem Unternehmen hierdurch ausgesetzt sind, noch weiter verstärkt. Die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, haben sich durch Globalisierung, dynamische Märkte, technologische Innovationen und demografischen Wandel ebenfalls verändert. Eine der Auswirkungen ist, die verkürzte Halbwertszeit von Fach- und Methodenwissen. Personalauswahlentscheidungen orientieren sich daher immer stärker an der Passung von überfachlichen Qualifikationen, Werten und Persönlichkeitsmerkmalen der Bewerber. Diese Entwicklung ist auch insofern zu begrüßen, als dass Expertenschätzungen nach circa 90% aller gescheiterten Arbeitsverhältnisse auf eine Nichtpassung bei Persönlichkeit, Motiven und Werten zwischen Mitarbeiter und Unternehmen, Führungskraft oder Aufgabe zurück geführt werden können. Diese Erkenntnis hat ein erfahrener Englischer Personalleiter sehr treffend formuliert, indem er sagte: „Young man, we hire people because of their knowledge and experience, but we fire them because of their personality“. Die Prognostizierbarkeit des beruflichen Erfolges eines Bewerbers, anhand von Zeugnissen, Lebenslauf, Referenzen oder Interview, nimmt stetig ab. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, setzen Unternehmen in ihrem Personalauswahlprozess verstärkt auf standardisierte eignungsdiagnostische Verfahren wie Leistungs- und Persönlichkeitstests: diese versprechen, eine kostengünstige und geeignete Alternative zu herkömmlichen Auswahl-instrumentarien zu sein. Als für deutsche Unternehmen besonders problematisch, stellen sich hierbei die Unüberschaubarkeit und Vielzahl

Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests - Rüdiger Hossiep 2015-02-23

Der Einsatz berufsbezogener Persönlichkeitstests zur Personalauswahl und -entwicklung bietet handfeste Vorteile, die im deutschsprachigen Raum von zahlreichen Organisationen nach wie vor kaum erschlossen werden. Dieser Band führt in die vielfältigen Möglichkeiten der Nutzung persönlichkeitsorientierter Fragebogenverfahren im Personalmanagement ein. Dabei werden die wichtigen Teilschritte zur Auswahl eines leistungsfähigen, zielführenden Verfahrens, die sachgerechte Einbettung in den jeweiligen Prozess und die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung anschaulich erläutert. Zur Anwendung, Auswertung und Interpretation werden zahlreiche Durchführungsbeispiele aus der Praxis sowie grundlegende Fragestellungen besprochen. Häufig eingesetzte persönlichkeitsorientierte Verfahren werden durch Beispiele nachvollziehbar veranschaulicht. Checklisten und Schemata verdeutlichen, in welchen Schritten die individuelle Weiterentwicklung durch den Einsatz von Persönlichkeitstests erfolgen kann. Personalpraktiker erhalten Entscheidungshilfen und Hinweise zu Problemstellungen wie etwa zum Umgang mit sozial erwünschten Antworten und zur Integration von Persönlichkeitstests in Personalauswahl- und Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Assessment oder Development Center, wie auch zur Verknüpfung mit Kompetenzmodellen). Für die zweite Auflage wurde das Standardwerk vollständig überarbeitet und aktualisiert, im Umfang wesentlich erweitert und um zahlreiche praktische Beispiele ergänzt.

Die Bedeutung von Persönlichkeit und Persönlichkeitsmerkmalen in der modernen Arbeitswelt - 2023-03-14

Studienarbeit aus dem Jahr 2022 im Fachbereich Psychologie - Wirtschaftspsychologie, Note: 1,0, , Sprache: Deutsch, Abstract: Die moderne Arbeitswelt, auch VUCA-Welt genannt, ist charakterisiert durch disruptiven Wandel, sich schnell verändernde technologische Entwicklungen, unvorhersehbare wirtschaftliche Rahmenbedingungen und einem stetig wachsenden Wissen. VUCA als Akronym umfasst wirtschaftliches Handeln unter den Bedingungen Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität. Eine langfristige, strategische Planung, die auf zuverlässigen, vorhersehbaren Daten beruht, wird aufgrund der kontinuierlichen Veränderung des Unternehmensumfeldes zunehmend schwieriger. Zügige Anpassungen an Entwicklungen und schnelle Umsetzung innovativer Ideen sind Schlüsselfaktoren für die Überlebensfähigkeit vieler Unternehmen. Der Faktor „Persönlichkeit“ der Mitarbeiter gewinnt hier zunehmend an Bedeutung. Gerade die Unsicherheit, Dynamik und Komplexität der VUCA-Welt stellen Menschen und Unternehmen vor neue persönliche und berufliche Herausforderungen. Instrumente zur Beschreibung menschlichen Verhaltens können hier hilfreich sein, um geeignete Persönlichkeiten für berufliche Fragestellungen zu finden. Persönlichkeitstests gehören in vielen Personalabteilungen zum festen Instrumentarium der Mitarbeiterauswahl. So sollen Unterschiede in menschlichen Persönlichkeiten herausgearbeitet werden, potenzielle Fehlbesetzungen reduziert und dadurch entstehende Kosten und finanzielle Verluste reduziert oder sogar vermieden werden. Innerhalb dieser komplexen, unsicheren Gegebenheiten müssen Unternehmen und HR-Verantwortliche passende Mitarbeiterpersönlichkeiten finden, fördern und an die Organisation binden, um die nötige Zukunftsfähigkeit der Organisation sicherstellen zu können. Die individuelle Ausprägung der Persönlichkeit eines Menschen ist ein bedeutendes Unterscheidungskriterium. Aufgrund einer großen Vielzahl an Möglichkeiten bei der Personalauswahl gibt es ein breites Spektrum an unterschiedlichen Persönlichkeitsmodellen und dafür geeignete Tests, die alle das Ziel verfolgen, „Persönlichkeit“ greifbar und anwendbar zu machen. Nach wie vor fehlt es allerdings an einer allgemein anerkannten Akzeptanz eines geeigneten Instrumentariums. Ziel der Arbeit ist es, die Bedeutung des Faktors Persönlichkeit für die moderne Arbeitswelt zu untersuchen. Ebenso werden Anforderungen von Personalabteilungen bei der Suche nach passenden Mitarbeiterpersönlichkeiten aufgezeigt. Es wird die Frage beantwortet, welche Chancen und Risiken bei der Personalauswahl mithilfe von Persönlichkeitstests bestehen. Die Auswertungsmöglichkeiten, aber auch die Grenzen werden dargestellt. Schlussendlich wird ein Ausblick in die Zukunft unternommen. Inwiefern werden Persönlichkeitstests zukünftig zum Standard in Personalabteilungen, um erfolgreich Mitarbeiter rekrutieren zu können?

Personalauswahl in Unternehmensberatungen - Tobias Plate 2008-08-06

Tobias Plate analysiert empirisch Konzepte zur Optimierung der Personalauswahl von Unternehmensberatern und zeigt Möglichkeiten der monetären Bewertung dieser Optimierungsansätze auf. Dadurch können die Personalverantwortlichen ihrem von ökonomischen Kennziffern beherrschten Managementumfeld besser

gerecht werden.

Analytics and Intuition in the Process of Selecting Talent - Jürgen Deters 2022-11-07

Human decisions, especially in management and personnel selection, are based on making judgments about people analytically and intuitively. Yet in business and scientific contexts, judgments are expected to be based on a rational analysis rather than intuitions or emotions. Intuition is often seen as something mystical that should not be trusted and thus eliminated from human decision-making. Our empirical and theoretical research shows that this is impossible when people are dealing with people. Instead, intuitions and emotions have significant power in the decision-making process. Neuroscience even shows that humans are incapable of switching off their emotions or intuitions when making decisions. Therefore, intuition and emotions as evolutionary achievements of human beings should be looked at more closely to use the wisdom they offer. This book provides an insight into the current state of research on rational-analytical procedures in personnel selection and complements this with research on intuitions and emotions in personnel diagnostics. By integrating scientifically verifiable rational-analytical decision-making procedures with the inner experiential knowledge of people, this book bridges two complementary ways of recognizing and making good decisions. It demonstrates how intuitions are developed and used in different fields of practice and cultures and how scientific research results from rational-analytical and intuitive-emotional selection procedures are successfully integrated by practitioners.

Persönlichkeit, Selbststeuerung und Schlüsselkompetenzen erfolgreicher Unternehmerinnen - Karin Meyer 2019-12-03

Die Women Entrepreneurship steht derzeit im Fokus der Wissenschaft, denn Deutschland braucht mehr erfolgreiche Unternehmerinnen. Doch was zeichnet erfolgreiche Unternehmerinnen als Person aus? Neben Persönlichkeitsmerkmalen werden Selbststeuerung und weitere Schlüsselkompetenzen beleuchtet. Im Fokus stehen dabei Unternehmerinnen schnellwachsender Unternehmen im Vergleich zu nicht schnellwachsenden bzw. Nicht-Unternehmerinnen. Mögliche Ableitungen für die Bildungslandschaft (insbesondere Training, Coaching und Mentoring) schließen sich an.

Psychologie der Persönlichkeit - Franz J. Neyer 2017-08-16

Die individuelle Besonderheit des Menschen steht im Zentrum des Fachgebiets Persönlichkeits- oder Differentielle Psychologie. In dem Band erläutern die Autoren systematisch Grundlagen und Anwendung: die sechs Paradigmen der Persönlichkeitspsychologie, Persönlichkeitsbereiche und Störungen, die Entwicklung der Persönlichkeit, Umwelt- und Beziehungsaspekte, kulturvergleichende Persönlichkeitspsychologie und Geschlechterunterschiede. Mit Merksätzen und Prüfungsfragen, deutsch-englischem Glossar und zusätzlichen Materialien auf der begleitenden Website.

Emotion und Persönlichkeit - Georg Feuser 2014-10-23

Mit den beiden Begriffen der "Emotion" und "Persönlichkeit" im Zentrum eröffnet der Band einen vielschichtigen Zugang zu den einfachsten Formen psychischen Erlebens, aber auch Einblicke in die komplexen Strukturen der Persönlichkeit. Affekte und Emotionen bilden die Grundlage, wie wir unsere Bedürfnisse und Motivationen beurteilen, und steuern auch unsere Handlungsmöglichkeiten innerhalb der gegebenen Umfeldbedingungen. An Emotionen gekoppelte Prozesse der Sinnbildung sind zusammen mit Bindung und Dialog entscheidende Komponenten der Persönlichkeitsentwicklung. Aber auch die Kehrseite, nämlich entwicklungspathologisch zu gewichtende Prozesse, lassen sich vor diesem Hintergrund beleuchten - ebenso wie das Verhältnis von Resilienz zu Vulnerabilität. Der Band wirft ein neues Licht auf das komplexe Zusammenwirken biologischer, psychischer und sozialer Faktoren und ermöglicht darüber ein neues Verständnis unterschiedlichster Entwicklungspfade. Dadurch finden nicht nur die Fragen der Krisenintervention neue Antworten; sichtbar werden darüber auch die Möglichkeiten und Perspektiven einer Umgestaltung des Gesundheits- und Bildungssystems im Zeichen und mit der Zielperspektive der Inklusion.

Betrachtung des Konstrukts Intelligenz aus psychologischer Sicht sowie dessen praktische Anwendung auf die Personalauswahl und -entwicklung - Katja Meyer 2021-10-28

Essay aus dem Jahr 2021 im Fachbereich Psychologie - Diagnostik, Note: 1,7, FOM Hochschule für Oekonomie und Management gemeinnützige GmbH, Hochschulstudienzentrum Hamburg, Sprache: Deutsch, Abstract: "Das Geheimnis des Erfolges von Apple ist, dass wir außergewöhnlich viel Aufwand betrieben haben, um die besten Leute der Welt einzustellen." Mit diesem Zitat wollte der Apple Gründer Steve Jobs verdeutlichen,

dass sich ein hoher Aufwand bezüglich der Gestaltung der Personalauswahl in dem Unternehmenserfolg widerspiegelt. Jedes Unternehmen verfolgt grundsätzlich das Ziel, den am besten geeigneten Mitarbeiter für eine zu besetzende Stelle zu finden. Besonders auch im produzierenden Gewerbe spielt die Qualität der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle. Es werden entsprechende Fähigkeiten und Fachkenntnisse benötigt, aber auch die Persönlichkeit ist von großer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wird in diesem Essay folgende Forschungsfrage beleuchtet: Ist Intelligenz ein geeignetes Konstrukt für die Gestaltung der Personalauswahl und -entwicklung? Und falls ja: Was lässt sich daraus für die betriebliche Praxis ableiten? Aufgrund dessen wird in dieser Arbeit das Thema Intelligenz näher betrachtet. Zu Beginn wird im zweiten Kapitel durch eine Definition des Begriffs Intelligenz sowie der Vorstellung von verschiedenen Intelligenzmodellen ein Überblick zu der Thematik gegeben. Um die Forschungsfrage zu untersuchen, wird im darauffolgenden dritten Kapitel erläutert, ob die Intelligenz gemäß der aktuellen Forschung ein geeignetes Konstrukt für die Gestaltung der Personalauswahl und -entwicklung darstellt, welche Testverfahren für dieses Konstrukt eingesetzt werden können und welche Chancen und Grenzen diese mit sich bringen. Zum Abschluss dieser Arbeit erfolgt ein Fazit.

Assessment Center als diagnostisches Verfahren der Personalauswahl. Entwicklung von Führungskräften - Duc Minh Vu 2020-12-22

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Führung und Personal - Recruiting, Note: 1,7, Fachhochschule des Mittelstands, Sprache: Deutsch, Abstract: Diese Arbeit soll den Leser vertrauter mit der Diagnostikmethode „Assessment Center“ machen und auch Einblicke geben, wie solche eignungsdiagnostischen Verfahren in der Praxis letztendlich umgesetzt werden. Der Autor hat die Erfahrung gemacht, dass die Dienstleistung am häufigsten für die Besetzung von Teamleitern, also einer Führungskraft mit einer Personalverantwortung von drei bis fünf Personen, gekauft wird. Daher wird sich diese Arbeit auf diese Gruppe eingrenzen. Die essenziell relevante Hypothese „Assessment Center senken die Anzahl an Fehlbesetzungen und Development Center helfen Führungskräften Entwicklungsfelder genauer zu ermitteln“ soll im Rahmen dieser Arbeit verifiziert beziehungsweise falsifiziert werden. Zunächst werden die Anwendungsgebiete im Personalmanagement "Personalauswahl" wie auch "Personalentwicklung" detaillierter behandelt. Außerdem wird die Begrifflichkeit „Berufliche Eignungsdiagnostik“ genau definiert und mit der Beschreibung des Aufbaus und der Struktur für den Leser greifbarer gemacht. Anschließend werden Tests behandelt, die üblicherweise vor dem Center eingesetzt werden sowie Übungen, die im Center durchgeführt werden. Im weiteren Verlauf geht es um die Beobachter im Assessment Center, um die Anforderungen an die Beobachter und das Beobachtersystem an sich. Im Anschluss werden die Chancen und Risiken von Assessment- und Development Centern als Methode nochmal ausführlich dargelegt. Zum Schluss wird in einem kurzen Fazit alles zusammenfassend reflektiert. Ein beliebtes Verfahren der Eignungsdiagnostik, die von vielen Unternehmen eingesetzt wird, ist das Assessment Center zur Personalauswahl sowie das Development Center zur Personalentwicklung. Die Wurzeln des deutschen Assessment Centers liegen in den 1920er Jahren. Damals war das sogenannte Rundgespräch ein Teil des Auswahlverfahrens von Offizieren. Die Anwärter wurden in Gruppen von Psychologen begutachtet. Während der Interaktion versuchten diese, anhand der Beobachtung relevante Eigenschaften zu erkennen und Schlüsse zur Eignung herauszuziehen. Dieses Verfahren ist sozusagen der Vorgänger der heute sehr beliebten Übung "Gruppendiskussion", welche neben analytischen Aufgaben und Gesprächssimulationen zu den gängigsten Assessment- und Development Center Bestandteilen gehört.

Entwicklung und Erprobung von IT-Anrechnungsstudiengängen - Michael Städler 2020-05-28

Die Hochschule Weserbergland entwickelte gemeinsam mit dem Projektpartner (Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt) im Rahmen der Bund-Länder-Initiative "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen" drei Anrechnungsstudiengänge für IT-Fachkräfte. Die beruflichen Kompetenzen werden dabei umfangreich berücksichtigt, um eine wesentliche Studienzeitsverkürzung zu ermöglichen. Dieser Band der Schriftenreihe der Hochschule Weserbergland fasst zum Ende des Projektes wesentliche Erkenntnisse der Erprobung zusammen.

Diagnostik im Coaching - Heidi Möller 2014-01-30

Der Erfolg von Coaching – also der berufsbezogenen Einzelberatung von Führungskräften, Verantwortungsträgern und Selbständigen – hängt nicht nur vom Einsatz geeigneter Coaching-Tools, der

Beratungskompetenz des Coaches etc. ab. – Für ein erfolgreiches Coaching ist es mindestens ebenso wichtig, zu Beginn des Prozesses die Ausgangssituation und Ziele des Klienten, seines Teams sowie der gesamten Organisation „sauber“ zu erfassen. Diagnostische Kompetenz und die Durchführung einer systematischen Diagnostik werden heute als zentrale Wirkfaktoren im Coaching benannt. Dieser Sammelband mit Beiträgen anerkannter Experten bietet erstmals eine systematische Darstellung diagnostischer Zugänge und Analyse-Ebenen im Coaching: Neben diagnostischen Ansätzen unterschiedlicher theoretischer Hintergründe (u.a. psychometrische, projektive, kreative, verhaltensorientierte) werden relevante Analyseebenen (Person, Rolle, Team, Organisation) erläutert sowie konkrete Verfahren vorgestellt. Der Band endet mit einer zusammenfassenden Systematisierung. – Wissenschaftlich fundiert und doch nah an den Anforderungen der Praxis – durch Checklisten und Fallbeispiele. Dieses Buch ist eine grundsätzliche Bereicherung für den Wissensschatz von Coaches, Beratern und Trainern: Stellen Sie Ihren Coaching-Prozess auf ein solides Fundament – entwickeln Sie Ihre diagnostische Kompetenz!

Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen - Julius Kuhl 2010-07-08

Das Buch gibt einen Einblick in Modelle der Mitarbeitermotivation. Es überwindet die Schwächen bisheriger Modelle dadurch, dass Motivationsformen unterschieden werden, die für jeweils andere Aufgaben und Arbeitskontexte sinnvoll sind. Die Beschreibung der Funktionsprofile jeder Motivationsform auf der Grundlage einer fundierten Persönlichkeitstheorie (PSI-Theorie) eröffnet neue Perspektiven für die Förderung der Mitarbeitermotivation. Fallbeispiele verdeutlichen, welchen Nutzen eine komplexere Betrachtung der Persönlichkeit bei der Frage nach der Person-Job-Passung schaffen kann.

Kompetenzmanagement mit System - Volker Heyse 2019-10-14

Kompetenzmanagementsysteme sind ein unverzichtbares Navigationsinstrument in der strategischen Personalarbeit. KODE® und KODE®X bieten ein einheitliches Modell zur Messung von Kompetenzen, das seit 1999 von einer Vielzahl von Beratern, Trainern und Personalentwicklern in Unternehmen, Behörden und weiteren Organisationen erfolgreich angewendet wird. Dieser Band fasst aktualisiert die entscheidenden Grundlagen zu KODE®, KODE®X und dem unterstützenden KODE®-System zusammen und greift die Beiträge zu KODE® und KODE®X aus den Bänden 1 und 5 der Reihe „Kompetenzmanagement in der Praxis“ in einer aktualisierten Neuauflage auf. So widmet sich dieser Band ausführlich den grundlegenden Fragestellungen zum systematischen Kompetenzmanagement und erläutert praxisnah, wie durch dessen konsequente Anwendung die Entwicklung der Menschen in unterschiedlichen Kontexten messbar und damit gestaltbar gemacht werden kann. Es werden vielfältige Anwendungsbeispiele und neue methodische Vorstöße insbesondere im Rahmen des interkulturellen Kompetenzmanagements sowie des Wertemanagements vorgestellt.

Die Eignung von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl - Irma Hettich 2022-04-13

Studienarbeit aus dem Jahr 2016 im Fachbereich Führung und Personal - Recruiting, Note: 1,3, , Sprache: Deutsch, Abstract: Damit die Aufwendungen bei der Personalauswahl nicht in kostspieligen Fehlbesetzungen enden, ist es umso wichtiger von Anfang an die passendsten Bewerber herauszufiltern. Für ein umfassendes Bild eines Kandidaten spielt daher neben fachlicher und methodischer Qualifikation, auch die Persönlichkeit eine große Rolle. Die Unternehmen setzen in ihrem Personalauswahlprozess daher immer häufiger verstärkt auf eignungsdiagnostische Verfahren wie Leistungs- und Persönlichkeitstests. Da sich Persönlichkeitstests auf dem deutschen Markt jedoch noch nicht durchsetzen konnten, haben viele Personalentscheider nur wenig Erfahrung im richtigen Umgang mit Persönlichkeitstests. Weiterhin problematisch ist die Unüberschaubarkeit und Vielzahl der angebotenen Tests. Daher stellt sich für viele Unternehmen die Frage, was die einzelnen Verfahren leisten können und ob Persönlichkeitstests als Grundlage für Personalauswahlentscheidungen geeignet sind oder nicht. Ziel der Arbeit ist es, Informationen über die Anforderungen, Risiken und Einsatzmöglichkeiten von Persönlichkeitstests zu geben. In Kapitel 2 werden Grundlagen und Definitionen zur Personalauswahl sowie ihren Instrumenten angeboten. Im wichtigen Kapitel 3 wird auf die Kriterien der Persönlichkeitstests eingegangen. Zunächst auf die, die bei der Testauswahl zu beachten sind und anschließend auf die Aspekte, die das Unternehmen selbst bei der Nutzung von Persönlichkeitstests beachten muss. In Kapitel 4 findet eine Vorstellung von Durchführung, Auswertung und Kritischer Betrachtung ausgewählter Testverfahren statt. In Kapitel 5 wird das abschließende Fazit der allgemeinen Eignung von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl gezogen und ein Ausblick auf die

weitere in Deutschland zu erwartende Entwicklung hinsichtlich Nutzung und Akzeptanz von Persönlichkeitstests gegeben.

Mach, was du kannst - Aljoscha Neubauer 2018-03-12

Wie wir herausfinden, was wir am besten können Die neueste psychologische Forschung zeigt: Wir sind erstaunlich schlecht darin, die eigenen Begabungen einzuschätzen. Das führt dazu, dass viele Menschen sich für Tätigkeiten interessieren, für die sie nicht begabt sind, und umgekehrt verfügen viele über Potenziale, von denen sie nichts wissen und die sie nicht ausschöpfen. In seinem neuen Buch befasst sich der renommierte Psychologe Aljoscha Neubauer mit der Frage, wie Eignung und Neigung zusammenhängen. Er legt dar, welche Begabungen und Talente es gibt, welche Bedeutung Interessen für das berufliche Fortkommen haben und inwiefern die Persönlichkeit eines Menschen zu dem passen sollte, was er tut. Vor allem aber gibt Neubauer Hinweise, wie man herausfindet, was man wirklich kann und will – und wie man dadurch den Weg zu Erfolg und Lebensglück ebnen kann.

Why People Do the Things They Do - Nicola Baumann 2018-05-07

A unique and comprehensive book by leading researchers looking at motivation and volition. How can we motivate students, patients, employees, and athletes? What helps us achieve our goals, improve our well-being, and grow as human beings? These issues, which relate to motivation and volition, are familiar to everyone who faces the challenges of everyday life. This comprehensive book by leading international scholars provides integrative perspectives on motivation and volition that build on the work of German psychologist Julius Kuhl. The first part of the book examines the historical trail of the European and American research traditions of motivation and volition and their integration in Kuhl's theory of personality systems interactions (PSI). The second part of the book considers what moves people to action – how needs, goals, and motives lead people to choose a course of action (motivation). The third part of the book explores how people, once they have committed themselves to a course of action, convert their goals and intentions into action (volition). The fourth part shows what an important role personality plays in our motivation and actions. Finally, the fifth part of the book discusses how integrative theories of motivation and volition may be applied in coaching, training, psychotherapy, and education. This book is essential reading for everyone who is interested in the science of motivating people.

Zur Passung von Persönlichkeit und Beruf bei der Personalauswahl. Ein eignungsdiagnostischer Prozess für die Besetzung einer Stelle als Bankkaufmann - Lena Willers 2017-11-15

Studienarbeit aus dem Jahr 2017 im Fachbereich Soziologie - Arbeit, Beruf, Ausbildung, Organisation, Note: 1,6, Europäische Fernhochschule Hamburg, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Hausarbeit befasst sich mit der Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf als ein wesentlicher Bestandteil der Personalauswahl. Ziel der Arbeit ist es, einen eignungsdiagnostischen Prozess für eine neu zu besetzende Stelle als Bankkaufmann darzustellen. In Kapitel I wird zunächst auf die allgemeine Komplexität und Problematik passende Bewerber zu finden eingegangen. Kapitel II zeigt die zentralen Erkenntnisse zwischen Persönlichkeit und Beruf auf. In Kapitel III wird speziell auf die beruflichen Tätigkeiten des Bankkaufmann eingegangen und die spezifischen Probleme bei dessen Besetzung verdeutlicht. Desweiteren wird anhand der Anforderungsanalyse ein detailliertes Anforderungsprofil erstellt. Das Kapitel IV stellt die verschiedenen Persönlichkeitsfaktoren des Big-Five Modells vor aus denen dann die zwei, für den Beruf des Bankkaufmann, von besonderer Relevanz festgelegt werden. In Kapitel V wird ein eignungsdiagnostischer Prozess vorgestellt und empfohlen. Den Abschluss der Hausarbeit bildet das Kapitel VI mit Stellungnahme und Einschätzung der Machbarkeit des ausgewählten eignungsdiagnostischen Prozesses.

Die Dunkle Triade der Persönlichkeit in der Personalauswahl - Dominik Schwarzinger 2020-07-13

In diesem Band werden theoretische Grundlagen und aktuelle Befunde zu Narzissmus, Machiavellismus und subklinischer Psychopathie am Arbeitsplatz ebenso wie komplexe Fragen zur Struktur der Dunklen Triade und ihren Messmethoden für eine praktische Nutzung verständlich aufbereitet. Im Zentrum stehen dabei Fragen des individuellen beruflichen Erfolgs und der Arbeitsleistung sowie Risiken, wie missbräuchliches, destruktives Führungsverhalten und kontraproduktive Verhaltensweisen, die von Personen mit erhöhten Ausprägungen dieser Eigenschaften am Arbeitsplatz ausgehen. Zudem werden rechtliche und fachliche Vorgaben zur Erfassung dunkler Persönlichkeitseigenschaften mit der Sicht der Bewerber hinsichtlich der Aspekte Akzeptanz und soziale Validität zusammengeführt, die vorliegenden Messansätze evaluiert und Empfehlungen für die Praxis und weitere Forschung ausgesprochen. Als Praxisbeispiel beinhaltet das Buch die Vorstellung der Entwicklung, Qualität und Anwendbarkeit eines für den Einsatz in Organisationen konzipierten Testverfahrens zur Erfassung der Dunklen Triade am Arbeitsplatz. Darüber hinaus werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Anwendung der Merkmale Narzissmus, Machiavellismus und subklinische Psychopathie in der Personalauswahl gegeben. Sowohl Wissenschaftler als auch Personalpraktiker, die an einem Einsatz der Dunklen Triade in der Personalarbeit interessiert sind, finden in diesem Buch wertvolle Informationen, wie rechtssichere Prozesse gestaltet werden können und das große Potenzial dieser Merkmale für eignungsdiagnostische Entscheidungen genutzt werden kann.