

Inhaltsverzeichnis

1	Assessment-Center	1
1.1	Einführung	1
1.2	Definition	2
1.3	Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen	4
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	6
1.5	Betrieblicher Nutzen	9
1.6	Weitere Ziele	10
2	Modelle	13
2.1	Simulationsorientierter Ansatz	14
2.2	Indirekte Kriterienkontamination	16
2.3	Direkte Kriterienkontamination	17
2.4	Genereller Leistungsfaktor	18
2.5	Verwendete Dimensionen	20
2.6	Selbsterfüllende Prophezeiungen	21
2.7	Soziale Intelligenz	22
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	24
3.1	Beobachter und Teilnehmer	24
3.2	Anforderungsdimensionen	27
3.3	Situative Übungen	35
3.3.1	Gruppendiskussionen	35
3.3.2	Präsentationen	38
3.3.3	Zweiergespräch	38
3.3.4	Fallstudien	39
3.3.5	Postkorb	39
3.3.6	Weitere Aufgaben: computersimulierte Szenarios, Business Games und gruppendynamische Aufgaben	42
3.3.7	Anzahl und Art der Übungen	45
3.3.8	Assessment-Center in Kombination mit anderen eignungsdiagnostischen Instrumenten	48
3.4	Aufgaben der Beobachter	52
3.4.1	Beobachtertraining	53
3.4.2	Individuelle Bewertung	56
3.4.3	Datenintegration	64
3.5	Reaktionen und Akzeptanz von Feedback	68
4	Vorgehen	70
4.1	Darstellung der Interventionsmethoden	70
4.2	Wirkungsweise der Methoden	78
4.3	Effektivität und Prognose	78

V

4.4	Varianten der Assessment-Center-Methode	87
4.5	Probleme bei der Durchführung	93
5	Fallbeispiele aus der Unternehmens- und Beratungspraxis	95
5.1	Fallbeispiel: Implementierung und Positionierung eines Assessment-Centers	95
5.2	Fallbeispiel: Zielsetzung und Ablauf eines Einzel-Assessments	99
5.3	Gruppendiskussion: Gemeinsames Lösen einer Aufgabe ...	102
5.4	Gruppendiskussion: Gemeinsames Optimieren eines computersimulierten Szenarios	113
6	Literaturempfehlung	116
7	Literatur	117

Karten:

Checkliste für Assessment-Center (Teil 1 + 2)

Standards zur Durchführung von Assessment-Centern

Empirische Ähnlichkeit von Assessment-Center-Anforderungsdimensionen