

## Assessment Center Entwicklung Und Anwendung Mit 5

Das Assessment Center - eine effiziente Methode zur Personalauswahl in den Unternehmen

Der Wert der Arbeitskraft

Neue Wege der Personalauswahl. Entwicklung eines Assessment-Centers für die Pflegedienstleitung einer Universitätsklinik

Assessment Center – Ein modernes Personalauswahl und –entwicklungsverfahren für die Unternehmen: Kritische Beurteilung

Assessment-Center

Assessment Center

Personalauswahl kompetent gestalten

Digital Transformation in Semiconductor Manufacturing

Das Assessment-Center-Verfahren der Eignungsbeurteilung

Anwendungsfelder der kulturvergleichenden Psychologie

Global Leadership Talent Management

Assessment Center

Assessment-Center

Assessment Center zur Potentialbeurteilung für Aufstiegspositionen

Instrumente zur Personalauswahl - Vorauswahl, Vorstellungsgespräch, psychologische Testverfahren und Assessment Center

Kritische Analyse des Assessment Centers

Internationales Management und Personalführung

Last-Minute-Programm für das erfolgreiche Assessment-Center

Personalmanagement

Das Assessment Center als moderne Personalentwicklungsmethode? Eine kritische Betrachtung

Assessment Center zur Potenzialanalyse

Assessment Center als modernes Personalauswahlverfahren

Kommunikation in der Pflege

Assessment Center und Risikomanagement bei Personalentscheidungen

Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines Assessment-Centers zur Förderung von Arbeitslosen unter 25 Jahren

Assessment Center

Internal Crowdsourcing in Companies

Das Assessment Center: Chancen und Risiken der modernen Personalentwicklungsmethode

Assessment Center

Das Assessment-Center in der Praxis

Mythos Assessment Center

Qualitätssicherung im Assessment-Center

Online-Assessment

Entwicklung eines Assessment-Centers anhand einer Stellenanzeige von Wüstenrot & Württembergische

Das Assessment Center als eine effiziente Methode zur Personalauswahl in Unternehmen

Assessment Center

Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit

Das Assessment Center als Instrument der Personalauswahl

Interkulturelle Kompetenz im Wandel

Vom Feedback zur Entwicklung

*Assessment Center Entwicklung Und Anwendung Mit 5*

Downloaded from [content.consello.com](http://content.consello.com) by guest

### GONZALES GARNER

*Das Assessment Center - eine effiziente Methode zur Personalauswahl in den Unternehmen* LIT Verlag Münster

Wie lässt sich die Güte von Entscheidungen zur Personalauswahl und -entwicklung sichern? Assessment Center haben sich hier mittlerweile als bewährte Verfahren etabliert. Das Buch zeigt, wie das unternehmerische Risiko, das mit jeder Personalauswahl verbunden ist, beherrschbar wird.

*Der Wert der Arbeitskraft* Springer-Verlag

Jedes Unternehmen wünscht sich Fach- und Führungskräfte, die sowohl fachlich und unternehmerisch als auch sozial kompetent sind. Deshalb wird heutzutage in zunehmendem Maße nach ausgeprägten Fach- und Führungspersönlichkeiten gesucht, die durch viele mitgebrachte und entwickelbare Verhaltensweisen in möglichst vielen Fach- und Führungsrollen angemessen handeln können. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, müssen sich die Personalentscheider überlegen, welche Art und Weise der Rekrutierung von Arbeitskräften die für sie geeignetste und effektivste ist. Immer mehr Unternehmen bedienen sich seit geraumer Zeit einem aufwändigen und eignungsdiagnostischem Personalentwicklungsverfahren, dem so genannten Assessment Center, bei dem mehrere Teilnehmer gleichzeitig von Beobachtern in Bezug auf vorher festgelegte Übungen und Anforderungen beurteilt werden. Das Assessment Center hat in der täglichen Praxis an enormer Bedeutung zugenommen, sowohl bei denen, die sich

auf dem Arbeitsmarkt bewerben als auch bei den Unternehmen, da der langfristige, volkswirtschaftliche Erfolg von einer Optimierung des Faktors „menschliche Arbeitsleistung“ abhängig ist.

*Neue Wege der Personalauswahl. Entwicklung eines Assessment-Centers für die Pflegedienstleitung einer Universitätsklinik* Springer Science & Business Media

Masterarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,3, Technische Universität Kaiserslautern, Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel dieser Masterarbeit ist, das Assessment Center als eine effiziente Auswahlmethode zu beschreiben, die für die Personalselektion bei den deutschen Unternehmen angewandt wird. Darüber hinaus werden der Ablauf und die beteiligten Personengruppen des AC dargestellt, sowie mündliche und schriftliche Übungen präsentiert, die bei diesem Auswahlverfahren benutzt werden. Zum Schluss wird diese Methode anhand von bestimmten Kriterien bewertet und auf die Vorzüge und Risiken des AC für den potentiellen Arbeitgeber eingegangen. Die Entwicklung des AC wird bei einem nächsten Punkt präsentiert, wo auch die Anwendung des AC im Bereich der Personalentwicklung im Rahmen der effektiven Platzierung von den High Potentials in Klein- und mittelständischen Unternehmen angerissen wird.

*Assessment Center – Ein modernes Personalauswahl und –entwicklungsverfahren für die Unternehmen: Kritische Beurteilung* GRIN Verlag  
Diplomarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,7, Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim, früher: Berufsakademie Mannheim (Staatliche Studienakademie Mannheim), 30 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Jedes

Unternehmen wünscht sich Fach- und Führungskräfte, die sowohl fachlich und unternehmerisch als auch sozial kompetent sind. Deshalb wird heutzutage in zunehmendem Maße nach ausgeprägten Fach- und Führungspersönlichkeiten gesucht, die durch viele mitgebrachte und entwickelbare Verhaltensweisen in möglichst vielen Fach- und Führungsrollen angemessen handeln können. Das bedeutet, es werden Menschen gebraucht, die Erkennen und Tun, Wissen und Praxis, Training und Anwendung, Überblick und Spezialwissen, aber auch Wirtschaft und Kultur, lebens-, berufs- und unternehmensbezogenes miteinander verbinden können. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, müssen sich die Personalentscheider überlegen, welche Art und Weise der Rekrutierung von Arbeitskräften die für sie geeignetste und effektivste ist. Immer mehr Unternehmen bedienen sich seit geraumer Zeit einem aufwändigen und eignungsdiagnostischem Personalentwicklungsverfahren, dem so genannten Assessment Center, bei dem mehrere Teilnehmer gleichzeitig von Beobachtern in Bezug auf vorher festgelegte Übungen und Anforderungen beurteilt werden. Diese Methode ist somit ein Personalauswahlverfahren von Unternehmungen für neue Mitarbeiter und kann ebenfalls für die Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften eingesetzt werden. In Anbetracht des hohen Aufwandes, der mit dieser Personalentwicklungsmethode verbunden ist, kommt es allerdings vorwiegend bei internen Besetzungsentscheidungen im Führungskräftebereich zum Einsatz. Allerdings wird diese Methode zunehmend auch bei Verkäufern, Auszubildenden, Beamten, Polizisten und anderen Berufsgruppen eingesetzt. Das Assessment Center hat in der täglichen Praxis an enormer Bedeutung zugenommen, sowohl bei denen, die sich auf dem Arbeitsmarkt bewerben als auch bei den Unternehmen, da der langfristige, volkswirtschaftliche Erfolg von einer Optimierung des Faktors „menschliche Arbeitsleistung“ abhängig ist. Doch kann es den Anforderungen auch gerecht werden, die Personalentscheider und Anwender an diese Personalentwicklungsmethode stellen? Ist es ein faires und gerechtes Verfahren? Welche Fehlerquellen bringt es mit sich und ist sein Einsatz überhaupt vorteilhaft?

**Assessment-Center** Springer Nature

Diplomarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Psychologie - Arbeit, Betrieb, Organisation und Wirtschaft, Note: 1,3, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, 116 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Zusammenfassung Gegenstand dieser Diplomarbeit ist die Evaluation des Assessment-Centers zur Förderung Arbeitsloser unter 25 Jahren, welches in den letzten beiden Jahren im Trägerverbund des JUGENDW.E.R.K.s implementiert worden ist. Bis dato haben 114 junge Arbeitslose daran teilgenommen. Die jungen Menschen in ihrer Berufswegeplanung zu unterstützen, ist das Ziel der Maßnahme. Im ersten Teil der Diplomarbeit wird die Technologie der Entwicklung und die konkrete Umsetzung der Maßnahme aufgezeigt. Der Konstruktion der Arbeitssimulationen liegt die Annahme nach Erpenbeck und Heyse (2004) zugrunde, dass sich Kompetenzen im selbstorganisierten Handeln und Denken zeigen. Die Arbeitsanleitungen der Arbeitssimulationen werden demzufolge nach der Leittextmethode konzipiert, da diese das selbstorganisierte Vorgehen initiiert. Ebenfalls wird der sich an das Assessment-Center anschließenden Workshop beschrieben. Dieser arbeitet nach der Methode „Zukunftswerkstatt“ innovativ an den Berufsvorstellungen der Teilnehmer. Die Wirkung der Maßnahme, operationalisiert durch die Verbesserung der realistischen Selbsteinschätzung, kann nachgewiesen werden. Dazu ist die Abweichungen der Selbsteinschätzung zur Fremdeinschätzungen vor und nach der Maßnahme mittels eines Mittelwertvergleichs untersucht worden. Zur Überprüfung und Verbesserung wurde die Maßnahme formativ evaluiert Die Überprüfung der Verteilung der Beurteilungen der Kriterien mit der Normalverteilung ergab, dass einzelne Kriterien davon abweichen. Für das Kriterium „Pünktlichkeit“ sollte die bisherige sechsstufige Beurteilungsskala in eine zweistufige modifiziert werden. Zur Bestimmung der Beurteilerreliabilität wurden die Beurteilungen von Beobachterpaaren an 42 Teilnehmern mittels Spearman-Rho ausgewertet und interpretiert. Aus dem guten Ergebnis lässt sich folgern, dass die Beobachter ausreichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet werden. Varianzanalytisch wurde der Frage nachgegangen, ob die Position der Arbeitssimulation deren Ergebnisse beeinflusst. Da das Ergebnis Mittelwertsunterschiede aufdeckt hat, werden Veränderungshinweise bezüglich der Durchführung der Maßnahme erarbeitet.

*Assessment Center* Campus Verlag

This open access book reports on cutting-edge electrical engineering and microelectronics solutions to foster and support digitalization in the semiconductor industry. Based on the outcomes of the European project iDev40, which were presented at the two first conference editions of the European Advances in Digital Transformation Conference (EADCT 2018 and EADTC 2019), the book covers different, multidisciplinary aspects related to digital transformation, including technological and industrial developments, as well as human factors research and applications. Topics include modeling and simulation methods in semiconductor operations, supply chain management issues, employee training methods and workplaces optimization, as well as smart software and hardware solutions for semiconductor manufacturing. By highlighting industrially relevant developments and discussing open issues related to digital transformation, the book offers a timely, practice-oriented guide to graduate students, researchers and professionals interested in the digital transformation of manufacturing domains and work environments.

**Personalauswahl kompetent gestalten** UVK Verlag

In diesem Band werden Anwendungsfelder der kulturvergleichenden und kulturpsychologischen Forschung dargestellt. So werden z.B. kulturelle Unterschiede und Rahmenbedingungen im schulischen und außerschulischen Lernen behandelt. Weiterhin werden kulturelle Unterschiede in der Struktur, in Standards, Zielsetzungen und Verhaltensregeln in Organisationen beschrieben. Es wird die Frage erörtert, ob Methoden und Formen der Werbung universellen Prinzipien folgen oder Kulturspezifika berücksichtigen müssen. Abschließend werden Fragen der kulturellen Unterschiede im Gesundheitsverhalten und in der Psychotherapie behandelt.

**Digital Transformation in Semiconductor Manufacturing** Vandenhoeck & Ruprecht

Konzentrierte Praxiserfahrungen werden hier umsetzbar und kritisch dargestellt. Das Buch gibt konkrete Anleitungen zur Entwicklung eines unternehmensspezifischen Assessment Centers und behandelt auch neue Entwicklungen und Trends wie Einzelassessments, computergestützte Anwendungen, dynamische Assessments.

*Das Assessment-Center-Verfahren der Eignungsbeurteilung* GRIN Verlag

Am Beispiel von Ingenieuren in der deutschen und französischen Automobilindustrie untersucht Philipp Gerlach, mithilfe welcher Werkzeuge und Verfahren Personalentscheider zu einem Urteil über die Eignung von Bewerbern kommen. Form und Inhalt der identifizierten Auswahlarrangements können nur im Zusammenhang mit dem sinnvollen Umgang mit Unsicherheit sowie der Notwendigkeit, Entscheidungen zu legitimieren und deren

Unpersönlichkeit herzustellen, angemessen verstanden werden. Der Wunsch, einem normativen Ideal rational-systematischer Entscheidungsfindung zu entsprechen, gerät in Konflikt zur Vorliebe für informelle Auswahlpraktiken. Das Wechselspiel formalisierter und informeller Entscheidungsmodi prägt das Bild der betrieblichen Personalauswahl.

**Anwendungsfelder der kulturvergleichenden Psychologie** Springer-Verlag

Diplomarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 2,0, Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Düsseldorf, Sprache: Deutsch, Abstract: Die gezielte Beurteilung und die nachfolgende Entwicklung des Potentials der Mitarbeiter zeigt sich vor dem Hintergrund eines veränderten Unternehmensumfeldes einhergehend mit einer ungünstigen wirtschaftlichen Lage als entscheidende Aufgabe des Personalmanagements, da sich das Humankapital für Organisationen als ein zunehmend strategischer Erfolgsfaktor darstellt. Ein Erklärungsansatz steigender Arbeitslosigkeit und einer wachsenden Anzahl an Firmenzusammenbrüchen in Deutschland zielt auf die mangelnde Effektivität vieler Manager ab. Dementsprechend sind für den langfristigen Erfolg der Unternehmungen und das Leben der berufstätigen Menschen eignungsdiagnostische Verfahren für Organisationen und Menschen von immenser Bedeutung. Eine effiziente Potentialbeurteilung und -entwicklung führt zu einem volkswirtschaftlichen Nutzen, der im Bereich von Milliardenbeträgen angesiedelt ist. Assessment Center sind mittlerweile fester Bestandteil der Potentialbeurteilung in Deutschland. Sie bieten eine fundiertere und effizientere Basis bei Personalauswahl und -entwicklung als andere Instrumente dies vermögen. "In der Praxis der Personaldiagnostik gilt das Assessment Center nach wie vor als das geeignetste Instrument zur Eignungsfeststellung und Vorhersage des späteren beruflichen Erfolgs." Der Einsatzschwerpunkt von Assessment Centern hat im Laufe seiner Geschichte einen Wandel vom primären Ziel der Personalauswahl hin zu einem deutlich vermehrten Einsatz der Erfassung des Potentials von Führungskräften und anderen Leistungsträgern erfahren. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird zunächst die Potentialbeurteilung vor dem Hintergrund veränderter organisatorischer Rahmenbedingungen diskutiert, um die Notwendigkeit eines effizienten Einsatzes von Instrumenten zur Potentialanalyse für Aufstiegspositionen darzulegen

*Global Leadership Talent Management* GRIN Verlag

Dieses Standardwerk vermittelt neue und immer noch gültige Erkenntnisse aus der empirischen Forschung und aus der Praxis für die betriebliche Anwendung. Das Buch gibt konkrete Anleitungen zur Entwicklung eines unternehmensspezifischen Assessment Centers und behandelt auch neue Entwicklungen und Trends. Mit zwei originalen AC-Übungen: Rollenübungen für ein Mitarbeitergespräch und Postkorb-Fallstudie, inklusive Musterlösung und Auswertung. Jetzt mit noch mehr praktischen Hinweisen in der 4., vollständig überarbeiteten Auflage mit über 500 Seiten sowie mehr als 80 Skizzen und Abbildungen.

**Assessment Center** Springer

Diplomarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 2,5, FOM Essen, Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Hochschulleitung Essen früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel der Arbeit ist es, Möglichkeiten darzustellen, um die Fehlerquote bei der Personalauswahl durch das Assessment Center dezimieren zu können. Dies ist, wie unter 1.1 ausgeführt, eine der wichtigen Grundlagen, um den beständigen Unternehmenserfolg zu sichern und auch in Zeiten der Globalisierung, des Wandels und des daraus resultierenden Wettbewerbsdruck zu bestehen. Die in dieser Arbeit vorgestellte Assessment Center Methode bezieht sich auf Verfahren die ausschließlich der Personalauswahl dienen und grenzt somit das Einsatzgebiet des Assessment Centers für diese Arbeit ein. Es lassen sich aber auch einzelne Teile auf andere Einsatzgebiete (siehe 2.3 Einsatzmöglichkeiten) des Assessment Centers übertragen. Das Ziel der Arbeit ist somit das Verfahren Assessment Center verständlicher zu machen und die Stärken und Schwächen sowie die Chancen und Risiken darzustellen. Der Schwerpunkt liegt bei der Gegenüberstellung der Vorteile und Nachteile mit dem Schwerpunkt der Untersuchung von Bewertungs- und Beobachtungsfehlern. Daraus ergibt sich für die vorliegende Arbeit eine Einteilung in drei theoretische Grundlagenteile, die dann in der SWOT Analyse zusammenfließen. Im folgenden, zweiten Kapitel werden zuerst die theoretischen Grundlagen des Assessment Centers dargestellt. Hier wird eine Definition geben und die Geschichte des Assessment Center abgebildet. Anschließend erfolgt eine Betrachtung der Einsatzmöglichkeiten und der Gütekriterien eines Assessment Centers. Das dritte Kapitel zeigt die beteiligten Personengruppen eines Assessment Centers. Bewerber, Moderator und Beobachter werden umschrieben und voneinander abgegrenzt. Die Aufgaben und die Ziele der einzelnen Personengruppen werden ebenfalls dargestellt. Im vierten Kapitel wird d

*Assessment-Center* GRIN Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2011 im Fachbereich Medien / Kommunikation - Public Relations, Werbung, Marketing, Social Media, Note: 1,3, Universität Augsburg (Philosophisch-Sozialwissenschaftliche Fakultät), Veranstaltung: Schlüsselkompetenzen überprüfen: Die Methode des Assessment-Centers in der praktischen Anwendung, Sprache: Deutsch, Abstract: Führungskompetenz, Teamfähigkeit, Kommunikationskompetenz und vieles mehr sind heutzutage in aller Munde. Sie werden gefordert, weiterentwickelt und bewertet. Neben der Fachkompetenz werden diese Schlüsselkompetenzen immer wichtiger. In der Flut von Hochschulabsolventen und Berufseinsteigern ist es immer wichtiger, aus der Masse hervorstechen. Unternehmen fordern daher von Bewerbern nicht nur fachliches Wissen, sondern auch den kompetenten Umgang mit diesem Wissen. Um die sogenannten (Schlüssel-) Kompetenzen zu testen und um Mitarbeiter zu finden, welche für sie am besten geeignet sind, führen immer mehr Unternehmen ein Assessment-Center durch. In dieser Arbeit wird zunächst erläutert, was man unter einem klassischen Assessment-Center versteht. Wichtig ist dabei auch, den Begriff der Kompetenz zu klären. Anschließend wird eine ausgewählte Stellenanzeige von Wüstenrot & Württembergische aufgeführt, anhand derer ein Assessment-Center konstruiert wird. Nach kurzer Vorstellung des Unternehmens wird eine Tätigkeitsanalyse der Stellenanzeige vorgenommen und verschiedene Aufgaben zur Überprüfung der geforderten Kompetenzen erstellt. Für diese Aufgaben werden dann Beobachtungs- und Bewertungsskalen entwickelt. Die logistische Vorarbeit schließt die Konstruktion des Assessment-Centers ab.

**Assessment Center zur Potentialbeurteilung für Aufstiegspositionen** GRIN Verlag

Masterarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,3, Technische Universität Kaiserslautern, Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel dieser Masterarbeit ist, das Assessment Center als eine effiziente Auswahlmethode zu beschreiben, die für die Personalselektion bei den deutschen Unternehmen angewandt wird. Darüber hinaus werden der Ablauf und die beteiligten Personengruppen des AC dargestellt, sowie

mündliche und schriftliche Übungen präsentiert, die bei diesem Auswahlverfahren benutzt werden. Zum Schluss wird diese Methode anhand von bestimmten Kriterien bewertet und auf die Vorzüge und Risiken des AC für den potentiellen Arbeitgeber eingegangen. Die Entwicklung des AC wird bei einem nächsten Punkt präsentiert, wo auch die Anwendung des AC im Bereich der Personalentwicklung im Rahmen der effektiven Platzierung von den High Potentials in Klein- und mittelständischen Unternehmen angerissen wird.

**Instrumente zur Personalauswahl - Vorauswahl, Vorstellungsgespräch, psychologische Testverfahren und Assessment Center** Springer-Verlag

Studienarbeit aus dem Jahr 2011 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,3, Fachhochschule Nordhausen, Veranstaltung: Personalmanagement, Sprache: Deutsch, Abstract: Die allgemeinen Personalanforderungen in Wirtschaftsunternehmen haben sich bedeutend verändert. Die Entwicklungen bezüglich des demografischen Wandels, der heterogenen Arbeitsmärkte sowie die grundsätzlichen Veränderungen der Organisation und deren Unternehmenskultur bestimmen die aktuellen Rahmenbedingungen, welche sich gleichermaßen auf die Optimierung des Humankapitals auswirken und in diesem Zusammenhang die Erfolgswahrscheinlichkeit der Unternehmen am stärksten beeinflussen. Die Geschwindigkeit und Intensität der Transformationsprozesse verlangt von den Organisationsmitgliedern ein Umdenken, welches sich bedeutend komplexer als alle bisherigen Modifikationen der Arbeitswelt gestaltet. Zumeist gelingen organisatorische Neuausrichtungen nicht aufgrund von Optimierungsversuchen alter, eingefahrener Abläufe und Strukturen, sondern erfordern vielmehr ein totales Redesign der Schlüsselprozesse eines Unternehmens. Dies verlangt u. a. nach innovativen Methoden und Konzepten des Human Resource Managements (HRM), welche nicht ausschließlich den personalorganisatorischen Bereich abdecken, sondern vielmehr durch eine ganzheitlich, resolute Steuerung der Personalstrategie einen Nutzen für das Unternehmen und dessen Mitgliedern stiftet. Die Mitarbeiter sollten hierbei im Fokus jeglicher Betrachtung stehen. Sofern Mitarbeiter potenzialgerecht, optimal positioniert und gefördert werden, lassen sich einerseits Wettbewerbsvorteile generieren und andererseits mögliche Fehlbesetzungen sowie daraus resultierende finanzielle Verluste vermeiden. Vorrangiges Ziel des HRM im Rahmen der Personalauswahl ist es deshalb, einen bestmöglichen Konsens zwischen tätigkeitsbezogenen Anforderungen einer zu besetzenden Stelle und den Leistungsvoraussetzungen eines Bewerbers zu realisieren.

**Kritische Analyse des Assessment Centers** GRIN Verlag

Kein eignungsdiagnostisches Verfahren hat in den letzten 20 Jahren eine so steile Karriere gemacht wie das Assessment Center. Doch während Tests und Interviews verbessert wurden, hat das Assessment Center trotz hohen Aufwands an Qualität verloren: Die Reliabilität ist gering, die Validität hat abgenommen und liegt jetzt unter dem durchschnittlichen Prognosewert einzelner Arbeitsproben und strukturierter Auswahlgespräche. Einige der weltweit führenden Wissenschaftler beschreiben in diesem Band die aktuelle Datenlage, geben neue Erklärungen für die festgestellten Unzulänglichkeiten und zeigen Möglichkeiten der Verbesserung auf. An praktischen Verfahrensbeispielen wird dargelegt, wie Assessment Center zu gestalten sind, um hohe Prognosegenauigkeit und hohen monetären Nutzen zu gewährleisten. Für alle, die sich auf den aktuellen Wissensstand bringen und das Assessment-Center in einer Form praktizieren möchten, die seinem Ruf, seinem Aufwand und dem Gewicht der nachfolgenden Personalentscheidungen gerecht wird, ist dieses Buch eine unentbehrliche Informationsquelle.

**Internationales Management und Personalführung** GRIN Verlag

Aus den Besprechungen: "Die beiden ersten Beiträge dieses Sammelbandes aus der Reihe 'Management Forum' führen in Geschichte und Verfahren des Assessment-Center (AC) ein. Es folgen sechs Erfahrungsberichte aus der Praxis, und zwar aus drei Industriebetrieben, zwei Banken und einem Warenhaus, die aus verschiedenen Ländern stammen. Der Tenor ist durchweg positiv. Die weiteren sechs Aufsätze sind Forschungsbeiträge, die sich

kritisch mit grundlegenden Vorgängen und Problemen des AC auseinandersetzen (u.a. Anforderungsanalyse, Wahrnehmungs- und Beurteilungsvorgänge, Validitätsaspekte, Umfang der Beurteilungsdimensionen). Vor allem die Ausführungen von Neuberger stehen dabei in erfrischendem Kontrast zu der üblichen positiven Beurteilung in Wissenschaft und Praxis, wenn er die Verknüpfung der Grundannahmen des AC mit den Mythen und Ritualen der unternehmensspezifischen Kultur aufdeckt. Insgesamt bietet dieser Band - nicht zuletzt wegen der gegensätzlichen Positionen - eine lohnende Lektüre!" (Prof. Dr. H. Klaus) #zfbf 7/8, 1990#1

*Last-Minute-Programm für das erfolgreiche Assessment-Center* kassel university press GmbH

Personalmanagement Die Veränderung in der Arbeitswelt ist spürbar, die Globalisierung erlebbar, die Erosion der Personalabteilung sichtbar und das Humankapital immer erfolgskritischer. Diese Trends aufgreifend vermittelt Personalmanagement theoretisch fundierte Konzepte über alle Themenbereiche moderner Personalarbeit auf operativer, taktischer sowie strategischer Ebene. Dem Charakter als Lehr- und Handbuch entsprechend, werden die zentralen Ansätze nicht nur präsentiert, sondern in einen integrativen Zusammenhang gebracht. Neben einer informationsorientierten Perspektive wird dabei verstärkt die verhaltenswissenschaftliche Sichtweise in den Vordergrund gerückt. Aus dem Inhalt: - Aktualität, Methodik und Grundlagen des Personalmanagements - Personalbedarfsbestimmung - Personalbestandsanalyse - Personalbeschaffung, - entwicklung, -freisetzung - Personaleinsatz - Personalkostenmanagement - Personalführung Studierende, Personalverantwortliche und Personalberater erhalten durch Personalmanagement umfassenden Einblick in aktuelle und zukünftige Herausforderungen der Personalarbeit: Dazu zählen neben theoretischen Grundlagen auch neueste empirische Erkenntnisse. Damit strebt dieses Standardwerk nach „Rigor & Relevance“, also nach konsequent-wissenschaftlicher Fundierung bei konsequent-praktischem Gestaltungsnutzen.

**Personalmanagement** Hogrefe Verlag GmbH & Company KG

Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,3, Hamburger Fern-Hochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Nahezu jeder kennt es, einige fürchten es, manch einer lehnt es ab und viele Unternehmen möchten nicht mehr darauf verzichten, das Assessment-Center (AC). In der heutigen Zeit machen sich einige Konzerne das AC bei der Personalauswahl und Personalentwicklung zu Nutze und schwören seit nunmehr vielen Jahren darauf. Neben Großunternehmen und Konzernen wählen auch Eliteuniversitäten, so z. B. die Frankfurt School of Finance and Management, die u. U. zukünftigen Top-Manager mit Hilfe des bewährten Verfahrens aus. Im Laufe der Jahre meldeten sich jedoch auch einige Gegner zu Wort, was zunächst zu einer gewissen Unsicherheit führt. Obwohl es doch eigentlich ein mittlerweile bekanntes Verfahren ist, werfen sich zu Beginn diverse Fragen auf. Denn nicht jeder der es anwendet, hat den Sinn, Zweck und Nutzen auch tatsächlich erkannt und für sich gewinnen können. Wo kommt das AC eigentlich her, was ist es, welche Stärken und Schwächen hat es, für wen ist es geeignet und welche Varianten gibt es? Diese und weitere Fragen wird die vorliegende Hausarbeit auf den folgenden Seiten beantworten. Insbesondere sollen die Stärken und Schwächen hervorgehoben werden, die aus der Literatur zu erarbeiten sind, aber im Anschluss auch Ihre Bestätigung in der Praxis finden sollen. Dazu wird ein Interview mit einer Verantwortlichen Person aus dem Einsatzbereich des AC stattfinden.

**Das Assessment Center als moderne Personalentwicklungsmethode? Eine kritische Betrachtung** Springer-Verlag

Sophie Bartell stellt Ergebnisse aus wissenschaftlichen Studien zur prädiktiven Validität und Konstruktvalidität von Assessment-Centern (AC) vor, um zum einen die psychometrische Qualität dieses eignungsdiagnostischen Verfahrens herauszuarbeiten und zum anderen kritische Ansätze hinsichtlich der Qualität von AC aufzuzeigen. Endergebnis ist eine Handlungsempfehlung, die auf zwei bestehenden Qualitätsstandards aufbaut (DIN 33430, Standards des Arbeitskreises Assessment Center) und mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Arbeit erweitert und abgewandelt wird, um eine am aktuellen Forschungsstand ausgerichtete Konzeption und Durchführung von AC zu ermöglichen.