

Michael Gottheil

Die Potentialermittlung von Führungskräften mit Hilfe computergestützter Testverfahren

Eine Analyse mit dem Ziel einer Handlungsempfehlung
zur PFE und Bewerberauswahl

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2002 Diplom.de
ISBN: 9783832457143

Michael Gottheil

Die Potentialermittlung von Führungskräften mit Hilfe computergestützter Testverfahren

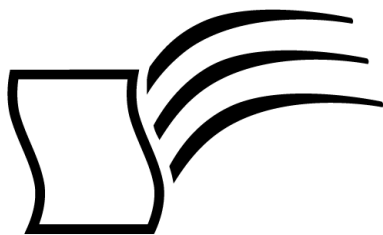
Eine Analyse mit dem Ziel einer Handlungsempfehlung zur PFE und Bewerberauswahl

Michael Gottheil

Die Potentialermittlung von Führungskräften mit Hilfe computergestützter Testverfahren

*Eine Analyse mit dem Ziel einer Handlungsempfehlung zur
PFE und Bewerberauswahl*

**Diplomarbeit
an der VWA-Studienakademie (Berufsakademie) Stuttgart
Fachbereich Wirtschaft
Mai 2002 Abgabe**



Diplom.de

Diplomica GmbH ———
Hermannstal 119k ———
22119 Hamburg ———

Fon: 040 / 655 99 20 ———
Fax: 040 / 655 99 222 ———

agentur@diplom.de ———
www.diplom.de ———

ID 5714

Gottheil, Michael: Die Potentialermittlung von Führungskräften mit Hilfe computergestützter Testverfahren - Eine Analyse mit dem Ziel einer Handlungsempfehlung zur PFE und Bewerberauswahl

Hamburg: Diplomica GmbH, 2002

Zugl.: Stuttgart, Berufsakademie, Diplomarbeit, 2002

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2002

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
Anlagenverzeichnis	VI
1. Einführung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	3
1.3 Begriffsabgrenzungen	3
1.3.1 Führungskraft	3
1.3.2 Potential	4
1.3.3 Kompetenzen.....	5
1.3.4 Anforderungsprofil für Führungskräfte.....	7
1.3.5 Schlüsselqualifikationen.....	10
2. Die Potentialanalyse	13
2.1 Differenzierung von Leistungs- und Potentialbeurteilung	13
2.1.1 Leistungsbeurteilung.....	13
2.1.2 Potentialbeurteilung.....	14
2.1.3 Vorteile einer Potentialanalyse.....	16
2.2 Qualitätsstandards für Potentialanalyseverfahren	17
2.2.1 Wissenschaftliche Gütekriterien.....	17
2.2.2 Sonstige Qualitätskriterien.....	21
2.2.3 Zertifizierung.....	24
2.3 Nutzenanalyse-Modelle	25
2.3.1 Basiselemente.....	25
2.3.2 Taylor-Russell-Modell.....	27
2.3.3 B-C-G-Modell.....	30

3. Computergestützte Potentialbeurteilungsverfahren.....	33
3.1 Kategorisierung der Testgruppen	33
3.1.1 Computergestützte Paper-Pencil-Tests.....	33
3.1.2 Computergestützte Arbeitsproben.....	34
3.1.3 Dynamische Simulationsverfahren.....	35
3.2 Kritische Würdigung.....	37
3.3 Analyse ausgewählter computergestützten Testverfahren.....	40
3.3.1 Der Paper-Pencil-Test „CAPTain“	40
3.3.2 Die Arbeitsprobe „PC-Postkorb–Ausbildungszentrum Seeblick“	43
3.3.3 Das Simulationsverfahren „UTOPIA“	47
4. Potentialermittlung am Beispiel der ???	52
4.1 Ist-Zustand.....	52
4.2 Soll-Zustand.....	53
4.3 Handlungsempfehlung.....	54
5. Zusammenfassung und Ausblick	56
Anhang.....	58
Literaturverzeichnis	87

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Die vier Kompetenzbereiche einer Person.....	6
Abb. 2	Nutzen von Anforderungsprofilen.....	7
Abb. 3	Der ideale Manager im Jahre 2000.....	9
Abb. 4	Kompetenzpyramide.....	10
Abb. 5	Kategorienschema der Schlüsselqualifikationen.....	12
Abb. 6	Zeitliche Dimension von Personalbeurteilungen.....	13
Abb. 7	Leistungsergebnis und Leistungsverhalten.....	14
Abb. 8	Das Optimum der Gegenwart.....	17
Abb. 9	Die Wechselbeziehungen zwischen den Gütekriterien	21
Abb. 10	Graphische Interpretation des Taylor-Russell-Modells.....	27
Abb. 11	Abhängigkeit der Erfolgsquote bei Personalentscheidungen	29
Abb. 12	Payoff-Funktion des Brodgen-Cronbach-Gleser-Modells	30
Abb. 13	Vergleich der drei vorgestellten Methoden.....	39
Abb. 14	Hauptbildschirm des PC-Postkorbes	43
Abb. 15	Hauptbildschirm der Ausgangssituation von UTOPIA	47
Abb. 16	Ergebnis-Feedback von UTOPIA.....	48
Abb. 17	Korrelation zwischen UTOPIA-Werten und Vorgesetztenurteil ...	50
Abb. 18	Quantitative Bearbeitung des PC-Postkorbes.....	75
Abb. 19	Absolute qualitative Bearbeitung des PC-Postkorbs.....	76
Abb. 20	Relative qualitative Bearbeitung des PC-Postkorbs.....	76
Abb. 21	Quantitative Bearbeitung des PC-Postkorbes in %.....	77
Abb. 22	Absolute qualitative Bearbeitung des PC-Postkorbs in %.....	77
Abb. 23	Relative qualitative Bearbeitung des PC-Postkorbs in %.....	78
Abb. 24	Auswertungsübersicht von UTOPIA.....	82
Abb. 25	Zieloptimierung im Verlauf von UTOPIA.....	82
Abb. 26	Aktivität im Verlauf von UTOPIA	83
Abb. 27	Anteil der Aktionsarten an Gesamtaktivität bei UTOPIA in %	83
Abb. 28	Anteil der Aktionsarten pro Periode bei UTOPIA in %.....	84

Abkürzungsverzeichnis

AED	Anforderungs-Ermittlungs-Dialog
APA	American Psychological Association
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
B-C-G-Modell	Nutzenanalysemodell nach Brodgen, Cronbach und Gleser
CAPTain	Computer Aided Personel Test, Answers Inevitable
CH	Länderkennung der Schweiz
CIT	Critical Incidents Technique
CUT	Computerunterstütztes Testverfahren
DIN	Deutsches Institut für Normung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
GfK	Gesellschaft für Konsumforschung
MAU	Multiattribute utility
PA	Potentialanalyse
PC	Personal Computer
PFE	Personalführungskräfteentwicklung
REP	Repertory Grid-Methode
TNL	Technikniederlassung
T-R-Modell	Nutzenanalysemodell nach Taylor und Russell
TÜV	Technischer Überwachungsverein