

Leitfragen für Sitzung 5 zum Thema Personalauswahl auf der Basis von Nerdinger et al. (2019), Kp. 17.1 und 17.2. und 17.3, S. 271-286

- 1) Erläutern Sie die personaldiagnostische Bedeutung des Begriffs der Passung und seine verschiedenen Facetten!
- 2) Was ist die Logik konstruktorientierter Auswahlverfahren?
- 3) Was ist die Logik simulationsorientierter Auswahlverfahren?
- 4) Was ist die Logik biographieorientierter Auswahlverfahren?
- 5) Was sind die Vorteile und Nachteile einer Arbeitsprobe?
- 6) Was ist die Logik biographischer Fragebögen?
- 7) Was versteht man unter dem Begriff „multimodales Interview“?
- 8) Was ist das große Problem von Assessment-Center-Verfahren?
- 9) Unterscheiden Sie die Durchführung-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität? Wie wird sie jeweils gesichert?
- 10) Wie prüft man die Retestreliabilität und wie die Paralleltestreliabilität?
- 11) Was hat interne Konsistenz mit Dimensionshomogenität zu tun?
- 12) Was ist die Inhaltsvalidität einer diagnostischen Verfahrens?
- 13) Was bedeutet konvergente Validierung?
- 14) Was bedeutet faktorielle Validierung?
- 15) Was bedeutet diskriminante Validierung?
- 16) Worin unterscheiden sich konkurrente und prädiktive Validität, was ist ihnen gemeinsam?
- 17) Wodurch wird das konzeptuelle Kriterium gemessen? Welche Probleme gibt es dabei?
- 18) Wann ist ein Test fair?
- 19) Welche Information fehlt, wenn ein diagnostisches Verfahren nicht normiert ist?
- 20) Wann ist ein diagnostisches Instrument nützlich?
- 21) Ist Augenscheinvalidität ein Teil der Validität eines Instrumentes?