



# M.Psy.001 Angewandte Diagnostik: „Eignungsdiagnostik (Seminare A-B)“

Veranstaltungsplan für das Wintersemester 2021/2022

<b>Zeit der Veranstaltung:</b>	Seminar A – Freitags 12:15 - 13:45 Uhr Seminar B – Freitags 14:15 - 15:45 Uhr
<b>Ort:</b>	Raum 1.140 (Georg-Elias-Müller-Institut, Goßlerstr. 14)
<b>Veranstaltungsleiter:</b>	Dr. Christian Treffenstädt (Kontakt s. Fußzeile)
<b>Zu erwerbende Nachweise:</b>	<b>8 ECTS</b> ( <i>Gesamtmodul</i> ), erworben über Klausur
<b>Studienleistung:</b>	Bearbeitung einer individuellen Aufgabenstellung aus dem Bereich der Eignungsdiagnostik mit schriftlicher Dokumentation
<b>Literatur:</b>	Links und Unterlagen auf Stud.IP, Passwort: <b>precire</b>

## Veranstaltungstermine und Themen

<i>Termin</i>	<i>Nr.</i>	<i>Thema</i>
29.10.21	1	Einführung und Organisatorisches
05.11.21	-	--- Entfällt wg. Systemakkreditierung --- Block I - Eignungsdiagnostische Verfahren
12.11.21	2	Biografieorientierte Verfahren
19.11.21	3	Einstellungsinterviews
26.11.21	4	Psychometrische Tests
03.12.21	5	Simulationsorientierte Verfahren
10.12.21	6	Assessment Center
17.12.21	7	Personalauswahlverfahren von Morgen? Block II - Praktische Aspekte der Eignungsdiagnostik
14.01.22	8	Der Weg zur Auswahlentscheidung
21.01.22	9	Validität und Einsatzhäufigkeit eignungsdiagnostischer Verfahren
28.01.22	10	Das Scientist-Practitioner Gap in der Personalauswahl
04.02.22	11	Big Data und künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik
11.02.22	12	Klausurvorbereitung
1. Prüfung		Klausur am <b>17.02.2022 (Stand: 28.10.2021)</b>
2. Prüfung		Klausur am <b>11.04.2022 (Stand: 28.10.2021)</b>

# Literatur

Grundlagenliteratur:

1. Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung*. Hogrefe Verlag.
2. Kanning, U. P. (2015). *Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse*. Springer-Verlag.

Literatur zu Vertiefungsthemen: Die im Seminar verwendeten Forschungsartikel findet Ihr auf Stud.IP

Nr.	Literatur
1	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 2.6 ohne „Metaanalyse“
2	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 5.4.1 & 5.4.4  <b>Vertiefungsthema:</b> Kanning, U. P., & Woike, J. (2015). Sichtung von Bewerbungsunterlagen. <i>Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&amp;O</i> , 59(1), 1–15.
3	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 5.5.2  <b>Vertiefungsthema:</b> Oostrom, J. K., Melchers, K. G., Ingold, P. V., & Kleinmann, M. (2016). Why Do Situational Interviews Predict Performance? Is it Saying How You Would Behave or Knowing How You Should Behave? <i>Journal of Business and Psychology</i> , 31, 279–291.
4	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 5.2.1, 5.2.4, 5.2.5 & 5.2.6 <i>Relevante Verfahren: IST-2000-R, BIP, ISK, AIST-R</i>  <b>Vertiefungsthema:</b> Hossiep, R., Schecke, J., & Weiß, S. (2015). Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen. <i>Psychologische Rundschau</i> , 66(2), 127–129.  König, C. J., & Marcus, B. (2013). TBS-TK Rezension: „persolog-Persönlichkeitsprofil“. <i>Psychologische Rundschau</i> , 64(3), 189–191.
5	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 5.3, 5.3.1 - 5.3.3 (ohne WBT) & 5.3.5
6	<b>Grundlage:</b> Kanning (2015). Kapitel 4.6  <b>Vertiefungsthema:</b> Boltz, J., Kanning, U. P., & Hüttemann, T. (2009). Qualitätsstandards für Assessment Center-- Treffende Prognosen durch Beachtung von Standards. <i>Personalführung</i> , 10, 32–37.  Schuler, H. (2007). Spielweise für Laien? Weshalb das Assessment-Center seinem Ruf nicht mehr gerecht wird. <i>Wirtschaftspsychologie Aktuell</i> , 14(2), 27–30.
8	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 5.1 & 6.1
9	<b>Grundlage:</b> Schuler (2014). Kapitel 6.2 ( <i>nur typische Validität und inkrementelle Validität</i> )  <b>Vertiefungsthema:</b> Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H., & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. <i>Zeitschrift Für Personalpsychologie</i> , 6(2), 60–70.
10	Benit, N., & Soellner, R. (2013). Scientist-practitioner gap in Deutschland: Eine empirische Studie am Beispiel psychologischer Testverfahren. <i>Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&amp;O</i> , 57(3), 145–153.
11	Kosinski, M., Stillwell, D., & Graepel, T. (2013). Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior. <i>Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America</i> , 110(15), 5802–5805.