

# 9 Evaluation

## 9.1 Probleme der Evaluation

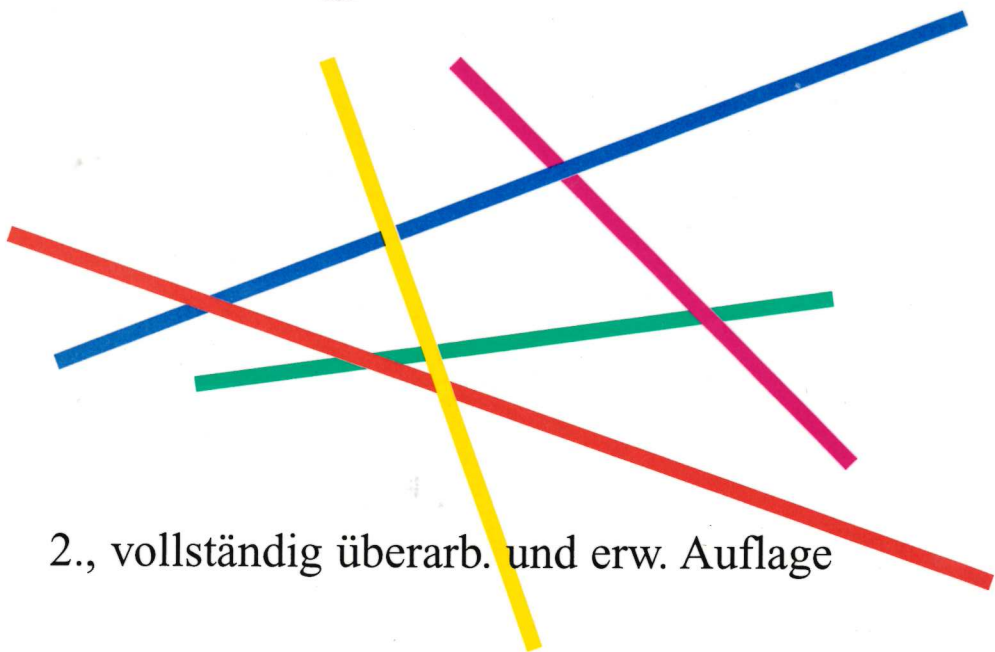
Bereits vor langer Zeit warnte William James die Psychologen vor dem Versuch, "Biographien im voraus zu schreiben" (zitiert nach Cronbach, 1984, S.140). Trotzdem ist es immer noch das erklärte Ziel der Eignungsdiagnostik, Eigenschaften und Verhaltensweisen, die für künftige Tätigkeiten relevant sind, vorherzusagen. Mit welchen Schwierigkeiten hat der Diagnostiker dabei zu rechnen? Welche Einflußgrößen reduzieren (scheinbar oder tatsächlich) die Beziehung zwischen den Prädiktoren und der späteren Bewährung eines Mitarbeiters?

Die Probleme lassen sich (relativ zwanglos) in die folgenden vier Bereiche gliedern, obwohl sie natürlich nicht isoliert und voneinander unabhängig auftreten.

<b>8</b>	<b>Personalentscheidungen</b> .....	811
8.1	Anwendung und Umsetzung diagnostischer Informationen bei Personalentscheidungen ( <i>D. Wagner</i> ) .....	811
8.2	Entscheidungsanalytische Verfahren für Personalbeurteilung und -auswahl ( <i>H. Jungermann</i> ) .....	815
8.3	Nutzenanalysen von Personalauswahlprogrammen ( <i>U. Funke &amp; E. Barthel</i> ) .....	820
8.4	Exkurs: Managerbeurteilung und -auswahl in Japan ( <i>S.-J. Park</i> ) .....	833
<b>9</b>	<b>Evaluation</b> .....	847
9.1	Probleme der Evaluation ( <i>B. Färber</i> ) .....	847
9.2	Neuere Analyse-Verfahren ( <i>G. Fennekels</i> ) .....	852

Werner Sarges  
(Hrsg.)

# Management- Diagnostik



2., vollständig überarb. und erw. Auflage



Hogrefe