

Literaturliste Personaldiagnostik

Als Grundlage empfohlene Literatur:

- Schuler, H.: *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
Fisseni, H.-J & Fennekels, G.P. *Das Assessment Center*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.

Weitere Literatur (zum großen Teil im Handapparat)

- Arbeitskreis Assessment Center (1995, 2. überarbeitete Auflage, Hrsg.) *Das Assessment Center in der betrieblichen Praxis - Erfahrungen und Perspektiven*. Hamburg: Windmühle.
- Arbeitskreis Assessment Center (1996, Hrsg.) *Assessment Center als Instrument der Personalentwicklung - Schlüsselkompetenzen, Qualitätsstandards, Prozessoptimierung*. Hamburg: Windmühle.
- Arbeitskreis Assessment Center e. V. – Forum für Personalauswahl und –entwicklung. *Assessment Center – Studie 2001*, ausgewertet, zusammengefasst und kommentiert von Rainer Neubauer (Kapitel 6.11); www.arbeitskreis-ac.de.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In Schuler, H. (Hrsg.) *Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie 3 - Grundlagen und Personalpsychologie*. S. 343-387. Göttingen: Hogrefe, 2004.
- Blanke, S. Roth, Ch. & Schmid, J. (2004). Employability ("Beschäftigungsfähigkeit als Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt: auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. URN: urn:nbn:debsz:93-opus-17169
URL: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/>
- Daumenlang, K. (1995). Intelligenztests. In W. Sarges (Hrsg.) *Managementdiagnostik*. S. 540-548 Göttingen: Hogrefe.
- Detle, D., Abele, A. E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3 (4), 170-183.
- Drake, E. & Reddemann, B. (1992). Das Assessment Center: Sein Stellenwert als Förderungs- und Auswahlinstrument im Unternehmen. In H. Schuler & W. Stehle (Hrsg.), *Assessment-Center als Methode der Personalentwicklung* (2. Aufl., S. 61-77). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Ebach, J. & Trost, G. (1997). *Admission to Medical Schools in Europe. Overview on Admission Procedures, Evaluation of Selection Instruments, Samples of Assessment Elements*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Eiles-Matthiessen, C., Hage, N. el, Janssen, S. & Osterholz, A. (2002). *Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis*. Göttingen: Hogrefe.
- Fisseni, H.-J & Fennekels, G.P. (1995). *Das Assessment Center*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Kapitel 23: Assessment-Center* (2. Aufl., S. 491-501). Göttingen: Hogrefe.
- Fisseni, H.-J., Olbrich, E. , Halsig, N., Mailahn, J. & Ittner, J. (1993). *Auswahlgespräche mit Medizinstudenten*. Göttingen: Hogrefe.
- Gehrmann, T. (1999). *Zum Zusammenhang von inhalts- und situationsbezogener Vorbereitung und Testleistung bei Hochschulzugangstests am Beispiel des Tests für medizinische Studiengänge (TMS)*. Diplomarbeit. FU Berlin.
- Goebel, P. (1990). *Lieber kleiner Herr als großer Knecht. Welche Fähigkeiten brauchen Firmengründer?* München: mvg.
- Goleman, D. (1995). *EQ. Emotionale Intelligenz*. München: Hanser Verlag.
- Hänsgen, K.-D. & Hofer, R. (1995). Der Eignungstest für das Medizinstudium in der Schweiz. *Schweizerische Ärztezeitung*, (37), 1476-1496.
- Höft, St. & Wolf, B. (2003, Hrsg.). *Qualitätsstandards für Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung. Wie Konzepte greifen. Mit zahlreichen Umsetzungsbeispielen aus der Praxis*. Hamburg: Windmühle-Verlag.
- Hohner, H.-U. & Hoff, E.-H. (1992). Beurteilung als Persönlichkeitsförderung? Aspekte einer entwicklungsorientierten Diagnostik. In R. Selbach & K.-K. Pullig (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterbeurteilung*. (S. 39-66). Wiesbaden: Gabler.

- Hohner, H.-U. (1995, 2004). Entwicklung in Bildung und Beruf. <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/308/>
- Hohner, H.-U. (1997). Psychologische Organisationsentwicklung für kleine und kleinste Unternehmen - Probleme und Perspektiven. In F. Baumgärtel, F. W. Wilker & U. Winterfeld (Hrsg.), Innovation und Erfahrung (S.180-190). Bonn: DPV.
- Hohner, H.-U. (1998). Perspektiven für eine ethikorientierte Personalentwicklung. in Blickle, G. (Hrsg.) Ethik in Organisationen. S. 209-221.
- Hohner, H.-U. (2003). Anforderungen an den Arztberuf im 21. Jahrhundert. Herausforderungen für Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In E. Ulich (Hrsg.). Arbeitspsychologie in Krankenhaus und Arztpraxis (S. 15–35). Bern: Huber.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O (2000). Persönlichkeitstests im Personalmanagement. Grundlagen, Instrumente und Anwendungen. Göttingen:Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O.: Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP 2., vollständig überarbeitete Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Jeserich, W. (1981). Mitarbeiter auswählen und fördern - Assessment Center Verfahren. (Handbuch der Weiterbildung für die Praxis in Wirtschaft und Verwaltung Band 1). München: Hanser.
- Jeserich, W. (1989). Top-Aufgabe. Die Entwicklung von Organisationen und menschlichen Ressourcen mit Literaturhinweisen. (Handbuch der Weiterbildung für die Praxis in Wirtschaft und Verwaltung Band 8). München: Hanser.
- Jeserich, W. (1997) Personal-Förderkonzepte. München: Hanser.
- Kahlke, E. & Schmidt, V. (2004). Handbuch Personalauswahl. Heidelberg: Economica Verlag.
- Kleinmann, M. & Strauß, B. (1997). Potentialfeststellung und Personalentwicklung. Göttingen: Verlage für Angewandte Psychologie.
- Kleinmann, M. & Strauß, B. (2001). Konstrukt- und Kriteriumsvalidität des Assessment-Centers: Ein Spannungsfeld. In W. Sarges (Hrsg.), Weiterentwicklungen der Assessment-Center-Methode (2. Aufl., S. 1-14). Göttingen: Hogrefe.
- Kleinmann, M. (1997). Assessment-Center. In M. Kleinmann & B. Strauß (Hrsg.), Potentialfeststellung und Personalentwicklung (S. 101-111). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kleinmann, M. (2002). Assessment-Center. Göttingen: Hogrefe.
- König, W., Wendt, O., Weitzel, T., KeimT. & von Westarp, F. (2005). Recruiting Trends 2005. Eine empirische Untersuchung der Top-1.000-Unternehmen in Deutschland und von 1.000 Unternehmen aus dem Mittelstand. Frankfurt a. M.: Institut für Wirtschaftsinformatik der Johann Wolfgang Goethe-Universität & Monster Worldwide.
- Mohr, G. & Otto, K. (2005). Schöne neue Arbeitswelt: Risiken und Nebenwirkungen. Report Psychologie (6) S. 260-267.
- Moser, K. & Schmook, R. (2001). Berufliche und organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 215-239). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie
- Moser, K., Batinic, B. & Zempel, J. (1999, Hg.). Unternehmerisch erfolgreiches Handeln. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Müller, G. F. & Kohls, N. (2001). Persönlichkeit und Praxiserfolg: Der Arzt als Unternehmer. Deutsches Ärzteblatt 98, Ausgabe 14 vom 06.04.2001, Seite A-895 / B-760 / C-718
<http://www.aerzteblatt.de/v4/archiv/artikel.asp?id=26698>
- Müller, G.F. & Gappisch, C. (2005). Personality types of entrepreneurs. Psychological Reports , 96, 737-746.
- Müller, G.F. (2000). Existenzgründung und unternehmerisches Handeln – Forschung und Förderung. Landau: Verlag empirische Pädagogik.
- Nettelstroth, W. (2003). Intelligenz im Rahmen der beruflichen Tätigkeit. Dissertation: Freie Universität Berlin. <http://www.diss.fu-berlin.de/2003/49>
- Nicolai, Ch. (1999). Assessment-Center in der Personalentwicklung (S. 80-89). Berlin: Erich Schmidt.
- Psychologische Rundschau (2005), Heft 2, S. 123-154: Diskussionsforum zum Thema Studierendenauswahl.
- Roeder, O. (1999). Prüfungsbelastung und Leistung bei standardisierten Hochschuleingangstests. Diplomarbeit: FU Berlin.
- Rosenstiel, L. von (2000). Perspektiven der Potentialbeurteilung. Göttingen: Hogrefe.
- Sarges, W & Wottawa, H. (2005, 2. Auflage). Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage Band I. Lengerich: Pabst.

- Sarges, W. (1989). Management-Diagnostik. Göttingen: Hogrefe.
- Sarges, W. (2001). Lernpotential-Assessment-Center. In W. Sarges (Hrsg.), Weiterentwicklungen der Assessment-Center-Methode (2. Aufl., S. 97-106). Göttingen: Hogrefe.
- Sarges, W. (2001). Weiterentwicklungen der Assessment-Center-Methode (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schaufler, B. (2000). Frauen in Führung! Von Kompetenzen, die erkannt und genutzt werden wollen. Göttingen: Hogrefe.
- Scherm, M. (Hrsg.). (2002). 360-Grad-Beurteilungen. Diagnose und Entwicklung von Führungskompetenzen. Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt-Atzert, L. & Deter, B. (1993). Die Vorhersage des Ausbildungserfolgs bei verschiedenen Berufsgruppen durch Leistungstests. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37 (4), 191-196.
- Schmidt-Atzert, L. (2002). Rezension zum Intelligenz-Struktur-Test 2000 R. Zeitschrift für Personalpsychologie 1, 50-56.
- Schnelle, J. (2004). Einfluss von Lernziel-Vorsätzen auf das zukünftige Leistungsverhalten im modifizierten Lernpotenzial-Assessment Center. Unveröffentlichte Diplomarbeit der Universität Konstanz. <http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2004/1272>
- Schuler, H. & Barthelme, D. (1995). Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In B. Seyfried (Hrsg.) Stolperstein Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen? Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 179 (S. 77-116). Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Schuler, H. & Höft, St. (2004). Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl. In Schuler, H. (Hrsg.) Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie 1 - Grundlagen und Personalpsychologie. S. 439-532. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Stehle, W. (1987, Hrsg.). Assessment Center als Methode der Personalentwicklung. (Beiträge zur Organisationspsychologie Band 3). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. & Stehle, W. (1992). Assessment-Center als Methode der Personalentwicklung (Beiträge zur Organisationspsychologie, Bd. 3, 2. Aufl.). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (1992). Assessment-Center als Auswahl- und Entwicklungsinstrument: Einleitung und Überblick. In H. Schuler & W. Stehle (Hrsg.), Assessment-Center als Methode der Personalentwicklung (2. Aufl., S. 1-31). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (1999). Auswahl von Gründungsunternehmern mittels Interview – Ein Erfahrungsbericht. In K. Moser, B. Batinic & J. Zempel (Hg.) Unternehmerisch erfolgreiches Handeln, 145-153. Göttingen VAP
- Schuler, H. (2000). Psychologische Personalauswahl. 3. Auflage. Göttingen: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2001). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2002). Das Einstellungsinterview. Ein Arbeits- und Trainingsbuch. Göttingen: Hogrefe.
- Selbach, R. & Pullig, K. (1992). Handbuch Mitarbeiterbeurteilung. Wiesbaden: Gabler.
- Stehle, W. & Brunöhler, A. (1992). Assessment-Center als Instrument der Ausbildungsbedarfsermittlung und Ausbildungsberatung bei Führungskräften. In H. Schuler & W. Stehle (Hrsg.), Assessment-Center als Methode der Personalentwicklung (2. Aufl., S. 126-137). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Stumpf, H. & Nauels, H.-U. (1988). Untersuchungen zur prognostischen Validität des TMS und der Abiturdurchschnittsnote im Studiengang Humanmedizin. In Trost, G. (Hg.). Test für medizinische Studiengänge. Studien zur Evaluation. 12. Arbeitsbericht, S. 94-217.
- Sünderhauf, K., Stumpf, S. & Höft, S. (Hrsg., 2005). Assessment Center - Von der Auftragsklärung bis zur Qualitätssicherung. Ein Handbuch von Praktikern für Praktiker Lengerich: Pabst Science Publisher.
- Tacke, G. (1985). Alltagsdiagnostik: Theoretische und empirische Befunde zur Personenwahrnehmung. Weinheim: Beltz.
- Trost, G. & von Hayn, S. (2001). Auswahlgespräche mit Studienbewerbern. Handreichung für die Hochschulen. Hrsg. Von der Deutschen Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände BDA im Internet erhältlich unter <http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/D56C82DA70A541A5C1256DE70069F3F3> (Stand Juni 2005).
- Trost, G. (2004). Die Schulabschlussnote sagt am meisten aus. Studierfähigkeitstests im internationalen Vergleich. In DAAD (Hrsg.), Die internationale Hochschule, ein Handbuch für Politik und Praxisbetreuung. (Bd. 7): Betreuung, Zulassung, Ausländerrecht. Bielefeld: Bertelsmann.

- Trost, G., Blum, F., Fay, E., Klieme, E., Maichle, U., Meyer, M. & Nauels, H.-U. (1998). Evaluation des Tests für Medizinische Studiengänge (TMS): Synopse der Ergebnisse. Bonn: Institut für Test und Begabungsforschung.
- Westhoff, K. & Dewald, D. (1990). Effekte der Übung in der Bearbeitung von Konzentrationstests. *Diagnostica*. 36. S. 1-15.
- Westhoff, K., Hellfritsch, L.J., Hornke, L.F., Kubinger, K.D., Lang, F., Moosbrugger, H., Püschel, A. & Reimann, G. (Hrsg.)(2004). Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. Lengerich: Pabst.
- Wottawa, H. (2002). Potenzialanalyse und berufsbezogene Persönlichkeitsentwicklung. Vortrag, Berlin 12.9. 2002, Freie Universität.
- Wottawa, H., Kirbach, C., Monte, C. & Oenning, St. (2004). Recruiting und Assessment im Internet. Werkzeuge für eine optimierte Personalauswahl und Potenzialerkennung. Vandenhoeck und Ruprecht
- ZTD Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik am Departement für Psychologie der Universität
Eignungstest für das Medizinstudium in der Schweiz (EMS) – was ist das? Fribourg
<http://www.unifr.ch/ztd/>

Ergänzende Texte, die als Kopjervorlagen vorhanden sind:

-Inhalt des Readers I -

- Wottawa: Entwicklungstrends psychologischer Eignungsdiagnostik (3 Bl.)
- Schorr: Diagnostische Praxis in der AO-Psychologie (5 Bl.)
- Hossiep: Zur Bedeutung der Berufseignungsdiagnostik für den Bereich Personal (6 Blätter)
- Ahlbrecht & Hillejahn: Potentialbeurteilung von Führungskräften (6 Bl.)
- Schuler & Stehle: Soziale Validität eignungsdiagnostischer Verfahren (4 Bl.)
- Holling & Leppold : Zur sozialen Validität von AC (5 Bl.)
- Friedel-Howe: Probleme der Führungspotentialbeurteilung bei Frauen (3 Bl.)
- Fruhner u.a.: Einige Determinanten der Bewertung von Personalauswahlverfahren (9 Blätter)
- Jeserich (1989, S. 183-228): Führen heißt Visionen haben, Mitarbeiter auswählen und fördern (24 Blätter)
- Jetter: Der Stellenwert des Einstellungsinterviews im Rahmen neuerer eignungsdiagnostischer Entwicklungen im Personalwesen (4 Blätter)
- Hoyos: Die Rolle der Anforderungsanalyse im eignungsdiagnostischen Prozeß (9 Blätter)
- Funke & Schuler: Personalauswahl im Bereich industrieller Forschung und Entwicklung (17 Blätter)
- Booth: Anwendungsmöglichkeiten für Personal-Computer in der eignungsdiagnostischen Praxis (7 Blätter)
- Jeserich (1997, S. 19-97, 40 Blätter) Erfolgreiche Instrumente der Diagnose
 - 1: Methodische und organisatorische Kriterien
 - 2: Das Personalentwicklungs-Seminar PES
 - 3: Das Einzel- oder Single-Assessment-Center SAC
 4. Das Strukturierte Biographische Interview
 - 5: Anforderungserhebung
- Hossiep: Das Assessment Center (16 Bl.)
- Gruppe: Erfahrungen mit ACs (4 Bl.)
- Otte & Uhlmann: ...Tests als alternative Methoden zu AC (7 Bl.)
- Maukisch: Erfolgskontrollen von Assessment Center Systemen: Der Stand der Forschung (6 Blätter)
- Hohner & Hoff: Beurteilung als Persönlichkeitsförderung? Aspekte einer entwicklungsorientierten Diagnostik (15 Blätter)
- Hohner: Personalentwicklung, berufliche Autonomie und konsensorientierte Diagnostik (11 Blätter)
- Schuler & Stehle (21 Blätter):
Inhaltsverzeichnis zu "AC als Methode der PE"
Assessment Center als Auswahl- und Entwicklungsinstrument
- Drake & Reddemann: Das Assessment Center: Sein Stellenwert als Förderungs- und Auswahlinstrument im Unternehmen (9 Blätter)
- Stehle & Brunöhler: Assessment Center als Instrument der Ausbildungsbedarfsermittlung und Ausbildungsberatung bei Führungskräften (6 Blätter)
- Gratton: Der Einsatz des Assessment Centers zur Management-Entwicklung - Eine Fallstudie (11 Blätter)
- Baltes: Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen: Lebenslanges lernen nonstop?

-Inhalt des Readers II -

- Eckardt, H.-H. & Hilke, R. (1986). Prinzipien der eignungsdiagnostischen Tätigkeit in den Arbeitsämtern der Bundesrepublik Deutschland. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 30 (4), 105-108. (4 Blätter)
- Eckardt, H.-H. (1990). Geschichte der Berufseignungsdiagnostik in der Arbeitsverwaltung der Bundesrepublik Deutschland. *Diagnostica*, 36 (3), 264-282. (19 Blätter)
- Althoff, K. (1990). Zur Geschichte der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. und ihrer Bedeutung für die Entwicklung der Berufseignungsdiagnostik im Nachkriegsdeutschland. *Diagnostica*, 36 (3), 249-263. (15 Blätter)
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (2003). Neue Standards für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung: Die DIN 33430. <http://www.dgps.de/news/details.php4?id=126>. (4 Blätter)
- DIN 33430 für Eignungsdiagnostik. Das innovative Projekt des BDP jetzt als Gelbdruck. *Report Psychologie*, 25 (11-12/2000), 712-714. (3 Blätter)
- Rolfs, H. & Schuler, H. (2002). Berufliche Interessenkongruenz und das Erleben im Studium (2002). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46 (3), 137-149. (13 Blätter)
- Müller, G. F., Garrecht, M., Pikal, E. & Reedwisch, N. (2002). Führungskräfte mit unternehmerischer Verantwortung. Selbständigkeitsrelevante Persönlichkeitsausprägungen im Vergleich zu anderen führungsgeeigneten Angestellten und freien Unternehmern oder Selbständigen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 19-26. (8 Blätter)
- Becker, P. (2001). Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit: Eine Zwischenbilanz. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 18-26. (9 Blätter)
- Machwirth, U., Schuler, H. & Moser, K. (1996). Entscheidungsprozesse bei der Analyse von Bewerbungsunterlagen. *Diagnostica*, 42 (3), 220-241. (11 Blätter)
- Marcus, B., Funke, U. & Schuler, H. (1997). Integrity Tests als spezielle Gruppe eignungsdiagnostischer Verfahren: Literaturüberblick und metaanalytische Befunde zur Konstruktvalidität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41 (1), 2-17. (16 Blätter)
- Schuler, H. () Auswahl von Gründungsunternehmern mittels Interview – Ein Erfahrungsbericht. 145-153 (5 Blätter)
- Moser, K. (1995). Vergleich unterschiedlicher Wege der Gewinnung neuer Mitarbeiter. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39 (3), 105-114. (10 Blätter)
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 262-274. (13 Blätter)
- Schmidt-Atzert, L. & Deter, B. (1993). Die Vorhersage des Ausbildungserfolgs bei verschiedenen Berufsgruppen durch Leistungstests. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37 (4), 191-196. (6 Blätter)
- Schuler, H. (1990). Personenauswahl aus der Sicht der Bewerber: Zum Erleben eignungsdiagnostischer Situationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34 (4), 184-191. (8 Blätter)
- Köchling, A. C. & Körner, St. (1996). Personalauswahl aus der Sicht der Betroffenen: Zur bewerberorientierten Gestaltung von Beurteilungssituationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 40 (1), 22-37. (16 Blätter)
- Schuler, H. & Moser, K. (1995). Die Validität des Multimodalen Interviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39 (1), 2-12. (11 Blätter)
- Schmidt-Atzert, L. (2002). Tests und Tools. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 50-55. (6 Blätter)
- Hühnerbein-Sollmann, Ch. (1999). Wie entwickeln Experten Assessment-Center? *Wirtschaftspsychologie*, 6 (4), 6-13. (8 Blätter)
- Kelbetz, G. & Schuler, H. (2002). Verbessert Vorerfahrung die Leistung im Assessment-Center? *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 1, 4-18. (15 Blätter)
- Krause, D. E., Meyer, C. zu Kniendorf & Gebert, D. (2001). Aktuelle Trends in der Assessment-Center-Anwendung. *Forum*, 3, 47-55. (9 Blätter)
- Ochmann, H. & Röhr, G. (2001). Das Lernpotenzial-AC im Rahmen der Cultural Due Diligence bei Fusionen. *Forum*, 3, 56-60. (5 Blätter)
- Exler, Ch. & Kleinmann, M. (1997). Die Wirkung impliziter Kriterien bei einem Personalauswahlverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41 (2), 86-90. (5 Blätter)
- Sieverding, M. (2000): „Alle wahren Gefühle verbergen und mit fester Stimme und wohlformulierten Sätzen glänzen!“ – Die Bedeutung von Selbstdarstellungsregeln im Bewerbungsgespräch. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 152-156
- Birkhan, G. (2001). Das Einzel-Assessment. Anatomie eines der wichtigsten Tage im Leben des Managers Herr Y. <http://www.management.diagnostik.de/fach01.html>. (11 Blätter)