

Uwe Peter Kanning / Jens Pöttker / Katharina Klinge

Personalauswahl

Leitfaden für die Praxis

2008

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
1 Wenn das Bauchgefühl täuscht – Fallstricke der Personaldiagnostik	1
1.1 Was ist Personaldiagnostik	1
1.2 Systematische Fehler bei der Beurteilung anderer Menschen	5
1.3 Fehler im Prozess der Personaldiagnostik	12
1.4 Fehleinschätzung der Ökonomie eines Auswahlverfahrens	17
1.5 Fazit	20
1.6 Weiterführende Literatur	21
2 Jenseits des Bauchgefühls – Kriterien professioneller Personaldiagnostik	22
2.1 Objektivität	22
2.2 Zuverlässigkeit	28
2.3 Gültigkeit	30
2.4 Fazit	33
2.5 Weiterführende Literatur	34
3 Diagnostische Methoden im Überblick	35
3.1 Bewerbungsunterlagen	35
3.2 Tests und Fragebögen	37
3.3 Einstellungsinterview	40
3.4 Arbeitsprobe, Praktikum und Probezeit	42
3.5 Assessment Center	45
3.6 Fazit	46
3.7 Weiterführende Literatur	47
4 Welche Mitarbeiter werden gesucht? – Anforderungsanalyse	48
4.1 Ziel einer Anforderungsanalyse	48
4.2 Methoden der Anforderungsanalyse	50
4.2.1 Die intuitive Methode	51
4.2.2 Die arbeitsanalytische Methode	53
4.2.3 Die personenanalytische Methode	55
4.2.4 Die Methode der erfolgskritischen Ereignisse	57
4.3 Systematisches Vorgehen	59
4.3.1 Erstellen eines Anforderungsprofils	59
4.3.2 Festlegung der Minimalanforderungen	64
4.4 Praxisbeispiel	66
4.5 Fazit	71
4.6 Weiterführende Literatur	71
5 Bewerber gezielt anwerben – Personalmarketing	72
5.1 Grundprinzip des Personalmarketings	72
5.2 Prozess des Personalmarketings	75
5.3 Methoden des Personalmarketings	79
5.4 Personalmarketing jenseits der Anwerbung von Bewerbern	83

5.5	Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG)	86
5.6	Fazit	89
5.7	Weiterführende Literatur	90
6	Bewerbungsunterlagen analysieren	91
6.1	Grundprinzipien der Analyse von Bewerbungsmappen	91
6.2	Bausteine der Bewerbungsmappe	94
6.2.1	Mappe und Lichtbild	94
6.2.2	Anschreiben	96
6.2.3	Lebenslauf	98
6.2.4	Zeugnisse	100
6.3	Fazit	105
6.4	Weiterführende Literatur	106
7	Einstellungsinterviews	107
7.1	Funktionen des Einstellungsinterviews	107
7.2	Rechtliche Aspekte	108
7.2.1	Rechtsquellen des Arbeitsrechts	109
7.2.2	Rechtliche Grundsätze und unzulässige Fragen	111
7.2.3	DIN 33430 – Richtlinien für eine berufsbezogene Eignungsbeurteilung	114
7.3	Fragetypen und rhetorische Mittel im Einstellungsinterview	116
7.4	Strukturierungsgrade von Einstellungsinterviews	121
7.5	Das Multimodale Interview MMI®	125
7.6	Chronologie	131
7.6.1	Planung	131
7.6.2	Durchführung	134
7.6.3	Nachbereitung und Entscheidung	136
7.6.4	Checkliste	141
7.7	Systematisches Vorgehen	143
7.8	Praxisbeispiel	149
7.9	Fazit	156
7.10	Weiterführende Literatur	157
8	Kommunikation im Bewerbungsprozess	158
8.1	Schriftliche Kommunikation im Bewerbungsprozess	158
8.1.1	Eingangsbestätigung für eine Bewerbung	158
8.1.2	Direkte Absage nach Eingang der Bewerbung	159
8.1.3	Zwischenbescheid	160
8.1.4	Anforderung zusätzlicher Unterlagen	161
8.1.5	Einladung zum Vorstellungsgespräch	161
8.1.6	Absage	163
8.1.7	Eisschreiben	164
8.2	Protokollbogen zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen	165
8.3	Beispiel für einen Interviewleitfaden	168
	Glossar	175
	Literaturverzeichnis	187
	Stichwortverzeichnis	193