

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XI
Verzeichnis der Übersichten	XIII

1. Grundlagen der Personalauswahl	1
1.1 Gründe für eine systematische Personalauswahl	1
1.1.1 Entscheidungsmöglichkeiten	1
1.1.2 Vermeiden von Frühfluktuation und Kosten	5
1.1.3. Einstellung als Investitionsentscheidung	6
1.1.4 Wahl des produktivsten Bewerbers	7
1.1.5 Verantwortung gegenüber Personen	11
1.2 Technische Gütekriterien von Auswahlverfahren	12
1.2.1 Das Kriterium der Objektivität	12
1.2.2 Das Kriterium der Reliabilität	13
1.2.3 Das Kriterium der Validität	14
1.2.4 Validitätsgeneralisierung mittels Metaanalysen	21
1.2.5 Tabellen mit Erfolgsquoten	22
1.3 Praktische Anforderungen an Auswahlverfahren	23
1.4 Soziale Validität und Fairness von Auswahlverfahren	25
1.4.1 Das Konzept der sozialen Validität	25
1.4.2 Prozessfairness (prozedurale Gerechtigkeit)	25
1.4.3 Ergebnisfairness (Verteilungsgerechtigkeit)	29
2. Das Anforderungsprofil als Auswahlbasis	31
2.1 Bedeutung des Anforderungsprofiles	31
2.2 Grundlagen des Anforderungsprofiles	33
2.2.1 Die freie Stelle als Hauptgrundlage	33
2.2.2 Personenbezogene Stellen sowie Entwicklungspotenzial	35
2.3 Grenzen des Anforderungsprofiles	37
2.4 Komponenten des Anforderungsprofiles	40
2.4.1 Das Bildungsprofil	40
2.4.2 Das Berufserfahrungsprofil	43
2.4.3 Das Persönlichkeitsprofil	46
2.4.4 Ergänzende Profile	51
2.5 Forschungsergebnisse zur Anforderungsanalyse	56
3. Bewerberansprache und Informationskontakte	59
3.1 Interne Wege der Ansprache und Rekrutierung	59
3.1.1 Vorteile des internen Arbeitsmarktes	59
3.1.2 Die interne Stellenausschreibung	60
3.2 Externe Wege der Ansprache und Rekrutierung	62
3.2.1 Übersicht über Kontaktmöglichkeiten	62
3.2.2 Phänomene bei formeller und informeller Rekrutierung	69
3.3 Das Personalinserat	73
3.3.1 Einführung	73
3.3.2 Das Layout von Personalinseraten	75
3.3.3 Der Inhalt von Personalinseraten	76

3.4. Telefonische Informationen für Bewerber	83
3.4.1 Der Telefonkontakt aus Unternehmenssicht	83
3.4.2 Der Telefonkontakt aus Bewerbersicht	85
3.5 Kontaktinitiativen von Arbeitnehmerseite	86
3.5.1 Das Selbstinserat	86
3.5.2 Die Initiativbewerbung	87
3.6 Korrespondenz mit Bewerbern	89
4. Die Vorauswahl von Bewerbern	91
4.1 Die Bedeutung der Vorauswahl	91
4.2 Verbreitung und Gewicht der Vorauswahlinstrumente	94
4.3 Der äußere Eindruck der Bewerbungsunterlagen	95
4.4 Das Bewerbungsschreiben	97
4.4.1 Empirische Ergebnisse	97
4.4.2 Die Analyse des Bewerbungsschreibens	99
4.4.3 Das Anschreiben aus Bewerbersicht	100
4.5 Das Lichtbild	104
4.5.1 Forschungsergebnisse zum Lichtbild	104
4.5.2 Wirkungen des Aussehens von Bewerbern	105
4.5.3 Die Analyse des Lichtbildes	114
4.5.4 Das Lichtbild aus Bewerbersicht	116
4.6 Der Lebenslauf	116
4.6.1 Empirische Ergebnisse	116
4.6.2 Die Analyse des Lebenslaufes	118
4.6.3 Der Lebenslauf aus Bewerbersicht	131
4.6.4 Muster eines retrograden Lebenslaufes	133
4.7 Die Analyse von Hochschulzertifikaten	143
4.7.1 Einführende Überlegungen	143
4.7.2 Die Analyse der Hochschulinstitution	144
4.7.3 Fachrichtung und Studienschwerpunkt	145
4.7.4 Die Bedeutung von Noten	146
4.7.5 Abschlussarbeit und Dissertation	153
4.7.6 Ergänzende Kriterien bei Absolventen	154
4.8 Die Analyse von Arbeitszeugnissen	159
4.8.1 Der Informationswert von Zeugnissen	159
4.8.2 Systematische und gründliche Inhaltsanalyse	162
5. Das Vorstellungsgespräch (Interview)	169
5.1 Bedeutung des Vorstellungsgespräches	169
5.2 Vorbereitung auf das Gespräch	175
5.2.1 Vorbereitung durch Bewerber	175
5.2.2 Vorbereitung durch Interviewer	176
5.3 Arten von Vorstellungsgesprächen	182
5.3.1 Der Strukturierungsgrad	182
5.3.2 Die Teilnehmerkombination	195
5.3.3 Zeitpunkte, Mitteleinsatz und Abfolgen..	200
5.4 Idealtypischer Verlauf des Vorstellungsgespräches	206
5.4.1 Einführung und Funktionen	206
5.4.2 Die Kontaktphase	206
5.4.3 Die eignungsdiagnostische Phase	209

5.4.4 Informationsphase und Konditionenphase	214
5.4.5 Die Abschlussphase	218
5.5 Das situative Vorstellungsgespräch	219
5.5.1 Einführung	219
5.5.2 Entwicklung und Durchführung	220
5.5.3 Bewertung des situativen Interviews	225
5.5.4 Situative Tests	238
5.5.5 Fragenbeispiele zum situativen Interview	239
5.6 Das strukturierte Verhaltensbeschreibungs-Interview	241
5.6.1 Einführende Darstellung	241
5.6.2 Bewertung des Verhaltensbeschreibungs-Interviews	242
5.6.3 Vergleich mit dem situativen Interview	247
5.6.4 Fragenbeispiele	252
5.7. Das multimodale Interview	253
5.8 Weitere Interviewarten	256
5.8.1 Das teilstrukturierte verhaltensbezogene Interview	256
5.8.2 Das computerisierte Interview	257
5.8.3 Das Stressgespräch	258
6. Forschungsergebnisse zur Personalauswahl	263
6.1 Ergebnisse zum Interviewer- und Entscheiderverhalten	263
6.1.1 Ähnlichkeitseffekte	264
6.1.2 Verhalten und Leistung der Interviewer	268
6.1.3 Einschätzung von Fähigkeiten und Eigenschaften	278
6.1.4 Wirkung von Vorinformationen	282
6.1.5 Übergewicht negativer Informationen	293
6.1.6 Werbewirkung der Interviewer	300
6.1.7 Wirkung von Interviewer- und Entscheidertraining	307
6.1.8 Vorentscheidung und Endauswahl	312
6.2 Ergebnisse zum Verhalten und zu Merkmalen von Bewerbern	328
6.2.1 Reaktivität und Kommunikationsstil	328
6.2.2 Nonverbales und paralinguistisches Bewerberverhalten	330
6.2.3 Das Bewerberalter als Einflussfaktor	335
6.2.4 Das Geschlecht als Einflussfaktor	342
6.2.5 Behinderung des Bewerbers als Einflussfaktor	354
6.2.6 Eindrucksmanagement des Bewerbers	362
6.2.7 Wirkung einer realistischen Tätigkeitsvorschau	372
6.2.8 Wirkung von Bewerbertraining	383
6.2.9 Die abschließende Bewerberentscheidung	386
6.3 Ergebnisse zur Auswahl- und Interviewgestaltung	394
6.3.1 Interviewdauer und Interviewzeitpunkt	394
6.3.2 Gesprächsanteile von Interviewer und Bewerber	398
6.3.3 Eignungsdiagnose und Bewerberattraktion	399
6.3.4 Reihenfolgeeffekte bei Informationen	401
6.3.5 Kontrasteffekte bei Bewerbern	403
6.4 Die Nutzung von Referenzen	405
6.4.1 Referenzarten	405
6.4.2 Häufigkeit der Referenzeinholung	406
6.4.3 Validität von Referenzen	408
6.4.4 Referenzeinholung durch Personalberater	409

6.4.5 Referenzen aus Arbeitgebersicht	412
6.4.6 Referenzen aus Arbeitnehmersicht	415
6.5 Abschließende Bemerkungen zur Personalauswahlforschung	417
6.5.1 Feld- und Laborforschung	417
6.5.2 Papierform-Bewerber	418
6.5.3 Geringe Involviertheit	419
6.5.4 Studenten als Versuchspersonen	420
6.5.5 Verschiedene Einschränkungen	423
Literaturverzeichnis	425
Stichwortverzeichnis	471