

Vorwort.....	V
1. Stellenbesetzung als doppelter Zuordnungsprozeß:	
Einführung in Text und Materie.....	2
1.1 Gesellschaftliche Zuordnungsprozesse.....	2
1.2 Doppelte Selbst- und Fremddiagnose.....	6
1.3 Phasenmodell.....	7
2. Betriebliche Rekrutierung	12
2.1 Einführung	12
2.2 Segmentationstheorien.....	13
2.3 Der Betriebsstrategische Ansatz	19
2.3.1 Das Konzept.....	19
2.3.2 Autonomie	20
2.3.3 Arbeitskräftestrategien.....	22
2.4 Betriebliche Rekrutierungsstrategien.....	28
2.4.1 Tayloristische Arbeitsorganisation	28
2.4.2 Professionelle Arbeitsorganisation	30
2.4.3 Der interne Arbeitsmarkt	33
2.5 Interne Arbeitsmärkte aus Unternehmensperspektive	36
2.6 Der interne Arbeitsmarkt aus Arbeitnehmerperspektive	42
2.7 Diskriminierung.....	44
3. Eignungsdiagnostik: wissenschaftlich-methodische Grundlagen	50
3.1 Einführung	50
3.2 Grundannahmen der Eignungsdiagnostik.....	50
3.3 Funktionen der Eignungsdiagnostik	54
3.4 Ein Hypothesenmodell.....	59
3.5 Arbeitsplatz- und Anforderungsanalyse	65
3.6 Das Erfolgskriterienproblem.....	69
3.7 Das Prädiktorproblem.....	76
3.8 Hypothesenbildung	82
3.8.1 Der eigenschaftszentrierte Ansatz.....	82
3.8.2 Der tätigkeitszentrierte Ansatz.....	85
3.9 Validierung	87
3.9.1 Kriterienbezogene Validierung.....	90

3.9.2 Inhaltsvalidierung	93
3.9.3 Konstruktvalidierung	95
3.9.4 Selektions- und Basisrate	99
4. Phase 1: Personalanwerbung und Stellensuche.....	104
4.1 Einführung	104
4.2 Das Konzept des Personalmarketing	105
4.2.1 Ziele des Personalmarketing	109
4.2.2 Dimensionen des Personalmarketing	111
4.2.2.1 Internes Personalmarketing	111
4.2.2.2 Externes Personalmarketing	112
4.3 Personalanwerbung.....	114
4.3.1 Funktionen der Personalanwerbung	115
4.3.2 Strategien der Personalanwerbung	115
4.3.2.1 Direkte Anwerbung: Wahl der Anwerbungskanäle.....	116
4.3.2.2 Direkte Anwerbung: Gestaltung der Werbemaßnahmen.....	132
4.3.2.3 Indirekte Anwerbung: Imagebildende Maßnahmen	134
4.3.3 Planung von Personalanwerbungsstrategien	137
4.3.4 Erfolgskontrollen der Personalanwerbung	143
4.3.5 Diskriminierung bei der Personalanwerbung	147
4.4 Stellensuche und Stellenfindung	150
4.4.1 Ausbildungs- und Berufswahl	151
4.4.2 Arbeitsplatzsuche	152
4.4.2.1 Suchstrategien.....	156
4.4.2.2 Suchwege verschiedener Arbeitsmarktgruppen	157
4.4.2.3 Erfolgskontrollen der Suchwege	162
4.4.3 Der individuelle Entscheidungsprozeß.....	164
4.4.3.1 Die Bedeutung von Arbeitsplatzmerkmalen und Rekrutierungsstrategien	164
4.4.3.2 Präferenzen von BewerberInnen.....	167
4.4.3.3 Der Entschluß zur Bewerbung.....	170
5. Phase 2: Personalvorauswahl	172
5.1 Einführung	172
5.2 Bewerbungsunterlagencreening	173
5.2.1 Funktionen des Screenings	173
5.2.2 Hypothesen beim Bewerbungsunterlagencreening	175
5.2.2.1 Der Gesamteindruck	176

5.2.2.2 Das Anschreiben	177
5.2.2.3 Der Lebenslauf.....	180
5.2.2.4 Schul- und Abschußzeugnisse	183
5.2.2.5 Arbeitszeugnisse und Referenzen	185
5.2.3 Bewertung des Bewerbungsunterlagencreenings	191
5.3 Weitere Verfahren der Vorauswahl	196
5.4 Die Bewerberseite	198
6. Phase 3: Personalauswahl und Erleben der Auswahlssituation	200
6.1 Einführung	200
6.2 Interne und externe Auswahl	201
6.3 Auswahlverfahren	203
6.3.1 Überblick	203
6.3.2 Psychometrische Testverfahren	204
6.3.2.1 Konstruktionsprinzip	204
6.3.2.2 Typisierung von Tests.....	206
6.3.2.3 Der Einsatz von Tests als betriebliche Strategie.....	217
6.3.3 Lern(fähigkeits)tests	219
6.3.4 Probezeit	220
6.3.5 Arbeitsproben und situative Verfahren	222
6.3.6 Assessment Center.....	230
6.3.7 Biographischer Fragebogen	234
6.3.8 Weitere Verfahren.....	243
6.3.9 Das Einstellungsinterview	244
6.3.9.1 Interviewformen.....	244
6.3.9.2 Strukturierte Interviews	252
6.3.9.3 Reale Interviews	255
6.3.9.4 Das Interview als betriebliche Strategie	259
6.4 Der Einsatz von Computern in der Personalauswahl.....	260
6.5 Der Einsatz von Auswahlverfahren als betriebliche Strategie.....	269
6.5.1 Anwendung von Verfahren.....	269
6.5.2 Betriebsstrategische Gesichtspunkte.....	275
6.6 Der Prozeß der Urteilsbildung	278
6.6.1 Die BeurteilerInnen.....	278
6.6.1.1 Die Rolle der BeurteilerInnen.....	278
6.6.1.2 Situative Einflußfaktoren	282
6.6.2 Klinische versus mechanische Urteilsbildung	284

Inhalt

6.6.2.1 Bedeutung klinischer Urteile.....	284
6.6.2.2 Statistische (aktuarische) Urteilsbildung.....	286
6.6.2.3 Die Güte menschlicher Urteile	287
6.6.2.4 Menschliche Urteilstendenzen.....	289
6.6.2.5 Verbesserungsmöglichkeiten für menschliche Urteilsprozesse.....	299
6.7 Die BewerberInnen.....	302
6.7.1 Erleben der Auswahlverfahren	302
6.7.2 Akzeptanz von Verfahren.....	304
6.7.3 Strategien der BewerberInnen	308
6.7.3.1 Impression Management	308
6.7.3.2 Vorbereitung auf die Auswahlssituation.....	310
6.7.3.3 Soziale Erwünschtheit	311
6.7.3.4 Hypothesengeleitetes Verhalten	312
6.7.4 Eindrucksbildung und Selbstbeurteilung.....	313
6.8 Diskriminierung.....	317
7. Phase 4: Verbleib und Kündigung.....	322
7.1 Einführung.....	322
7.2 Die neuen Organisationsmitglieder	323
7.2.1 Erwartungshaltungen vor und nach Eintritt in die Organisation	323
7.2.2 Kündigungswunsch nach Arbeitsantritt	325
7.3 Maßnahmen zum Verbleib der Arbeitskräfte	331
7.3.1 Informationspolitik des Betriebs	331
7.3.2 Einarbeitung und Integration.....	335
7.3.3 Angebote des internen Arbeitsmarktes.....	338
7.3.4 Weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Commitment	340
7.4 Ausstellung von Beschäftigten	341
7.4.1 Funktionen der Trennung	343
7.4.2 Ablauf der Trennung	346
8. Literaturverzeichnis	349
9. AutorInnenverzeichnis	370
10. Stichwortverzeichnis	374