

Inhalt

Geleitwort	7
Vorwort	8
Einleitung: Warum wir eine neue Personalauswahl brauchen, nicht nur im internationalen Umfeld	11
Teil 1: Herausforderungen der internationalen Personalauswahl	22
1.1 Es gibt keine Objektivität – warum die klassische Eignungsdiagnostik zu kurz greift	22
1.2 Es gibt keine Reliabilität – wie die Auswahlentscheidung von der Situation und den Auswählenden abhängt	28
1.3 Es gibt keine Rationalität – keine Auswahl ohne Bauchgefühl	32
1.4 Interkulturelle Eignungsdiagnostik – Plädoyer für eine ganzheitliche Personalauswahl	35
Teil 2: Wie unser Urteil entsteht	38
2.1 Fragen machen Antworten – über die Beeinflussung der Antwort durch die Art der Fragen	38
2.2 Illusionen der Wahrheit – wie unsere Intuition funktioniert	52
2.3 Es gibt keine Fakten ohne Emotionen – Hinweise der Hirnforschung über das Bauchgefühl im Bewerbungsgespräch	63
2.4 Die Kandidaten entstehen im Gespräch – ein systemischer Blick auf die Dynamik des Auswahlprozesses	72
2.5 »Sie passte nicht zu uns« – zur Wirkung kultureller Unterschiede in der Personalauswahl	86
2.6 Von der Zukunft her auswählen – eine wirtschaftswissenschaftliche Perspektive auf unsere Subjektivität in komplexen Umgebungen	94
2.7 Wie unser Urteil entsteht – ein Fallbeispiel	99

Teil 3: Kulturelle Unterschiede im Bewerbungsgespräch	108
3.1 »Du schwarz, ich weiß« – Grundlagen der interkulturellen Kommunikation	108
3.2 »Er hat sich sehr gut präsentiert« – fundamentale Unterschiede in der Selbstdarstellung	122
3.3 »Sie kam nicht auf den Punkt!« – kulturell geprägte Denkstile und Argumentationsmuster	157
3.4 Von West nach Ost – Kulturregionen im Vorstellungsgespräch	179
3.5 Leitsätze für die internationale Personalauswahl	187
Teil 4: Instrumente für die internationale Personalauswahl	193
4.1 Wen wir suchen – Anforderungsprofile, Kompetenzmodelle und Interviewleitfäden in der internationalen Personalauswahl	193
4.2 Wie wir suchen – Vorstellungsgespräche, Assessment-Center und Persönlichkeitstests interkulturell neu justieren	207
4.3 Wie wir nachhaltig besser werden – Interviewtrainings und Onboardingprozesse	240
Fazit: Gute Personalauswahl als Kennzahl für die Zukunftsfähigkeit unserer Organisationen	249
Literatur	255
Dank	263
Leserstimmen	264