

1. Record Nr.	UNINA9910139182303321
Titolo	Mitarbeiter auswählen - Personaldiagnostik in der Praxis : Grundlagen - Handlungshilfen - Praxisbeispiele // DGFP e.V
Pubbl/distr/stampa	Bielefeld, : wbv Publikation, 2009
ISBN	3-7639-4484-2
Edizione	[1st ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (161 p.)
Collana	DGFP PraxisEdition ; 94
Disciplina	658.311
Soggetti	Personal Personalmanagement Personalentwicklung Kompetenzen Bewerbung Personalauswahl Management Mitarbeiter Kompetenzmodell Potenzialanalyse Handlungshilfe Beurteilung Personaldiagnostik Personalrekrutierung Bewerberauswahl Feedback
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	Description based upon print version of record.
Nota di contenuto	Vorwort 1 Businessorientiertes Personalmanagement 2 Eckpunkte eines Personaldiagnostikkonzepts 3 Kompetenzmodelle 3.1 Grundlagen für Kompetenzmodelle: Die Unternehmenswerte 3.2 Kompetenzen 3.3 Einführung von Kompetenzmodellen 3.4 Erstellung eines Kompetenzmodells 3.5 Klärungsbedarf bei der Erstellung von Kompetenzmodellen 3.6 Überführung des erarbeiteten

Kompetenzmodells in personalwirtschaftliche Instrumente 3.7
Zusammenfassung und Würdigung 4 Verfahren der
Bewerbervorauswahl 4.1 Allgemeiner Prozess der Bewerbervorauswahl
4.2 Definition eines Anforderungsprofils 4.3 Personalsuche 4.4
Verwaltung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen und
Informationen 4.5 Entscheidung über das weitere Vorgehen 4.6
Zusammenfassung und Würdigung 5 Verfahren zur Leistungs- und
Verhaltensbeurteilung 5.1 Leistung und Leistungsbeurteilung 5.2
Leistungsbeurteilung in der Praxis 5.3 Empfehlungen für die Praxis
5.4 Zusammenfassung und Würdigung 6 Verfahren der
Bewerberauswahl und der Potenzialanalyse 6.1 Zielsetzung und
Anforderungsanalyse 6.2 Auswahlverfahren im Überblick 6.3
Qualitätssicherung 6.4 Zusammenfassung und Würdigung 7 Methoden
zur Integration von Einzelinformationen 7.1 Kombination verschiedener
diagnostischer Daten 7.2 Datenintegration von AC-Ergebnissen mit
On-the-Job-Bewertung in der Linie 7.3 Datenintegration in Form von
Personalkonferenzen 7.4 Zusammenfassung und Würdigung 8
Feedback als kritischer Erfolgsfaktor in der Personaldiagnostik 8.1
Definition von Feedback 8.2 Die Situation des Feedbackempfängers
8.3 Funktionen von Feedback in der Personaldiagnostik 8.4 Die
Feedback-Interventions-Theorie von Kluger und DeNisi 8.5
Handlungsempfehlungen für Feedbackgeber 9 Evaluation als kritischer
Erfolgsfaktor 9.1 Zweck der Evaluation 9.2 Evaluationsgegenstand und
-kriterium 9.3 Ausrichtung der Evaluation 9.4 Evaluation als
Erfolgsfaktor 10 Personaldiagnostik einführen und modifizieren - ein
Leitfaden 10.1 Aufbau des Leitfadens 10.2 Strategieanalyse -
Rahmenbedingungen der Personaldiagnostik 10.3 Instrumentenanalyse
10.4 Durchführungsanalyse 11 Trends in der Praxis und in der
Wissenschaft 11.1 Hire for Attitude 11.2 Persönlichkeitstests 11.3
Organizational Citizenship Behavior (OCB) 12 Anhang 12.1 Vodafone
D2 GmbH - ein Unternehmensbeispiel 12.2 Checklisten zum Umgang
mit personaldiagnostischen Instrumenten 12.3 Literaturverzeichnis und
-hinweise 12.4 Abbildungsverzeichnis

Sommario/riassunto

Wie filtert man aus der Flut der Bewerbungen die optimale Besetzung für eine vakante Stelle heraus? Experten aus großen Unternehmen wie Vodafone D2 GmbH vermitteln ihr praktisches Wissen über die Potenzialanalyse von Bewerbern und zu aktuellen Verfahren der Personalauswahl. Ein Blick auf die Trends in Praxis und Wissenschaft runden den Überblick ab.
