

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Record Nr.           | UNINA9910139182303321   |
| Titolo                  | Mitarbeiter auswählen - Personaldiagnostik in der Praxis : Grundlagen - Handlungshilfen - Praxisbeispiele [[electronic resource]] / 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<br>658.3<br>658.3/112019  |
| Soggetti                | Personal<br>Personalmanagement<br>Personalentwicklung<br>Kompetenzen<br>Bewerbung<br>Personalauswahl<br>Management<br>Mitarbeiter<br>Kompetenzmodell<br>Potenzialanalyse<br>Handlungshilfe<br>Beurteilung<br>Personaldiagnostik<br>Personalrekrutierung<br>Bewerbersauswahl<br>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 Strategieberatung - 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.

---