

1. Record Nr.	UNINA9910163139003321
Autore	Klein Birgit
Titolo	Kulturbasierte Personalauswahl : Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Siemens AG // Birgit Klein
Pubbl/distr/stampa	Köln, : Herbert von Halem Verlag, 2016
ISBN	3-7445-1117-0 3-7398-0079-8
Edizione	[1st ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (222 pages)
Soggetti	AGIL Arbeitssoziologie Assessment Center Elite Fuhrungskraft Gouvernanceethik Kapitalismus Karriere Korruption Moral Personal Personalmanagement Siemens Siemens Graduate Program Spitzenmanager Wirtschaft Wirtschaftssoziologie Parsons Talcott
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	[1. Auflage]
Nota di bibliografia	Includes bibliographical references.

Sommario/riassunto

Die Diskussion über die öffentliche Verantwortung und moralische Integrität von Spitzema-nagern reißt nicht ab. Durch einen anhaltenden Strom von Skandalen ist die Öffentlichkeit für moralische Fragen des Managements sensibilisiert. Gleichzeitig erodiert das Vertrauen in die Führungseliten der Wirtschaft. Angesichts dieser Entwicklung rückt Birgit Klein die Rekrutierungsprozesse für das Management in den Fokus. Das Personalauswahlverfahren hat unmittelbaren Einfluss darauf, welche Denkstile rekrutiert werden und welchen Stellenwert kulturelle, ethische und wertbasierte Haltungen haben. Daraus leitet sie folgende Fragen ab: Gelten kulturelle und moralische Kategorien auf dem Weg zu Führungspositionen? Sind sie tatsächlich ähnlich wichtig wie beispielsweise Erfolg und Durchsetzungsfähigkeit? Und wie kann sichergestellt werden, dass eine Führungskraft auch zu den Unternehmenswerten passt? Vor diesem Hintergrund beschreibt die Autorin die Chancen und Potenziale eines kulturbasierten Personalauswahlverfahrens und entwickelt einen Analyserahmen, der auch kulturelle Haltungen und Wertgrundsätze berücksichtigt. Wie dies gelingt, zeigt sie in einer empirischen Studie im Rahmen des FührungsNachwuchs-Recruitings der Siemens AG. Dabei wird insbesondere auf tieferliegende Identitätsmerkmale von FührungsNachwuchskräften verwiesen, die für FührungsAufgaben mit weitreichender Verantwortung konstitutiv sind.
