

Thomas Lang-von Wins
Claas Triebel
Ursula Gisela Buchner
Andrea Sandor

Potenzialbeurteilung

Diagnostische Kompetenz entwickeln -
die Personalauswahl optimieren

Mit 11 Abbildungen und 2 Tabellen.

4y Springer

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	1	3.3	Vorbeugung durch kritisches Abwägen.....	69
1.1	Irrtümer und falsche Versprechen.....	4	3.4	Aufbau der lernenden Potenzial- beurteilung.....	73
1.1.1	Irrtum des Herrn T.....	4	4	Aufgabenanalyse.....	75
1.1.2	Irrtümer, die in uns allen schlummern ...	5	4.1	Wie geht das?.....	76
1.1.3	Dereine richtige Weg?.....	8	4.2	Welche Vorgehensweise passt zu Ihnen bzw. der aktuellen Situation?.....	78
1.1.4	Einheitliche Ziele der Potenzial- beurteilung?.....	11	4.3	Empfehlungen für eine gute Aufgabenanalyse.....	80
12	Vorarbeiten.....	12	4.4	Lernfelder und kritische Überprüfung des eigenen Vorgehens: So werden Sie zum Experten.....	83
13	Ziele der lernenden Potenzial- beurteilung.....	13	5	Anforderungsanalyse: Aufgaben in Anforderungen übersetzen.....	85
2	Grundlagen der lernenden Potenzialbeurteilung.....	17	5.1	Wie geht das?.....	86
2.1	Erster Eindruck: Urteil von besonderer Qualität oder falscher Wegweiser?.....	18	5.2	Anforderungslisten: Vollständigkeit oder Relevanz?.....	92
2.2	Mit dem »Bauch« entscheiden.....	21	5.3	Sammeln von Anforderungen.....	93
2.2.1	Was ist das »Bauchgefühl«?.....	21	5.3.1	Anforderungsanalyse durch Informationssammlung.....	94
2.2.2	Eigene Intuition begründen.....	24	5.3.2	Anforderungsstrukturanalyse.....	96
2.2.3	Potenzielle Fehlerquellen.....	27	5.4	Ordnen der Anforderungen.....	100
2.3	Nachvollziehbare eigene Haltung finden.....	29	5.5	Übertragen der Anforderungen auf Personen.....	103
2.4	Glaubwürdigkeit der Kandidaten.....	32	5.5.1	Kompensatorisches Anforderungs- modell.....	103
2.5	Eigene Fehler als Lernchancen erkennen.....	35	5.5.2	Vorbereitung des Potenzial- beurteilungsverfahrens.....	108
2.5.1	Was beurteilen Personal- verantwortliche?.....	35	6	Personalmarketing: Wie spreche ich die richtigen Bewerber an?.....	111
2.6	Eignungsdiagnostik, Potenzial, Kompetenzen.....	42	6.1	Suche nach Experten und Nachwuchskräften.....	112
2.6.1	Eignungsdiagnostik.....	42	6.2	Informelle Suche nach Bewerbern.....	113
2.6.2	Potenzialanalyse.....	46	6.3	Bewerbersuche über Zeitungs- anzeigen.....	114
2.6.3	Kompetenzorientierung.....	49			
2.7	Beurteiler und System der Potenzialbeurteilung.....	53			
2.7.1	Warum Lernen?.....	54			
2.7.2	Strategisches Kompetenzmanagement ..	56			
2.8	Kompetenz, Expertise und Intuition.....	58			
3	Professionalisierte Beurteilung ...	63			
3.1	Zwei kleine Experimente.....	65			
3.2	Fehler und Professionalität.....	67			

Inhaltsverzeichnis

7	Umgang mit Bewerbungen.	119
7.1	Analyse und Bewertung von Bewerbungsunterlagen.	121
7.2	Wissenschaftliche Hintergrund- informationen.	126
7.3	Welche Vorgehensweise passt zu Ihnen bzw. der aktuellen Situation? ____	130
7.4	Lernfelder und kritische Evaluation: So werden Sie zum Experten.	134
8	Bewerbungsgespräch	137
8.1	Wie geht das?	141
8.1.1	Hintergründe.	141
8.1.2	Methoden.	150
8.2	Wie finde ich für mich eine ideale Vorgehensweise?	165
9	Kritische Überprüfung der eigenen Entscheidung.	169
9.1	Evaluation.	170
9.2	Wie geht das?	175
9.3	Welche Vorgehensweise passt zu Ihnen bzw. der aktuellen Situation? ____	180
9.4	Lernfelder und kritische Evaluation: So werden Sie zum Experten.	184
	Literatur.	187
	Stichwortverzeichnis.	193