

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Überblick	13
1.1	Begriffsklärung	13
1.2	Funktionen des Einstellungsinterviews	15
1.3	Zum Aufbau dieses Buchs	17
1.4	Lesehinweise	21
2	Die Rolle des Interviews in der Personalauswahl	23
2.1	Eignungsdiagnose als Vergleich von Person und Tätigkeit	23
2.2	Eignungsdiagnostische Verfahrenstypen	25
2.3	Der trimodale Ansatz der Berufseignungsdiagnostik	28
2.4	Bewertung eignungsdiagnostischer Verfahren	30
3	Entwicklung und Stand der Interviewforschung	48
3.1	Der lange Weg zum leistungsfähigen Auswahlverfahren	48
3.2	Komponenten der Interviewstruktur	53
3.3	Die Validität des Einstellungsinterviews	56
4	Soziale Urteilsbildung: Einflussgrößen, Fehlermöglichkeiten und Entscheidungsfindung	61
4.1	Die Einflussgrößen im Überblick	62
4.2	Die Situation	63
4.3	Die Person des Bewerbers	73
4.4	Das Verhalten des Bewerbers	83
4.5	Die Person des Interviewers	93
4.6	Das Verhalten des Interviewers	100
4.7	Prinzipien und Mechanismen der Urteilsbildung	108
4.8	Der Eindruck des Interviewers	119
4.9	Der Eindruck des Bewerbers	131
4.10	Die Beziehung zwischen Interviewer und Bewerber	142
4.11	Die Entscheidung des Interviewers	147
4.12	Die Entscheidung des Bewerbers	154

5	Anforderungsanalyse	159
5.1	Zum Erfordernis der Anforderungsanalyse	159
5.2	Ansätze und Verfahren der Anforderungsanalyse	160
5.3	Heute formulieren wir ein Anforderungsprofil!	164
5.4	Sequenz von qualitativer und quantitativer Analyse	166
5.5	Die Methode der kritischen Ereignisse	168
5.6	Bedeutsamkeit und Erfüllungsgrad von Anforderungen	170
5.7	Einige methodische Erfordernisse und Probleme	174
6	Merkmale und Konstrukte im Interview	176
6.1	Begriffsklärung	176
6.2	Kognitive Fähigkeiten und ihre Klassifikation	178
6.3	Erfassung kognitiver Fähigkeiten im Interview	181
6.4	Nicht-kognitive Merkmale	186
6.5	Zusammenwirken kognitiver und nicht-kognitiver Merkmale	197
6.6	Ergänzungen	199
7	Fragentypen	201
7.1	Offene Fragen	202
7.2	Geschlossene Fragen	203
7.3	Mehrfach- oder Kettenfragen	203
7.4	Suggestivfragen	204
7.5	Zweiseitige oder Alternativenfragen	204
7.6	Auswahlfragen	205
7.7	Kenntnisfragen	205
7.8	Schwächenanalyse	205
7.9	Sequenzielle Fragetechnik und Konkretisierungsfragen	207
7.10	Biografiebezogene Fragen	207
7.11	Situative Fragen	209
7.12	Weitere rhetorische Mittel	210
8	Interviewsysteme	213
8.1	Das Behavior Description Interview	213
8.2	Das Situative Interview	218
8.3	Das Entscheidungsorientierte Gespräch	224
9	Das Multimodale Interview	226
9.1	Ausgangspunkt	226
9.2	Theoretische Grundlagen	228
9.3	Der Aufbau des Multimodalen Interviews	230
9.4	Konstruktion und Anwendungsbeispiele	232
9.5	Integration in ein Potenzialanalyseverfahren	243

9.6	Psychometrische Qualität	246
9.7	Bewerberreaktionen	252
9.8	Charakteristika des Multimodalen Interviews	253
10	Der Ablauf des Interviews: Vorbereitung, Durchführung, Entscheidung	255
10.1	Vorbereitung	255
10.2	Durchführung	262
10.3	Nachbereitung und Entscheidung	269
11	Training	274
11.1	Einführung	274
11.2	Trainingsbedarf und Trainingsziele	275
11.3	Trainingsprinzipien	277
11.4	Transfer	279
11.5	Trainingsbausteine und Übungen	280
11.6	Beispielprogramm eines Interviewtrainings	291
11.7	Die Wirksamkeit von Interviewtrainings	293
12	Die Perspektive der Bewerber	296
12.1	Die soziale Validität von Einstellungsinterviews	297
12.2	Bewerbertraining	299
12.3	Wie Bewerber „interviewen“ können	302
12.4	Selbst(er)kenntnis	310
13	Cui bono?	313
13.1	Wiederaufnahme: Die Bedeutung der Validität	313
13.2	Weitere Nutzenparameter: Basisrate und Selektionsquote	315
13.3	Inkrementelle Validität	318
13.4	Nutzenkalkulation	321
14	Recht und Fairness	325
14.1	Rechtsfragen	325
14.2	Fairness	333
15	Bilanz	336
15.1	Worauf es ankommt	336
15.2	Thesen und Empfehlungen zum Einstellungsinterview	337
	Literatur	340
	Sachregister	367