

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Die Ziele des Vorstellungsgesprächs</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Die Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs</b>	<b>14</b>
2.1	Klarheit über das Anforderungsprofil	15
2.2	Lebenslauf (Personalfragebogen)	31
2.3	Bewerbungsanschreiben	36
2.4	Interview-Leitfaden	38
2.5	Telefoninterview	51
2.6	Organisation der Rahmenbedingungen für ein Vorstellungsgespräch	59
2.7	Rollenverteilung der Gesprächsteilnehmer	66
2.8	E-Recruiting und PC-gestütztes Bewerbersauswahl-Management	72
2.9	Rechtliche Vorschriften bei der Personalauswahl	87
<b>3</b>	<b>Die Durchführung des Vorstellungsgesprächs</b>	<b>90</b>
3.1	Gesprächsinhalt	90
3.1.1	Fragen an den Bewerber	96
3.1.1.1	Schul- und Berufsausbildung	96
3.1.1.2	Berufserfahrung, berufliche Ziele, Branchenkenntnisse, Führungserfahrung	98
3.1.1.3	Familiäre und gesellschaftliche Situationen – Soziabilität	105
3.1.1.4	Teamfähigkeit und soziale Kompetenz	108
3.1.1.5	Lernfähigkeit, -willigkeit und Flexibilität	114
3.1.1.6	Wünsche zum Gehalt und zu anderen Arbeitsbedingungen	116
3.1.1.7	Gesundheit und Belastbarkeit	120
3.1.1.8	Führungskräfteauswahl	121
3.1.2	Informationen für den Bewerber	122
3.1.2.1	Bewerberfragen, auf die Sie vorbereitet sein sollten	124
3.1.2.2	Das Unternehmen und seine Leistungen	125
3.1.2.3	Der Arbeitsplatz und die Tätigkeit	127
3.1.2.4	Die Arbeitszeit und andere Arbeitsbedingungen	129
3.1.2.5	Mitarbeiter, Kollegen und Vorgesetzte	130
3.1.2.6	Vergütungssysteme und Einstellungsgehalt	132

3.1.2.7	Sonstige Leistungen des Unternehmens und Vertragsbedingungen	134
3.1.2.8	Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten	135
3.1.2.9	Personalführungsgrundsätze und Führungskultur	136
3.1.3	Fragerecht und Offenbarungspflicht	138
3.2	Gesprächsstrategie und -technik	142
3.2.1	Mögliche Taktiken des Bewerbers	145
3.2.2	Die 20 Regeln für das Führen eines Vorstellungsgesprächs	150
3.2.3	Informationen während des Gesprächs mitschreiben	190
3.2.4	Prozessuale Diagnostik – den individuellen Zugang zum Menschen finden	193
3.2.5	Wichtiges zur »Bauchdiagnose«	195
3.2.6	Wichtige Explorationsfelder zur Einschätzung der Persönlichkeit – die sieben Säulen der Identität	197
3.2.7	Neue Wege in der Gesprächsführung	199
3.2.8	Berücksichtigung besonderer Risikofaktoren	200
3.2.9	Fragearten und Beispiele	202
3.2.10	Erweiterung des Repertoires durch zusätzliche Interviewmethoden	207
3.2.11	Frageninventar für internationale Einstellungsinterviews	210
<b>4</b>	<b>Die Auswertung des Vorstellungsgesprächs</b>	<b>215</b>
4.1	Die Chancen für eine objektive Beurteilung der Fähigkeiten und Eigenschaften	215
4.2	Der Nutzen der nichtverbalen Kommunikation	217
4.3	Das Berücksichtigen der Beurteilungsfehler	223
4.3.1	Erwartungsenttäuschung	227
4.3.2	Die Aussagefähigkeit des ersten Eindrucks	228
4.3.3	Wie können Beurteilungsfehler vermieden werden?	232
4.4	Das Abstimmen verschiedener Eindrücke	234
4.5	Der Auswertungsbogen für Vorstellungsgespräche	235
4.6	Bedeutung des Feedbacks und Nutzungsmöglichkeiten des Entwicklungquadrats	240
<b>5</b>	<b>Zusatzinformationen und Entscheidung</b>	<b>244</b>
5.1	Der Nutzen eines zweiten Vorstellungsgesprächs	244
5.2	Vorstellungsgespräche im internationalen Kontext	246
5.2.1	Kulturspezifische Verhaltensweisen für Vorstellungsgespräche	246

5.2.2	Besondere Tipps zum Umgang mit internationalen Bewerbern	248
5.3	Der Nutzen von Auswahlplanspielen und Tests, Gruppengesprächen, biografischen Informationsbogen, situativem Interview und Assessments	251
5.4	Die Entscheidungsanalyse für die Einstellung	263
5.5	Interview-Trainings	266
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>268</b>