

Inhalt

1. Einleitung	9
1.1 Thema und Fragestellung	9
1.2 Fallauswahl, Daten, Methode	14
1.3 Stand der Forschung und Literaturüberblick	20
2. Analytischer Rahmen	26
2.1 Koordinationsprobleme	26
2.2 Rationalität und Handeln in ökonomischen Kontexten	35
2.3 Strukturen, Instrumente, Institutionen	51
3. Die historische Entwicklung von Akteuren und Instrumenten	69
3.1 Personalexperten und Personalinstrumente	72
3.2 Psychologische Eignungsdiagnostik	87
3.3 Ingenieure, Ingenieurdiplome	102
4. Externe Rekrutierung: Bindungen herstellen, Qualifikation aushandeln und die Rolle der Intermediäre	121
4.1 Rekrutierungspolitik: Bindung herstellen, Bewerber lenken	122
4.2 Vorauswahl: Die Reduzierung der Anzahl an Bewerbern	142

4.3 Entscheidungsfindung: Die Aushandlung von Qualifikation	147
4.4 Externe Rekrutierung erfahrener Ingenieure und Führungskräfte: Die Rolle der Intermediäre	167
5. Auswahlprozesse im internen Arbeitsmarkt: Zwischen Distanz und Loyalität	177
5.1 Strukturen des internen Arbeitsmarkts: Karrierewege und Bewertungssituationen	179
5.2 Etablierung eines Kandidatenpools: Legitimation und Rationalität	183
5.3 Entscheidungsfindung und Stellenbesetzung: Sympathie und Loyalität	198
6 Bedingungen und Konsequenzen organisationaler Auswahlarrangements	208
6.1 Nationaler Kontext, kulturell bedingte Auswahlregime und unterschiedliche Logiken der Legitimation sozialer Ungleichheit	208
6.2 Formale Regeln und Standards der Personalauswahl: Zum Umgang mit Unsicherheit und der Rechtfertigung von Entscheidungshandeln	221
6.3 Bewertungsregime im Vergleich: Netzwerke, Zertifikate, Experten	236
7. Schlussbetrachtung	254
8. Anhang	274
9. Literaturverzeichnis.....	278

Der Wert der Arbeitskraft
Bewertungsinstrumente und Auswahlpraktiken im
Arbeitsmarkt für Ingenieure
Gerlach, P.
2014, VIII, 284 S. 1 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-04267-7