
Inhaltsverzeichnis

Teil I Praktischer Teil

1 Anforderungsprofil erstellen	3
1.1 Ohne Jobanforderungen keine Interviews	3
1.2 Critical-Incident-Interviews	5
1.3 Zusammenfassung der Benchmarks zu Anforderungen	10
1.4 Worauf es ankommt: kognitive Anforderungen, Big Five & Leistungsstreben	11
2 Auswahl geeigneter Interviewmethoden	17
2.1 Traditionelle Fragen	17
2.2 Stressinterview	19
2.3 Situative Fragen	21
2.4 Fragen zur Motivationsstruktur	23
2.5 Biografische Fragemethode	27
2.6 Fragen zum Lebenslauf	28
2.7 Fragen nach Wechselgründen	31
2.8 Realistic Job Preview	33
3 Vorbereitung eines Interviewleitfadens	35
3.1 Strukturierung als Schlüssel für Treffsicherheit	35
3.2 Kenntnis der Basisrate/die 4. Ebene vorab definieren	41
3.3 Entscheidungsregel vorbereiten	44
3.4 Beispiele Interviewleitfaden	48
3.4.1 Interviewleitfaden für Vertriebsmitarbeiter Versicherungen	48
3.4.2 Interviewleitfaden für Einkäufer Einzelhandel	50
4 Mit der STAR-Methode nachhaken	53
4.1 Angemessen nach der Ausgangssituation fragen	53
4.2 Angemessen nach der Aufgabenstellung fragen	57

4.3	Angemessen nach dem gezeigten Verhalten fragen	57
4.4	Angemessen nach dem Ergebnis fragen	62
5	Psychologie der Interviewführung	65
5.1	Als Interviewer die Gesprächsführung beibehalten	65
5.2	Die Zeit im Interview managen	67
5.3	Geschlossene, Alternativ- und Suggestivfragen vermeiden	68
5.4	Zufall herausholen – Tiefe vs. Breite steuern	71
5.5	Feedback-Kompetenz	74
5.6	Der Unterschied zwischen Gespräch und Verhör	77
6	Katalog biografischer Interviewfragen	81
6.1	Kognitive Kompetenzen	81
6.1.1	Fachwissen	82
6.1.2	Orthografie, Syntax und Grammatik	83
6.1.3	IT-/Technologiekompetenz	83
6.1.4	Allgemeine analytische Kompetenzen	84
6.1.5	Verbale Intelligenz	85
6.1.6	Zahlengebundene Analysefähigkeit	85
6.1.7	Konzeptionelle Fähigkeiten/Konzeptionsstärke	86
6.2	Sozialkompetenzen	86
6.2.1	Empathiefähigkeit und Einfühlungsvermögen	87
6.2.2	Kontaktfähigkeit/Geselligkeit	88
6.2.3	Fähigkeit, stabile berufliche Kontakte zu etablieren	89
6.2.4	Networking/Umgang mit Mikropolitik	89
6.2.5	Härte und Durchsetzungsfähigkeit	90
6.2.6	Konfliktlösungsfähigkeit	91
6.2.7	Überzeugungswirkung	91
6.2.8	Rhetorik und Auftreten vor Gruppen	92
6.2.9	Teamfähigkeit als Teammitglied	92
6.2.10	Hilfsbereitschaft	93
6.2.11	Servicebereitschaft/Kundenorientierung	94
6.2.12	Vertriebskompetenz	95
6.2.13	Verhandlungsfähigkeit	96
6.3	Eigenmotivation	96
6.3.1	Ausdauer	97
6.3.2	Fleiß	97
6.3.3	Misserfolgsvermeidung/Perfektionsstreben	98
6.3.4	Erfolgsstreben, Ehrgeiz	99
6.3.5	Gestaltungs-/Veränderungsmotivation	100
6.3.6	Einsatz und Commitment für den Job	100
6.3.7	Work-Life-Balance	101
6.3.8	Initiative	101

6.3.9	Verantwortungsbereitschaft	102
6.3.10	Führungsmotivation	102
6.4	Persönlichkeit.	103
6.4.1	Emotionale Belastbarkeit und innere Stabilität	104
6.4.2	Frustrationstoleranz	105
6.4.3	Stresstoleranz	106
6.4.4	Offenheit für Veränderungen	106
6.4.5	Lernfähigkeit und -willen	107
6.4.6	Reflexions- und Kritikfähigkeit	107
6.4.7	Zuverlässigkeit, Regeltreue	108
6.4.8	Ehrlichkeit	109
6.4.9	Ethische Kompetenz, Werteorientierung	109
6.4.10	Offenheit für Diversity	110
6.4.11	Interkulturelles Denken/Handeln	110
6.4.12	Ambiguitätstoleranz	111
6.4.13	Humor	111
6.5	Arbeitsstil.	111
6.5.1	Gewissenhaftigkeit.	112
6.5.2	Persönliche Arbeitsorganisation.	113
6.5.3	Genauigkeit, Pünktlichkeit.	113
6.5.4	Sorgfalt, Ordnungsliebe	114
6.5.5	Handlungsorientierung, Entschlossenheit, Mut.	114
6.5.6	Handwerkliches und mechanisches Geschick	115
6.5.7	Kreativität	115
6.5.8	Projektmanagementfähigkeiten	116
6.6	Mitarbeiterführung.	116
6.6.1	Management von Mitarbeitern/Ressourcen	117
6.6.2	Zielbildung und Leistungsorientierung	118
6.6.3	Teammotivation	118
6.6.4	Informationsverhalten	119
6.6.5	Konfliktfähigkeit	120
6.6.6	Mitarbeiterentwicklung	120
6.6.7	Coaching-Kompetenz.	121
6.6.8	Talententwicklung	121
6.6.9	Engagement für Vielfalt/Diversity	122
6.7	Unternehmerische Kompetenzen	122
6.7.1	Unternehmertum/Entrepreneurship	123
6.7.2	Strategisches Denken und Handeln	124
6.7.3	Leadership	124
6.7.4	Kooperation	125
6.7.5	Kundenorientierung	126
6.7.6	Innovationsverhalten	126

6.7.7	Prozessverbesserung	127
6.7.8	Restrukturierung von Unternehmen.....	127
6.7.9	Change-Management.....	128

Teil II Wissenschaftlicher Teil

7	Grundlagenwissen psychologische Eignungsdiagnostik	131
7.1	Alpha-/Beta-Fehler – welcher Fehler ist weniger tragisch?	131
7.2	Passender Schwierigkeitsgrad von Fragen und adaptives Testen	133
7.3	Klassische Testtheorie – mehrfach schießen ergibt meist einen Treffer ...	134
7.4	Prinzip der stochastischen Unabhängigkeit oder Fehler schleppen sich durch.....	136
7.5	Potenzial vs. Kompetenz – wie kann Potenzial in der Personalpraxis erkannt werden?	137
8	Strukturierung von Interviews	141
8.1	Standardisierung ist der Erfolgstreiber im Interview.....	141
8.2	Strukturierung der Befragungsprozedur	145
8.2.1	Anforderungsanalytische Fundierung	145
8.2.2	Festlegung der Fragen für alle Kandidaten	147
8.2.3	Verzicht auf Folgefragen oder Standardisierung der Nachfragen ..	147
8.2.4	Nutzung situativer und biografischer Fragen.....	149
8.2.5	Nutzung multipler Fragen pro Dimension und Einsatz von genügend Zeit je Frage	150
8.2.6	Verzicht auf die Nutzung von Zusatzinformationen oder Standardisierung des Vorgehens	151
8.2.7	Verzicht auf Fragen von Seiten des Kandidaten oder Standardisierung des Vorgehens.....	151
8.2.8	Einschränkung von Aktivitäten zur Gestaltung von Rapport.....	152
8.2.9	Schaffung von Transparenz bezüglich der Beurteilungsdimensionen und der gestellten Fragen.....	153
8.2.10	Live-Aufzeichnung des Interviews	154
8.3	Strukturierung der Auswertungsprozedur	155
8.3.1	Analytische Beurteilung	155
8.3.2	Nutzung von Ratingskalen mit Verhaltensankern	155
8.3.3	Detailliertes Interviewprotokoll (Notizen).....	157
8.3.4	Einsatz mehrerer Interviewer statt nur einer Person	157
8.3.5	Einsatz desselben Interviewers bzw. Interviewer-Teams für alle Kandidaten.....	158
8.3.6	Verzicht auf Meinungsaustausch zwischen Interviewern	159
8.3.7	Durchführung von Interviewer-Trainings	159
8.3.8	Statistische, nicht klinische Urteilsbildung	160

9	Wissenschaftliche Bewertung der Methode Interview	163
9.1	Reliabilität und Konfidenzintervall	163
9.2	Validität	167
9.3	Selektionsrate und Basisrate	170
Literatur		175

Jobinterviews professionell führen
Über 400 Interviewfragen für die erfolgreiche
Bewerberauswahl

Obermann, C.; Solga, M.

2018, XI, 178 S. 56 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18713-2