

Inhaltsverzeichnis

1	Digitale Personalauswahl und Eignungsdiagnostik – Eine Einführung.....	1
	<i>Uwe Peter Kanning und Marie L. Ohlms</i>	
1.1	Aufgaben der Diagnostik im Personalmanagement	2
1.2	Funktionen der Digitalisierung in der Personalauswahl und Eignungsdiagnostik.....	4
1.3	Digitalisierung und künstliche Intelligenz	10
1.4	Chance und Risiken der Digitalisierung	13
	Literatur	18
2	Digitalisierung im Personalmarketing	21
	<i>Uwe Peter Kanning</i>	
2.1	Grundlagen	22
2.2	Methoden des Personalmarketings.....	24
2.2.1	Analoge Methoden des Personalmarketings.....	25
2.2.2	Digitale Methoden des Personalmarketings.....	31
2.3	Auswahlverfahren als Instrument des Personalmarketings.....	41
	Literatur	46
3	Digitalisierte Vorauswahl	51
	<i>Uwe Peter Kanning</i>	
3.1	Grundlagen	52
3.2	Aussagekraft von Bewerbungsunterlagen.....	53
3.3	E-Recruitment.....	58
3.4	Cybervetting	65
	Literatur	77
4	Bewerbungsvideos	81
	<i>Klaus G. Melchers und Franziska J. Kerle</i>	
4.1	Einleitung.....	82
4.2	Was sind Bewerbungsvideos?.....	82
4.3	Wie sind Bewerbungsvideos ausgestaltet?.....	84
4.4	Nutzung und Wahrnehmung von Bewerbungsvideos.....	85
4.4.1	Wer nutzt Bewerbungsvideos?	85
4.4.2	Wie finden Bewerber/-innen Bewerbungsvideos?	86
4.4.3	Wie finden Recruiter/-innen Bewerbungsvideos?	87
4.4.4	Rechtliche Aspekte bei Bewerbungsvideos	88
4.5	Beurteilung von Bewerbenden in Bewerbungsvideos	88
4.5.1	Einflüsse von Geschlecht, Alter und ethnischem Hintergrund	89
4.5.2	Weitere verzerrende Einflussfaktoren.....	90
4.6	Wie valide sind Beurteilungen auf Basis von Bewerbungsvideos?	91
	Literatur	93

5	Technologiegestützte Testdiagnostik	97
	<i>Marie L. Ohlms</i>	
5.1	Grundlagen: Analoge Testdiagnostik	98
5.2	Begriffserklärung technologiegestützte Testverfahren	103
5.3	Praxis der Testdiagnostik	104
5.4	Validität von Testverfahren	106
5.5	Vergleichbarkeit der Leistung in analogen und technologiegestützten Verfahren	111
5.6	Perspektive der Bewerbenden	113
5.7	Unbeaufsichtigte Testdurchführung über das Internet	115
	Literatur	122
6	Gamifizierung und Game-based Assessment	127
	<i>Marie L. Ohlms</i>	
6.1	Begriffserklärung Gamifizierung und Game-based Assessment	128
6.2	Ziele von Gamifizierung und Game-based Assessments	131
6.3	Design von gamifizierten und Game-based Assessments	135
6.4	Praxis des gamifizierten und Game-based Assessment	139
6.5	Diagnostische Güte spielerischer Methoden	140
6.6	Reaktionen von Bewerbenden	143
6.7	Subgruppenunterschiede in der Leistung	146
	Literatur	151
7	Technologie-medierte Interviews	155
	<i>Johannes M. Basch</i>	
7.1	Interviews	156
7.2	Technologie-medierte Interviews	156
7.2.1	Vorteile und Nachteile technologie-moderierter Interviews	157
7.2.2	Verbreitung technologie-moderierter Interviews	158
7.3	Unterschiede zwischen Face-to-Face- und technologie-medierten Interviews	159
7.3.1	Akzeptanzunterschiede	161
7.3.2	Unterschiede in der Leistungsbewertung	163
7.3.3	Unterschiede in der Kriteriumsvalidität	166
7.4	Empfehlungen für die Praxis	167
	Literatur	169
8	Digitalisierte und remote durchgeführte Assessment Center	173
	<i>Harriet Lingel, Tina Uhle und Klaus G. Melchers</i>	
8.1	Einführung	175
8.2	Gründe für die schnelle Verbreitung von Remote-ACs	176
8.3	Theoretische Grundlage	178
8.3.1	Soziale Präsenz	178
8.3.2	Media Richness	178
8.3.3	Zoom-Fatigue	179
8.4	Praktische Herausforderungen der Remote-Durchführung	180
8.4.1	Generelle Herausforderungen	180
8.4.2	Möglichen Verzerrungseffekten vorbeugen	182

Inhaltsverzeichnis

8.5	Elemente eines (Remote-)ACs	183
8.5.1	Präsentation	183
8.5.2	Fallstudie	184
8.5.3	Postkorbaufgaben	185
8.5.4	Rollenspiel	185
8.5.5	Gruppenaufgaben	186
8.5.6	Weitere Assessment-Verfahren	186
8.6	Risiken, Grenzen und offene Fragen bezüglich Remote-ACs	188
	Literatur	193
9	Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl	197
	<i>Uwe Peter Kanning</i>	
9.1	Grundlagen	198
9.2	Analyse von Daten aus sozialen Netzwerken	201
9.3	Sprachanalyse	204
9.4	Analyse der Körpersprache	214
9.5	Analyse von Leistungsdaten aus dem eigenen Unternehmen	220
	Literatur	223
10	Leistungsbeurteilung in Zeiten der Digitalisierung	227
	<i>Daniela Lohaus und Wolfgang Habermann</i>	
10.1	Leistungsbeurteilung im Kontext der Personalauswahl	228
10.2	Aufgaben der Leistungsbeurteilung	228
10.3	Das Konstrukt Arbeitsleistung	230
10.3.1	Perspektiven auf Leistung	231
10.3.2	Inhaltliche Komponenten von Leistung	232
10.4	Leistungskriterien	234
10.5	Formen der Leistungsbeurteilung	235
10.5.1	Kriterienorientierte bzw. absolute Leistungsbeurteilung	236
10.5.2	Normorientierte oder relative Leistungsbeurteilung	238
10.5.3	Zielorientierte Leistungsbeurteilung	240
10.6	Beurteilende Personen	241
10.7	Leistungsmanagement traditionell und digital	244
10.7.1	Elektronisches Leistungsmonitoring	246
10.7.2	Digitale Leistungsbeurteilung als Teil des Leistungsmanagements	247
	Literatur	251
11	Fazit – Aufgaben für die Forschung und Empfehlungen für die Praxis	257
	<i>Marie L. Ohlms und Uwe Peter Kanning</i>	
11.1	Aufgaben für die zukünftige Forschung	258
11.2	Empfehlungen für die Praxis	261