

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	11
<b>1 Warum Personalgewinnung der Schlüsselprozess der Zukunft ist! .....</b>	<b>13</b>
1.1 War for Talents: Schreckgespenst oder statistische Wahrheit? .....	13
1.2 Das Ringen um die Besten <i>und</i> die Passendsten .....	16
1.3 Recrutierung: Professionalität als Ausgangspunkt für Unternehmenserfolg	18
1.4 Aus Bewerbern müssen Kandidaten werden .....	20
1.5 Erfolgreiche Partnerschaft zwischen Führungskräften und HR .....	21
1.6 Schlüsselfaktor Unternehmenskultur in der »Candidate Journey« .....	22
<b>2 Personalgewinnungsstrategie und Employer Branding als Basis des Erfolgs</b> .....	<b>25</b>
2.1 Abgleich der Anforderungen aus der Unternehmensstrategie .....	26
2.2 Definition der Zielgruppen .....	28
2.3 Analyse des aktuellen Personalgewinnungsinstrumentariums .....	30
2.4 Prozesse im Employer Branding .....	33
2.5 Employer Branding – Die Kunst als Unternehmen attraktiv zu sein .....	35
2.6 Die Macht der Social Brands in 4.0-Zeiten .....	37
2.7 Best-Practice-Beispiel: Attraktiver Arbeitgeber werden für die besten Azubis .....	39
2.7.1 »AzubiPlus – Projekt Zukunft« – Best Practise Case .....	39
2.7.2 Azubis entwickeln Werkzeuge zum Finden und Gewinnen neuer Azubis .....	45
2.7.3 Awards als Lohn der Mühe und Baustein für das Employer Branding .....	49
<b>3 Personalgewinnung im Überblick – ein Prozess mit vier Phasen</b> .....	<b>51</b>
3.1 Die vier Phasen erfolgreicher Personalgewinnung .....	51
3.2 Planung: Wissen, wen und welche Kompetenzen man wie suchen will ..	55
3.3 Ansprache: Die richtigen Kandidaten ansprechen .....	58
3.4 Auswahl: die »Spreu vom Weizen trennen« und gleichzeitig auch gewinnen .....	62
3.5 Integration: Fachlich und sozial anwachsen lassen .....	74
<b>4 Planung und Ansprache der besten Kandidaten</b> .....	<b>81</b>
4.1 Prozess und Beteiligte planen .....	82
4.2 Klassische und neue Wege zur persönlichen Kandidatenansprache .....	85
4.3 Aufgabe moderner Recruiter: Don't post and pray – hunt! .....	86
4.4 Storytelling zur Ansprache von Kandidaten .....	88

<b>5 Auswahl: Interviewkompetenz im Zentrum des Erfolges</b>	91
5.1 Der rote Faden durch den Auswahlprozess: Interviewleitfaden	92
5.1.1 Aufbau und Usability eines Interviewleitfadens	94
5.1.2 Papier oder elektronische Dokumentation?	98
5.1.3 Entlastung des Interviewers als Nebeneffekt des Leitfadens	99
5.1.4 Teilstrukurierte Interviews statt Plauderstunde	100
5.2 Papierlagencheck: Am Anfang steht das geschriebene Wort	101
5.2.1 Wahrheit, beschönigt oder gelogen – das ist hier die Frage	103
5.2.2 Systematisches Vorgehen beim Papierlagencheck	105
5.3 Gute Interviews sind eine Kunst	108
5.3.1 Bedenken Sie den Zeitpunkt Ihres Interviews	109
5.3.2 Der ideale Gesprächsablauf	113
5.3.3 Telefoninterviews und Skypen als erster Eindruck	117
5.3.4 Interaktiver Einstieg ins Interview	119
5.3.5 Halo-Effekte: Warum wir uns viel zu früh entscheiden	124
5.3.6 Fragen statt Reden – wer gut fragen kann, erfährt mehr	134
5.3.7 Fragen entlang des Verhaltensdreiecks	142
5.3.8 Arbeitsproben und Fallstudien: Machen lassen statt nur reden	146
5.3.9 Nachfolgeinterviews gestalten	149
5.3.10 Einen guten Ausklang finden	150
5.4 Die Führungskraft auf dem Prüfstein des Kandidaten	153
5.5 Weitere diagnostische Verfahren: Persönlichkeitsverfahren, Tests und Assessment Center	155
5.5.1 Persönlichkeitsverfahren und Tests – ein kleiner Überblick	157
5.5.2 Sinn und Zweck von Assessment Centern (AC)	163
<b>6 Integration als krönender Abschluss im Recruiting</b>	167
6.1 Fachlich und sozial anwachsen oder gehen	167
6.2 Rollen und Funktionen von Beteiligten im Integrationsprozess	169
6.3 Methoden und Prozesse für eine erfolgreiche Integration	170
6.4 Welcome-Day – nicht kleckern, sondern klotzen	172
<b>7 Die besten Top-Manager gewinnen und auswählen</b>	175
7.1 Warum und wie Sie dieses Kapitel lesen sollten	175
7.2 Top-Manager finden mit »Executive Search« – die Branche verstehen	176
7.2.1 Entstehung der Branche	176
7.2.2 Executive Search heute	178
7.2.3 Professionalität in der Branche – woran Sie den Profi erkennen	179
7.3 Wie Sie den Start mit dem richtigen Partner erfolgreich gestalten	180
7.3.1 Der Beauty Contest	180
7.3.2 Das richtige Briefing sichert den Erfolg!	182

7.4	Gute Beratung klärt die Kompetenzen des passenden Kandidaten .....	186
7.4.1	Anforderungsprofil entwickeln .....	186
7.4.2	Notwendigkeit von »Agile Leadership« .....	188
7.4.3	Notwendigkeit von »Digital Leadership« .....	189
7.5	Der Suchprozess – Wie Ihr Partner die passenden Kandidaten findet .....	191
7.5.1	Suchkanäle – Instrumente – Identifizierung .....	191
7.5.2	Wie seriöse Headhunter bei der Ansprache vorgehen .....	192
7.5.3	Die Gradwanderung zwischen Transparenz und Vertraulichkeit ..	193
7.6	Der Auswahlprozess – Wie Ihr Partner den perfekt passenden Kandidaten aussucht .....	194
7.6.1	Die Auswahlinstrumente .....	194
7.6.2	Die notwendigen Kompetenzen nach dem Diagnostikmodell ..	196
7.6.3	Shortlist – finale Gespräche – Vertragsabschluss .....	198
7.7	Pre-Onboarding – Wie man den erfolgreichen Wechsel des Kandidaten sicherstellt .....	198
7.8	Fazit: Erfolgsfaktoren für die Suche nach den besten Top-Managern über Executive Search .....	200
<b>8</b>	<b>Recruiting 4.0 – Auf in die digitale Recruitingwelt! .....</b>	<b>203</b>
8.1	HR im Wandel – Was bietet der Markt aktuell? .....	203
8.1.1	Digital – So geht HR heute .....	203
8.1.2	Was Goldfische mit HR zu tun haben .....	205
8.1.3	Die Evolution des Web und die Folgen für HR .....	206
8.1.4	Aktuelle Trends und Tools der digitalen Welt .....	207
8.1.5	Best Practices – Auch »Good old Germany« kann Digitalisierung ..	210
8.2	Einsatzmöglichkeiten digitaler Elemente in den Prozessphasen .....	212
8.3	Recruiting 4.0 – Sind Bots die besseren Recruiter? .....	213
8.3.1	Wie gut können Bots Persönlichkeiten analysieren? .....	216
8.4	Sinn und Grenzen digitaler Elemente in der Personalgewinnung .....	218
8.5	Was wird noch möglich sein im digitalen Recruitment? .....	220
8.6	Erfolgreiches Recruiting mit Social Media .....	224
8.6.1	Denkmodell für ein erfolgreiches Personalmarketing und Recruiting .....	225
8.6.2	Handlungsmodell für ein erfolgreiches Personalmarketing und Recruiting .....	226
8.7	Bewerbermanagement-Software 2.0: Fluch oder Segen .....	228
8.7.1	Kriterien für die Auswahl einer Bewerbermanagement-Software ..	229
8.7.2	Auswahl des richtigen Anbieters .....	232
<b>9</b>	<b>Den Datenschutz im Personalgewinnungsprozess beachten .....</b>	<b>233</b>
9.1	Die grundsätzliche Bedeutung des Datenschutzes seit Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) .....	233

9.2 Worauf ist im Rahmen der Personalgewinnung zu achten? .....	234
9.3 Welche Maßnahmen im Rahmen der Personal- gewinnung sind zulässig? .....	238
9.4 Worüber ist der Bewerber zu informieren? .....	244
9.5 Was passiert nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens? .....	246
<b>10 Exkurs: Top-Performer im Spitzensport erkennen am Beispiel FC Bayern München .....</b>	<b>249</b>
10.1 Vorbemerkungen zum Kapitel und der Personalgewinnung im Fußball ..	249
10.2 Erfolg ist im Fußball nicht planbar .....	251
10.3 Sichtung, Auswahl und Entscheidung .....	262
10.3.1 Sichtung: Digitalisierung und persönliche Beobachtung als Datenlieferanten .....	263
10.3.2 Auswahl und Entscheidung: Teamarbeit und Chefsache! .....	267
10.4 Integration: Den Neuen und der Jugend gehört die Zukunft .....	269
10.5 Plädoyer für Talent <i>und</i> Mentalität – Mentalität schlägt Qualität! .....	271
<b>Schlusswort .....</b>	<b>275</b>
<b>Herausgeber und Hauptautor .....</b>	<b>277</b>
<b>Weitere Autoren .....</b>	<b>279</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>285</b>