

<b>Digitalisierte Arbeitswelt – neue Aufgaben, neue Kompetenzanforderungen. ....</b>	<b>1</b>
Swetlana Franken und Malte Wattenberg	
<b>Künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik. ....</b>	<b>17</b>
Uwe Peter Kanning	
<b>Virtuelle Führung und digitale Kompetenzentwicklung. ....</b>	<b>31</b>
Myrto Elisabeth Leiss	
<b>Health-Promoting Leadership in Virtual Work Settings – Challenges and Opportunities in Times of the COVID-19 Pandemic and Beyond. ....</b>	<b>43</b>
Jochen Gurt and Henning Staar	
<b>Verständnis der Organisation als Erfolgsfaktor eines digitalen HRM. ....</b>	<b>69</b>
Axel Faix	
<b>Ein ethisches Framework für das digitale Human Resource Management. ....</b>	<b>89</b>
John Grosser und Elmar Holschbach	
<b>Implikation der Digitalisierung auf ältere Mitarbeiter/-innen. ....</b>	<b>103</b>
Franz Josef Gellert und Sarah Haller	
<b>Auswirkungen von Gig Work auf Unternehmen und Personalmanagement – Konzeptionelle Einordnung und Status Quo bestehender Geschäftsmodelle. ....</b>	<b>117</b>
Florian Dorozalla und Kadiya Kreye	
<b>Digitales Recruiting – neue Möglichkeiten, neue Herausforderungen und der Faktor Mensch. ....</b>	<b>137</b>
Katharina Lochner	
<b>Künstliche Intelligenz in der Recruiting-Praxis. ....</b>	<b>157</b>
Niclas Wittram-Schwardt und Nicolas Bogs	
<b>Der Einfluss von Social Media (im Employer Branding) auf den Stellenbesetzungserfolg: Eine quantitative Analyse. ....</b>	<b>173</b>
Lothar Winnen, Sarah Schrader und Henning Tirrel	

<b>Analyse von Candidate Experience als Erfolgsfaktor im digitalen HR-Recruiting</b> .....	195
Jens Eschenbächer und Ines Tegeler	
<b>Die Dynamik des Talentklimas auf dem Arbeitsmarkt unter dem Einfluss der Corona-Epidemie</b> .....	217
Klaus Peter Stulle und Anja Beenen	