

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Grundeinstellung	11
Strategie 1: Vertrauen Sie blind Ihrer Wahrnehmung	11
Strategie 2: Glauben Sie fest daran, ein Menschenkenner zu sein	17
Strategie 3: Vertrauen Sie vor allem dem Rat erfahrener Personalexperten	21
Strategie 4: Investieren Sie nichts in die Personalauswahl	27
Strategie 5: Glauben Sie daran, die Qualität Ihres Verfahrens von allein erkennen zu können	32
Strategie 6: Ignorieren Sie jegliche Forschung	38
Strategie 7: Glauben Sie an die Naivität der Bewerber	45
Personalmarketing	51
Strategie 8: Verzichten Sie auf Anforderungsanalysen	51
Strategie 9: Maximieren Sie die Anzahl der Bewerbungen	57
Strategie 10: Versprechen Sie Reichtum und Glückseligkeit	62
Strategie 11: Glauben Sie, dass alle Bewerber dasselbe wollen	68
Strategie 12: Sprechen Sie einfach irgendwelche Leute an	73
Strategie 13: Senken Sie Ihre Ansprüche	79

Sichtung von Bewerbungsunterlagen	86
Strategie 14: Legen Sie viel Wert auf die formale Gestaltung	86
Strategie 15: Schauen Sie sich die Fotos gründlich an	92
Strategie 16: Deuten Sie das Anschreiben nach Herzenslust	97
Strategie 17: Sortieren Sie Bewerber mit Lücken im Lebenslauf aus	103
Strategie 18: Stellen Sie nur alte Hasen ein	108
Strategie 19: Achten Sie insbesondere auf Freizeitaktivitäten	114
Strategie 20: Ignorieren Sie Ausbildung und Fachlichkeit	119
Strategie 21: Vertrauen Sie dem Arbeitszeugnis	124
Strategie 22: Lesen Sie in der Handschrift der Bewerber	129
Strategie 23: Setzen Sie keine Online-Bewerbungsformulare ein	134
Einstellungsinterview	140
Strategie 24: Deuten Sie die Schädelform Ihrer Bewerber	140
Strategie 25: Achten Sie auf die Blickrichtung der Bewerber	143
Strategie 26: Deuten Sie penibel die Körpersprache	147
Strategie 27: Führen Sie Interviews grundsätzlich allein durch	152
Strategie 28: Denken Sie sich die Fragen im Verlauf des Interviews aus	156
Strategie 29: Stellen Sie Fragen, die jeder kennt	160
Strategie 30: Helfen Sie den Bewerbern	164
Strategie 31: Stellen Sie nur Leute ein, die zu Ihrer Kultur passen	168
Strategie 32: Verraten Sie den Bewerbern nichts über die Stelle oder reden Sie pausenlos	173
Strategie 33: Schätzen Sie den Bewerber ganzheitlich ein	176

Inhaltsverzeichnis

Testverfahren	181
Strategie 34: Glauben Sie daran, dass der Test Ihnen alle Arbeit abnimmt	182
Strategie 35: Wählen Sie Testverfahren nach dem Augenschein aus	186
Strategie 36: Glauben Sie, dass sich Bewerber im Fragebogen zutreffend beschreiben	190
Strategie 37: Setzen Sie keinesfalls Intelligenztests ein	194
Strategie 38: Teilen Sie Menschen in vier Farbtypen ein	197
Strategie 39: Basteln Sie sich Ihren Test selbst zusammen	202
Assessment Center	206
Strategie 40: Basteln Sie sich Ihr eigenes Assessment Center	207
Strategie 41: Setzen Sie nur hochkarätige Führungskräfte als Beobachter ein	210
Strategie 42: Lassen Sie den Beobachtern möglichst viel Interpretationsspielraum	214
Strategie 43: Versorgen Sie die Beobachter mit reichlich Vorinformation	218
Strategie 44: Sorgen Sie für verdeckte Beobachtungen	222
Strategie 45: Lassen Sie die Bewerber direkt gegeneinander antreten	226
Strategie 46: Diskutieren Sie nach jeder Übung die Ergebnisse	230
Strategie 47: Sorgen Sie für eine kognitive Überlastung der Beobachter	234
Strategie 48: Achten Sie auf vollständige Kompensationsmöglichkeiten	237
Strategie 49: Stellen Sie in der Beobachterkonferenz alles infrage	241
Strategie 50: Geben Sie den Bewerbern kein Feedback	245

Checkliste	249
Literatur	255