

David Grupe

Personalauswahl externalisieren? Chancen, Risiken, DIN 33430

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2003 GRIN Verlag
ISBN: 9783638271011

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/24167>

David Grupe

**Personalauswahl externalisieren? Chancen, Risiken, DIN
33430**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com



Personalauswahl externalisieren? – Chancen, Risiken, DIN 33430

Diplomarbeit

von **David Grupe**

vorgelegt beim

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre

mit dem Schwerpunkt

Organisation und Personalwesen

Universität Potsdam

Berlin, 23. April 2004

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	I
Abbildungsverzeichnis.....	III
1 Optimierungsbeford bei der Personalauswahl.....	1
2 Externalisierung und Personalauswahl	2
2.1 Externalisierung: Kontinuum der Möglichkeiten	3
2.2 Personalauswahl im Kontext Personalbeschaffung	4
2.3 Phasen und Instrumente der Personalauswahl	6
2.4 Anbieter von Dienstleistungen der Personalauswahl.....	7
2.4.1 Arbeitsämter	7
2.4.2 Private Arbeitsvermittler	9
2.4.3 Executive Search Berater	10
2.4.4 Personalberater	12
2.4.5 Personal-Leasing	14
3 Entscheidungs determinanten bei der Externalisierung der Personalauswahl .	16
3.1 Unternehmensexterne Kontextfaktoren	16
3.1.1 Intensivierung des Wettbewerbs	17
3.1.2 Globalisierung der Märkte	17
3.1.3 Technischer Fortschritt bei den Kommunikationsmedien	18
3.1.4 Knappheiten auf den Arbeitsmärkten trotz Arbeitslosigkeit.....	19
3.1.5 Demographie und Wertewandel.....	20
3.2 Unternehmensinterne Kontextfaktoren	21
3.2.1 Unternehmensgröße und -branche	21
3.2.2 Unternehmens- und Beschäftigungsstrukturen	22
3.3 Personalauswahl als Kernkompetenz.....	23
3.4 Determinantenmodell für die Externalisierungsentscheidung	26

4 Chancen und Risiken der Externalisierung	28
4.1 Chancen der Externalisierung	28
4.1.1 Chancen aus kostenorientierter Sichtweise.....	28
4.1.2 Leistungsorientierte Chancen.....	31
4.1.3 Sonstige Chancen.....	32
4.1.4 Praktische Relevanz der Chancen	34
4.2 Risiken der Externalisierung.....	35
4.2.1 Risiken aufgrund der Abhängigkeit vom externen Dienstleister	35
4.2.2 Organisationsbezogene Risiken	38
4.2.3 Wirtschaftliche Risiken.....	39
4.2.4 Informationsrisiken	40
4.2.5 Praktische Relevanz der Risiken.....	42
4.3 Chancen-Risiko-Profile ausgewählter Dienstleister	43
4.3.1 Vermittlungen durch die Arbeitsämter.....	43
4.3.2 Inanspruchnahme von privaten Arbeitsvermittlern.....	45
4.3.3 Direktansprache durch Executive Search Berater.....	47
4.3.4 Unterstützung durch Personalberater	50
4.3.5 Personal-Leasing: Testperiode für potenzielle Mitarbeiter.....	53
5 Konsequenzen für das Personalmanagement	55
5.1 Personalabteilung als Kommunikator und Koordinator.....	56
5.2 Wahl des passenden Dienstleisters – DIN 33430 als Lösungsansatz	57
6 Do what you can do best, externalise the rest!	61
Literaturverzeichnis	64

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	
Entscheidungsmatrix für die Externalisierung von Personalauswahl	25
Abbildung 2:	
Determinantenmodell für die Externalisierungsentscheidung der Personalauswahl	27
Abbildung 3:	
Praktische Relevanz der Externalisierungschancen (in %)	34
Abbildung 4:	
Praktische Relevanz der Externalisierungsrisiken (in %)	42
Abbildung 5:	
Chancen und Risiken bei der Kooperation mit Arbeitsämtern	45
Abbildung 6:	
Chancen und Risiken bei Inanspruchnahme von privaten Arbeitsvermittlern.....	47
Abbildung 7:	
Chancen und Risiken bei der Direktsuche durch Executive Search Berater	50
Abbildung 8:	
Chancen und Risiken bei der Unterstützung durch Personalberater	53
Abbildung 9:	
Chancen und Risiken beim Personal-Leasing als Mittel der Personalauswahl.....	55