

Lennart Piske

Principal-Agent-Problematik Im E-Recruitment

*Methoden und Instrumente zur Einschränkung von
Informationsasymmetrien*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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.

Copyright © 2011 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783842815087

Lennart Piske

Principal-Agent-Problematik im E-Recruitment

Methoden und Instrumente zur Einschränkung von Informationsasymmetrien

Lennart Piske

Principal-Agent-Problematik Im E-Recruitment

*Methoden und Instrumente zur Einschränkung von
Informationsasymmetrien*

Lennart Piske

Principal-Agent-Problematik im E-Recruitment

Methoden und Instrumente zur Einschränkung von Informationsasymmetrien

ISBN: 978-3-8428-1508-7

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Zugl. Universität Potsdam, Potsdam, Deutschland, Diplomarbeit, 2011

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2011

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1. Einleitung.....	1
1.1. Zielsetzung und Vorgehensweise.....	1
1.2. Aufbau.....	2
1.3. Problemstellung.....	3
1.4. Die Bedeutung des Internets für die Personalrekrutierung.....	5
1.5. Entwicklungsstufen des E-Recruitments	7
2. Begriffe des E-Recruitment	8
2.1. Oberbegriff Personalmarketing.....	8
2.2. Ziele des Personalmarketings.....	9
2.2.1. Internes Personalmarketing.....	9
2.2.2. Externes Personalmarketing.....	10
2.2.2.1. Personalanwerbung.....	10
2.2.2.2. Personalauswahl.....	11
2.3. E-Recruitment aus der Unternehmensperspektive.....	12
2.4. Rechtliche Aspekte beim E-Recruitment.....	13
2.4.1. Bundesdatenschutzgesetz.....	13
2.4.2. Betriebsrat.....	14
2.4.3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	15
3. Principal-Agent-Theorie.....	17
3.1. Annahmen der Principal-Agent-Theorie.....	18
3.2. Dimensionen der Informationsasymmetrien.....	21
3.2.1. Hidden Characteristics.....	22
3.2.2. Hidden Intentions.....	23
3.2.3. Hidden Knowledge.....	24
3.2.4. Hidden Action.....	25

3.3.	Lösungsmechanismen von Informationsasymmetrien.....	25
3.3.1.	Kontroll- und Informationssysteme.....	25
3.3.2.	Autoritätssysteme.....	26
3.3.3.	Signaling.....	26
3.3.4.	Screening.....	27
3.3.5.	Self-Selection.....	27
3.3.6.	Anreizsysteme.....	28
4.	Lösungsmöglichkeiten Informationsasymmetrien im E-Recruitment einzu- schränken.....	28
4.1.	Screening.....	29
4.2.	Signaling.....	29
4.3.	Probleme beim E-Recruitment.....	30
4.4.	Verfahren zur Kontrolle.....	31
4.4.1.	Ungeschützte Testung.....	32
4.4.2.	Halb-geschützte Testung.....	32
4.4.3.	Geschützte Testung.....	32
5.	Angewandte Instrumente und Methoden des Signaling.....	33
5.1.	Die Karriereseite.....	33
5.1.1.	Die Erfolgsfaktoren.....	35
5.1.2.	Das Angebotsspektrum der Karriereseiten.....	38
5.1.2.1.	Der Chat.....	38
5.1.2.2.	Online Self-Assessment.....	38
5.2.	Online Stellenanzeige.....	39
5.2.1.	Die Erfolgsfaktoren.....	39
5.2.2.	Online-Stellenanzeige vs. Traditionelle Stellenanzeige.....	40
5.3.	Die Jobbörse.....	41
6.	Angewandte Instrumente und Methoden des Screening.....	44
6.1.	Online Assessment-Center.....	44
6.1.1.	Psychologische Testverfahren.....	46
6.1.1.1.	Persönlichkeitstests.....	47
6.1.1.2.	Leistungstests.....	48

6.1.2. Online-Simulationsverfahren.....	48
6.1.2.1. Arbeitsproben.....	49
6.1.2.2. Postkorb-Übungen.....	49
6.1.2.3. Videobasierte Tests.....	49
6.1.2.4. Online-Spiele.....	50
6.2. Der Ablauf der webbasierten Personalauswahl.....	51
7. Vorteile und Nachteile des E-Recruitments aus der Unternehmensperspektive.....	53
8. Fazit.....	57
Literaturverzeichnis.....	VI
Gesetzestexte.....	XVIII