

Birgit Klein

Kulturbasierte Personalauswahl

**Eine empirische Untersuchung am
Beispiel der Siemens AG**

HERBERT VON HALEM VERLAG

Als Dissertation 2015 an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim angenommen (D100).

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Birgit Klein

Kulturbasierte Personalauswahl.

Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Siemens AG

Köln: Halem, 2017

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme (inkl. Online-Netzwerken) gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

© 2017 Herbert von Halem Verlag, Köln

Zuerst erschienen im UVK Verlag, Konstanz, 2016 (978-3-86764-698-7)

978-3-7445-1114-8 (Print)

978-3-7445-1116-2 (ePDF)

Herbert von Halem Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG

Schanzenstr. 22, 51063 Köln

Tel.: +49(0)221-92 58 29 0

E-Mail: info@halem-verlag.de

URL: <http://www.halem-verlag.de>

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Einleitung.....	13
2. Status quo: Instrumente der Personalauswahl.....	27
2.1. <i>Eignungsdiagnostische Verfahren der Personalauswahl</i>	29
2.1.1. Das Interview.....	30
2.1.2. Psychologische Testverfahren	32
2.1.3. Assessment Center.....	35
2.2. <i>Alternative wertorientierte Methoden der Personalauswahl</i>	37
2.3. <i>Fazit: Führungskräfteauswahl in der Praxis</i>	40
3. Die Siemens-Fallstudie.....	41
3.1. <i>Unternehmensporträt</i>	41
3.2. <i>Der Siemens-Korruptionsskandal</i>	43
3.2.1. Die Korruptionsvorwürfe.....	43
3.2.2. Der personelle Neubeginn	44
3.2.3. Die Siemens-Korruptionsaffäre weitet sich aus.....	49
3.2.4. Die Schadenshaftung der ehemaligen Führungsriege	53
3.2.5. Schlüsse und Konsequenzen aus dem Korruptionsskandal	54
3.3. <i>Das Siemens Graduate Program</i>	57
3.3.1. Das Auswahlverfahren	59
3.3.2. Die Auswirkungen der Korruptionsaffäre auf das SGP.....	61
3.4. <i>Fazit: Neue Anforderungen an die Führungskräfte-Auswahl</i>	62
4. Das Kultur-AGIL.....	65
4.1. <i>Das AGIL-Schema nach Talcott Parsons</i>	65
4.2. <i>Die Weiterentwicklung des AGIL-Schemas im Hinblick auf Organisationen</i>	70
4.3. <i>Das SGP im AGIL-Kontext</i>	77
4.3.1. Die SGP values im AGIL-Schema	77
4.3.2. Der Code of Conduct im AGIL	81
4.4. <i>Fazit: Das AGIL-Schema als mehrdimensionales Analyseraster</i>	92
5. Anlauf zu einem wert- und kulturbasierten Personalauswahlverfahren	93
5.1. <i>Die Kulturdimensionen nach Hofstede</i>	95

5.2.	<i>Entwicklung des kulturbasierten Personalauswahl-AGIL</i>	99
5.2.1.	Kernwerte zur Anpassungsorientierung des SGP	100
5.2.2.	Kernwerte zur Zielerreichung des SGP	109
5.2.3.	Kernwerte zur Integration des SGP	116
5.2.4.	Kernwerte zur Kultur des SGP	122
5.3.	<i>Fazit: Ein neues, kulturbasiertes AGIL-Schema für die Personalauswahl</i>	129
6.	Die Dokumentenanalyse des Tools „Abschlussrede“	131
6.1.	<i>Empirische Analyse</i>	131
6.1.1.	Das Tool „Abschlussrede“	132
6.1.2.	Der Pretest	134
6.2.	<i>Methodisches Vorgehen</i>	162
6.3.	<i>Auswertung des Tools „Abschlussrede“</i>	166
6.4.	<i>Ergebnisse der Auswertung des Tools „Abschlussrede“</i>	180
7.	Fazit	185
8.	Literaturverzeichnis	189
9.	Anhang	203
9.1.	<i>Anhang 1: Pretest-Reden im Originaltext</i>	203
9.1.1.	Pretest: Abschlussrede 1 (PT/AR1)	203
9.1.2.	Pretest: Abschlussrede 2 (PT/AR2)	204
9.1.3.	Pretest: Abschlussrede 3 (PT/AR3)	205
9.1.4.	Pretest: Abschlussrede 4 (PT/AR4)	206
9.1.5.	Pretest: Abschlussrede 5 (PT/AR5)	207
9.1.6.	Pretest: Abschlussrede 6 (PT/AR6)	208
9.1.7.	Pretest: Abschlussrede 7 (PT/AR7)	209
9.1.8.	Pretest: Abschlussrede 8 (PT/AR8)	210
9.1.9.	Pretest: Abschlussrede 9 (PT/AR9)	211
9.1.10.	Pretest: Abschlussrede 10 (PT/AR10).....	212
9.2.	<i>Quadranten- und kandidatenbezogene Mittelwerte</i>	213
9.3.	<i>Wertebezogene Mittelwerte</i>	214