

Jessica Saier

Traineeprogramme als Methode der Personalrekrutierung

recht-wirtschaft-steuern

igel

VERLAG

Jessica Saier

Traineeprogramme als Methode der Personalrekrutierung

IGEL Verlag

Jessica Saier

Traineeprogramme als Methode der Personalrekrutierung

1. Auflage 2008 | ISBN: 978-3-86815-962-2

© IGEL Verlag GmbH , 2008. Alle Rechte vorbehalten.

Dieses eBook wurde nach bestem Wissen und mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Im Hinblick auf das Produkthaftungsgesetz weisen Autoren und Verlag darauf hin, dass inhaltliche Fehler und Änderungen nach Drucklegung dennoch nicht auszuschließen sind. Aus diesem Grund übernehmen Verlag und Autoren keine Haftung und Gewährleistung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
1. Einleitung	1
2. Grundlagen	4
2.1 Der Begriff Traineeprogramm	4
2.2 Grundtypen des Traineeprogramms	5
2.3 Einbettung des Traineeprogramms in die Personalentwicklung	7
2.4 Historische Entwicklung	8
2.5 Rechtliche Grundlagen	9
3. Theoretische Grundlagen zur Empirischen Untersuchung	11
3.1 Forschungsdesign	11
3.1.1 Pretest	12
3.1.2 Datenerhebung	13
4. Konstruktion des Erhebungsinstruments	15
4.1 Datenverarbeitung und -auswertung	16
4.2 Inhaltliche Gestaltung des Fragebogens	16
5. Ergebnisse und Analyse der Empirischen Untersuchung	22
6. Schlussbemerkung und Ausblick	53
Anhang	57
Literaturverzeichnis	75

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Mitarbeiteranzahl der Unternehmen	22
Abb. 2:	Branchenübersicht der teilnehmenden Firmen	23
Abb. 3:	Gegenüberstellung der durchschnittlichen Einstellungen pro Jahr	25
Abb. 4:	Rekrutierungsinstrumente zur Gewinnung neuer Trainees	26
Abb. 5:	Wichtigkeit der persönlichkeitsbezogenen Einstellungskriterien	31
Abb. 6:	Wichtigkeit der studienbezogenen Einstellungskriterien	32
Abb. 7:	Bedeutung der Zusatzqualifikationen von Hochschulabsolventen	33
Abb. 8:	Verteilung der Bruttojahresgehälter von Trainees	36
Abb. 9:	Übersicht zur Dauer der Programmexistenz	37
Abb. 10:	Dauer der Traineeprogramme	38
Abb. 11:	Ressortbegrenzte Ausbildungsbereiche	42
Abb. 12:	Bestandteile des Traineeprogramms	44
Abb. 13:	Traineeprogrammziele der Unternehmen	47
Abb. 14:	Einschätzung des Karrierevorteils von Trainees	49
Abb. 15:	Einschätzung der zukünftigen Programmdauer	50
Abb. 16:	Einschätzung zur Erwartungshaltung der Trainees	51
Abb. 17:	Einschätzung zum Wertschätzungsgefühl der Direkteinsteiger	52

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Intentionen der Fragen im Themenblock zum Unternehmen	17
Tab. 2:	Intentionen der Fragen im Themenblock zum Recruitmentprozess	18
Tab. 3:	Intentionen der Fragen im Themenblock zum Traineeprogramm	20
Tab. 4:	Intentionen der Fragen im Themenblock zu den Ergebnissen	21
Tab. 5:	Klassifikation Traineestellenangebot je Unternehmen pro Jahr	23
Tab. 6:	Klassifikation nach Direkteinsteigerstellen je Unternehmen pro Jahr	24
Tab. 7:	Altersdurchschnitt der Trainees bei Programmbeginn	27
Tab. 8:	Anzahl der Bewerbungen auf eine Traineeestelle	28
Tab. 9:	Anzahl der Bewerbungen auf eine Direkteinsteigerstelle	28
Tab. 10:	Gefragte Studienrichtungen der Bewerber	29
Tab. 11:	Durchführungsverantwortliche des Programms	39
Tab. 12:	Betreuungsverantwortlicher der Trainees	40
Tab. 13:	Klassifikation der Programmtypen	41
Tab. 14:	Übernahmequote nach Programmende	45
Tab. 15:	Übersicht zu den Zielpositionen der Trainees	45
Tab. 16:	Maßstäbe für den Erfolg des Traineeprogramms	48

Abkürzungsverzeichnis

bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Hrsg.	Herausgeber
hrsg. V.	herausgegeben von
S.	Seite
sog.	sogenannter
usw.	und so weiter
Vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel