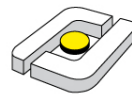

Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Prof. Dr. Uwe P. Kanning



Hochschule Osnabrück
University of Applied Sciences

Überblick

1. Hintergrund
2. Bewerbungsunterlagen
3. Einstellungsinterview
4. Assessment Center
5. Testverfahren
6. Absurde Methoden
7. Fazit

1. Hintergrund

1. Hintergrund

Personalauswahl als zentrale Investitionsentscheidung

Stellenbesetzungen in 2015	ca. 3,4 Mio.
----------------------------	--------------

Bruttojahresgehalt	ca. 43.000 Euro
--------------------	-----------------

Volumen bei nur einjährigem Verbleib im Unternehmen	146 Mrd. Euro
---	----------------------

1. Hintergrund

Wer profitiert von guter Personalauswahl?

Arbeitgeber

→ Personalauswahl als Investitionsentscheidung

Bewerber

→ keine Über-/Unterforderung; guter person-job-fit

Kollegen

→ keine Mehrarbeit, Reduzierung unnötiger Konflikte

Kunden

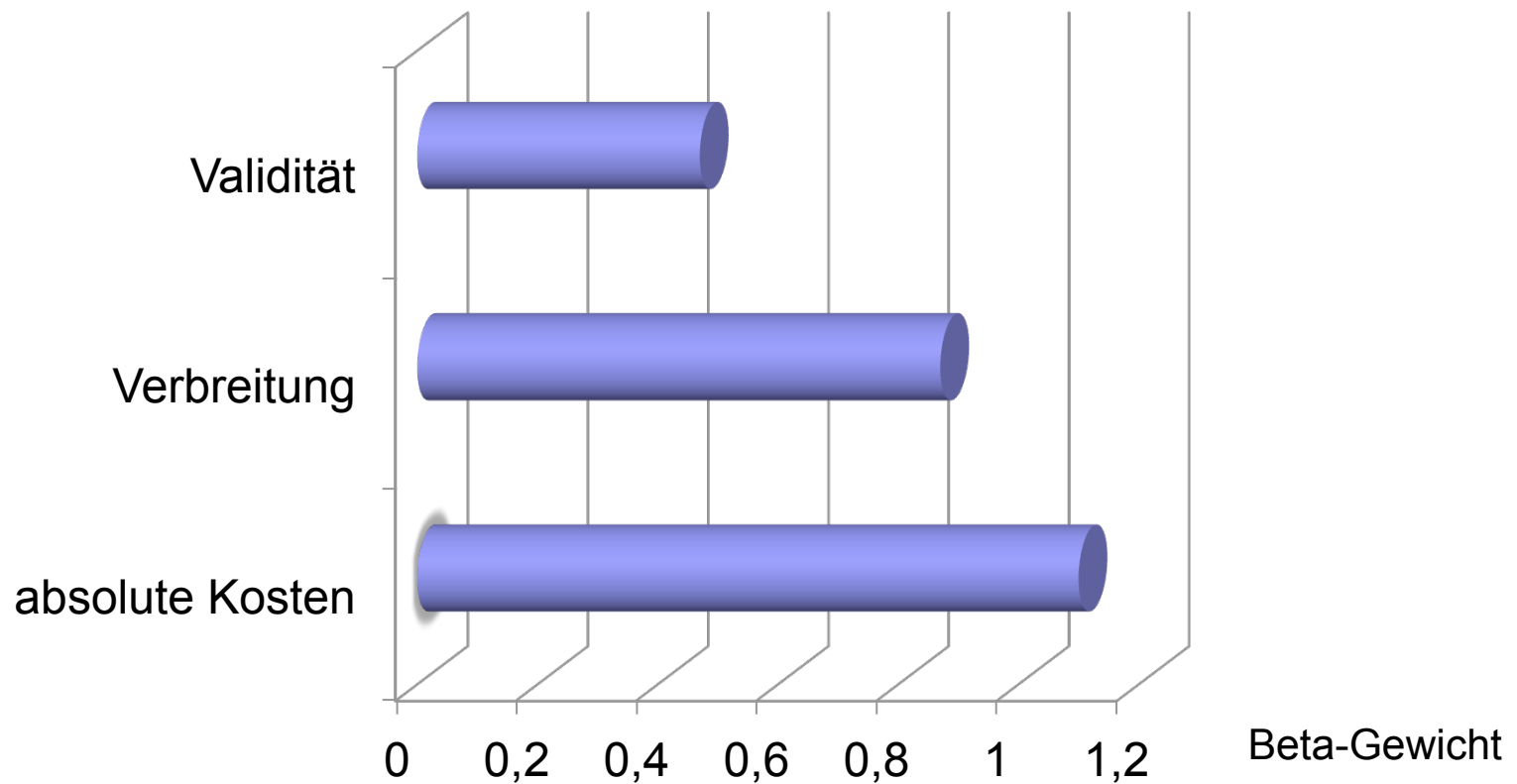
→ besserer Service

Volkswirtschaft

→ erhöhte Steuereinnahmen, geringere Arbeitslosigkeit, effizientere Arbeit im öffentlichen Dienst, Senkung der Kosten im Gesundheitswesen

1. Hintergrund

Wie wählen Praktiker Personalauswahlmethoden aus?

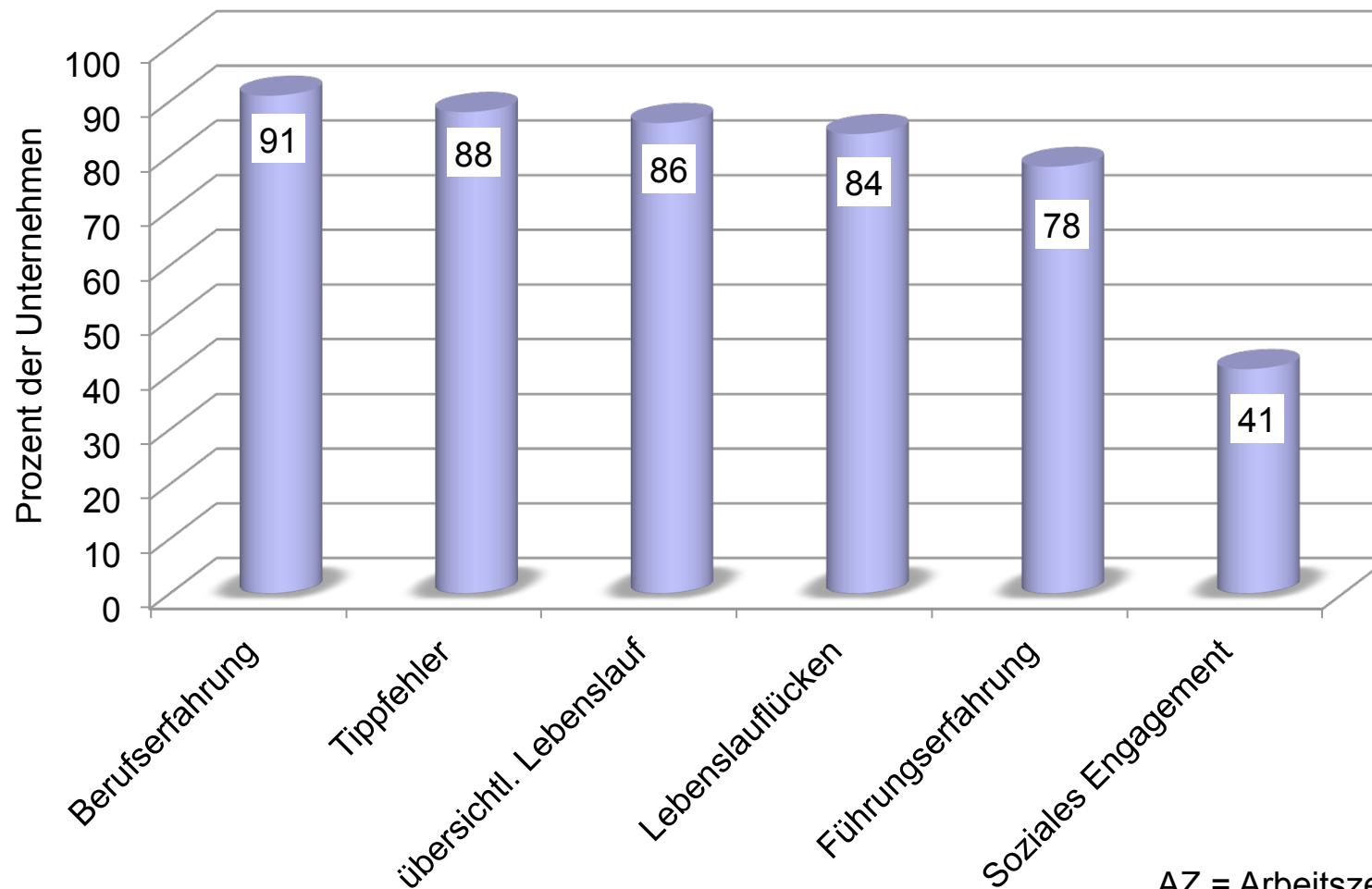


(König, Klehe, Berchtold & Kleinmann, 2010)

2. Bewerbungsunterlagen

2. Bewerbungsunterlagen

Wie sichten Personalpraktiker Bewerbungsunterlagen?



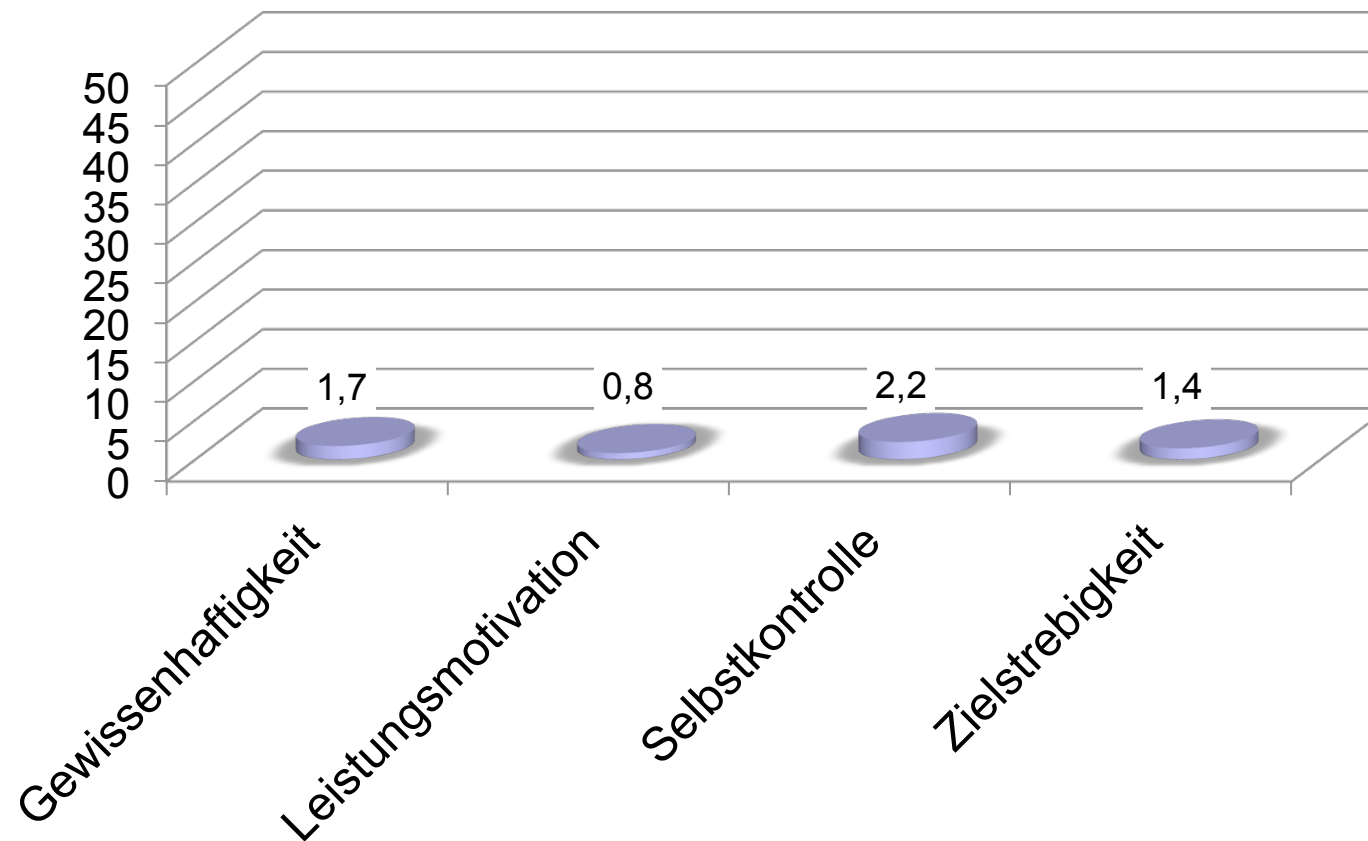
AZ = Arbeitszeugnis

(Kanning, 2016)

2. Bewerbungsunterlagen

Sagen Lücken im Lebenslauf etwas über den Bewerber aus?

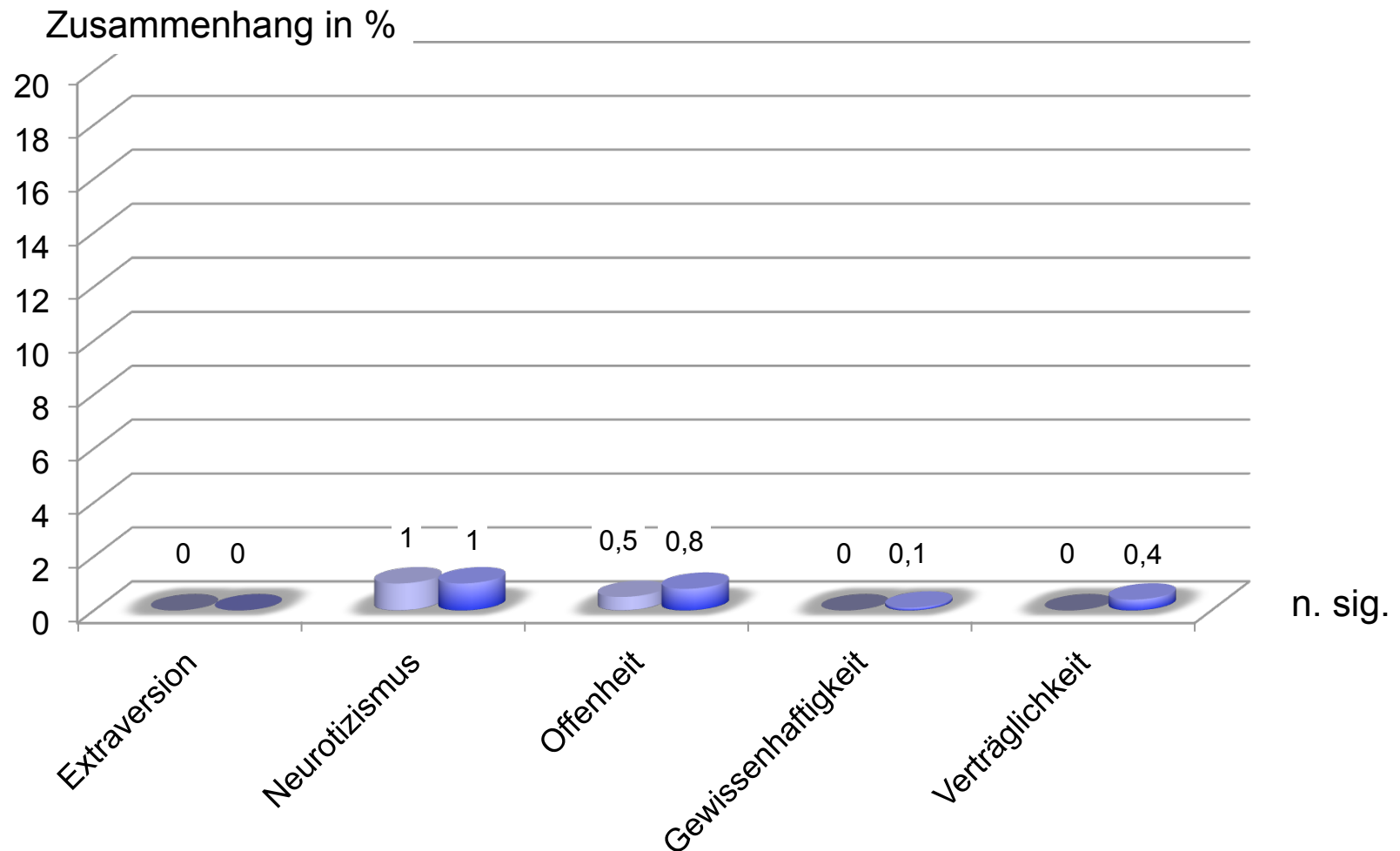
Zusammenhang zur Länge
der Lebenslaufücken %



(Frank & Kanning, 2014)

2. Bewerbungsunterlagen

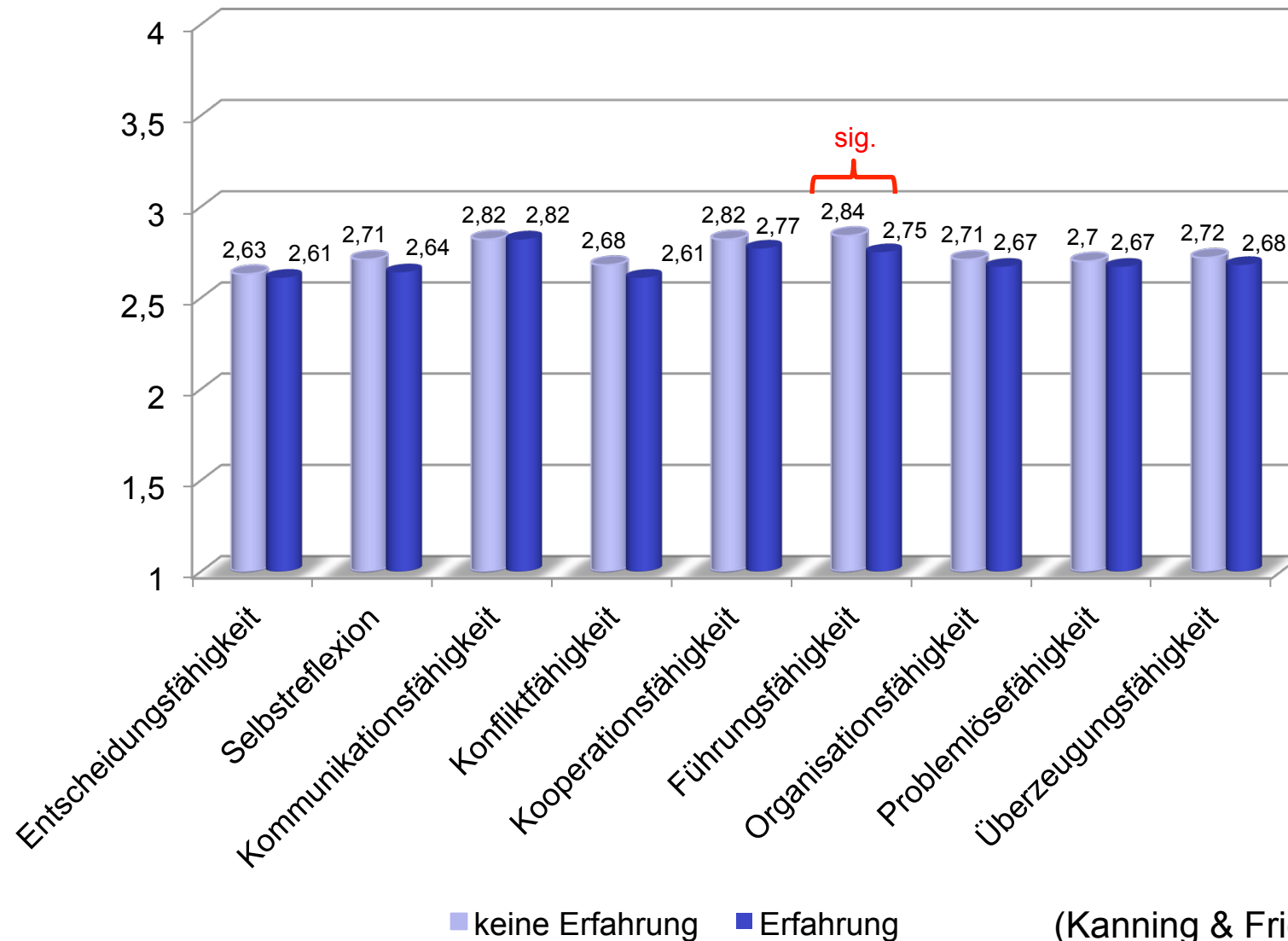
Tippfehler & Grammatikfehler?



(Kanning, Budde & Hüllskötter, in Vorb.)

2. Bewerbungsunterlagen

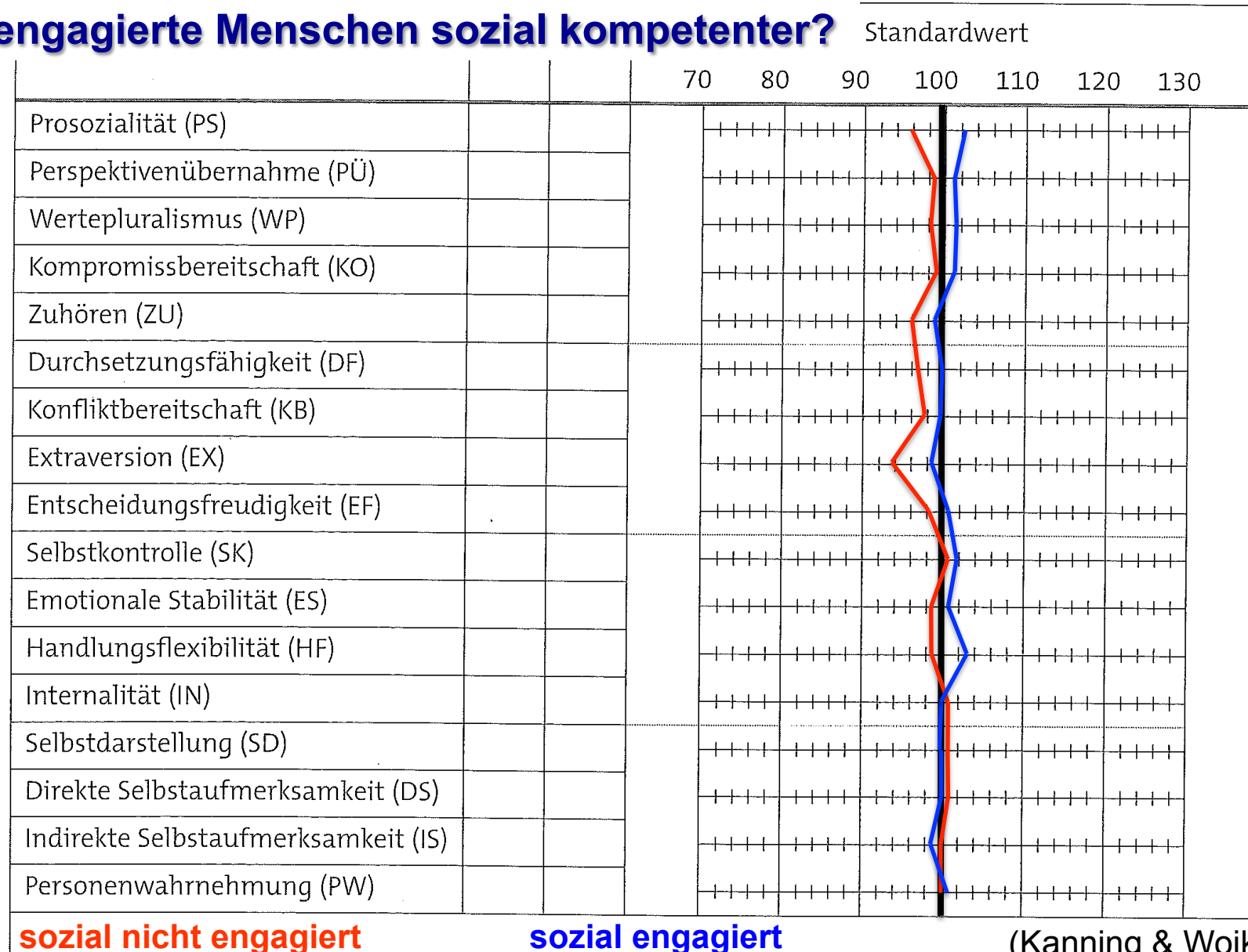
Sind erfahrene Führungskräfte bessere Führungskräfte?



(Kanning & Fricke, 2013)

3. Bewerbungsunterlagen

Sind engagierte Menschen sozial kompetenter?



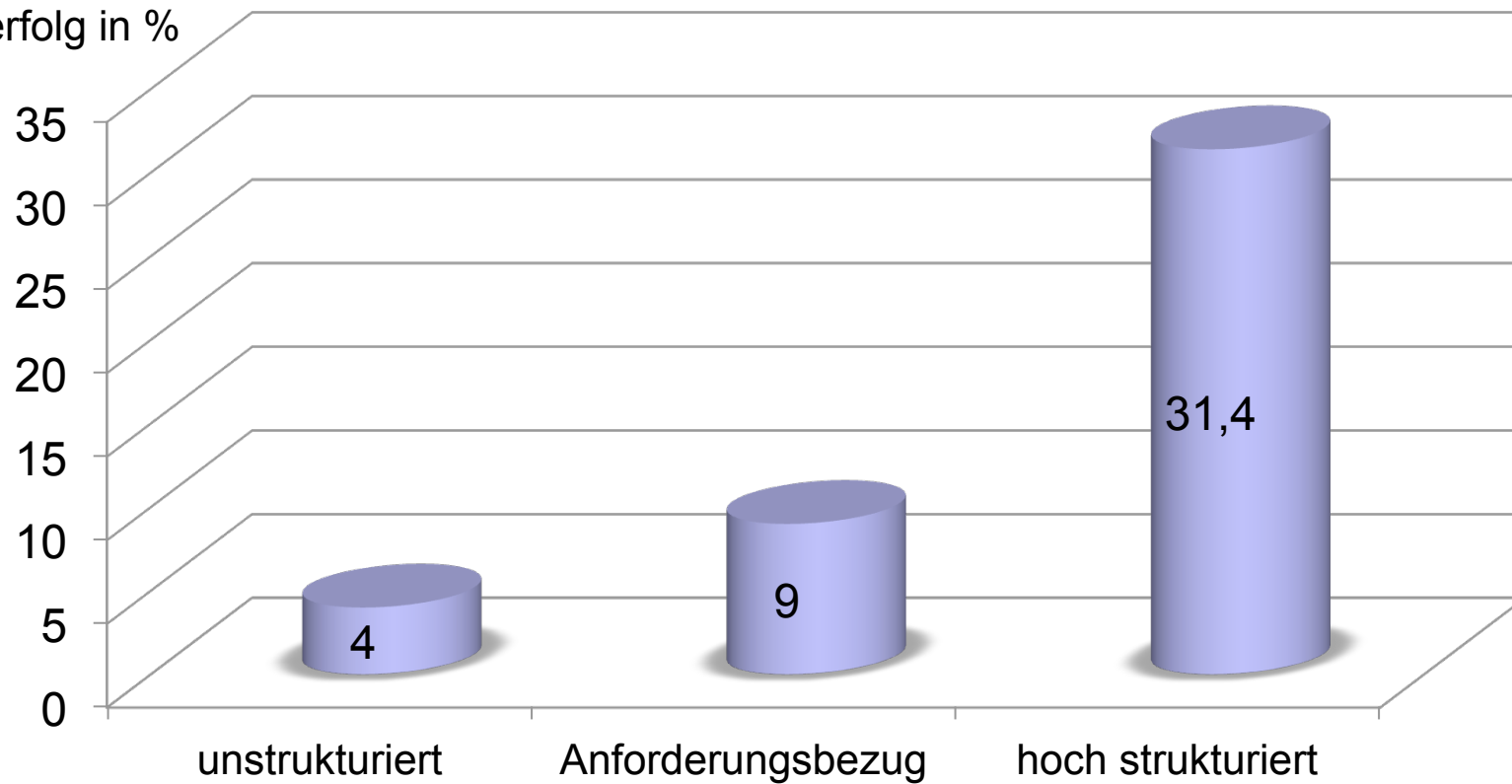
(Kanning & Woike, 2014)

3. Einstellungsinterview

3. Einstellungsinterview

Aussagekraft strukturierter Interviews

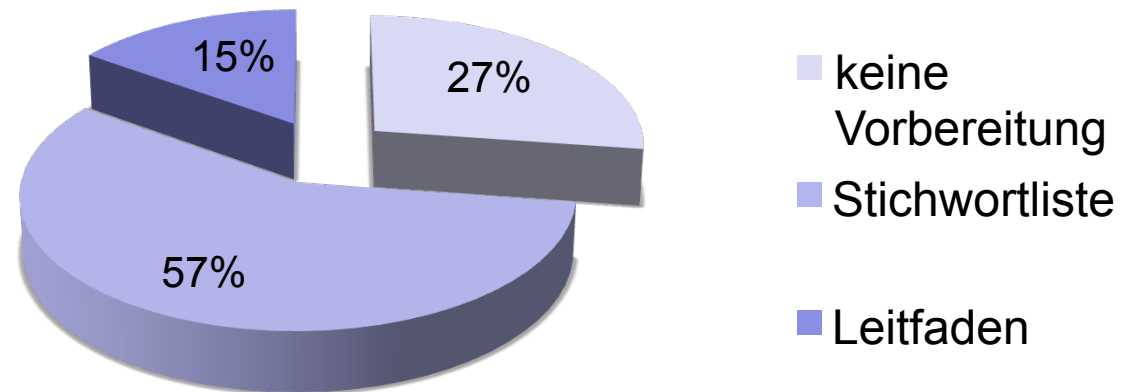
Zusammenhang zum
Berufserfolg in %



(Huffcut & Arthur, 1994)

3. Einstellungsinterview

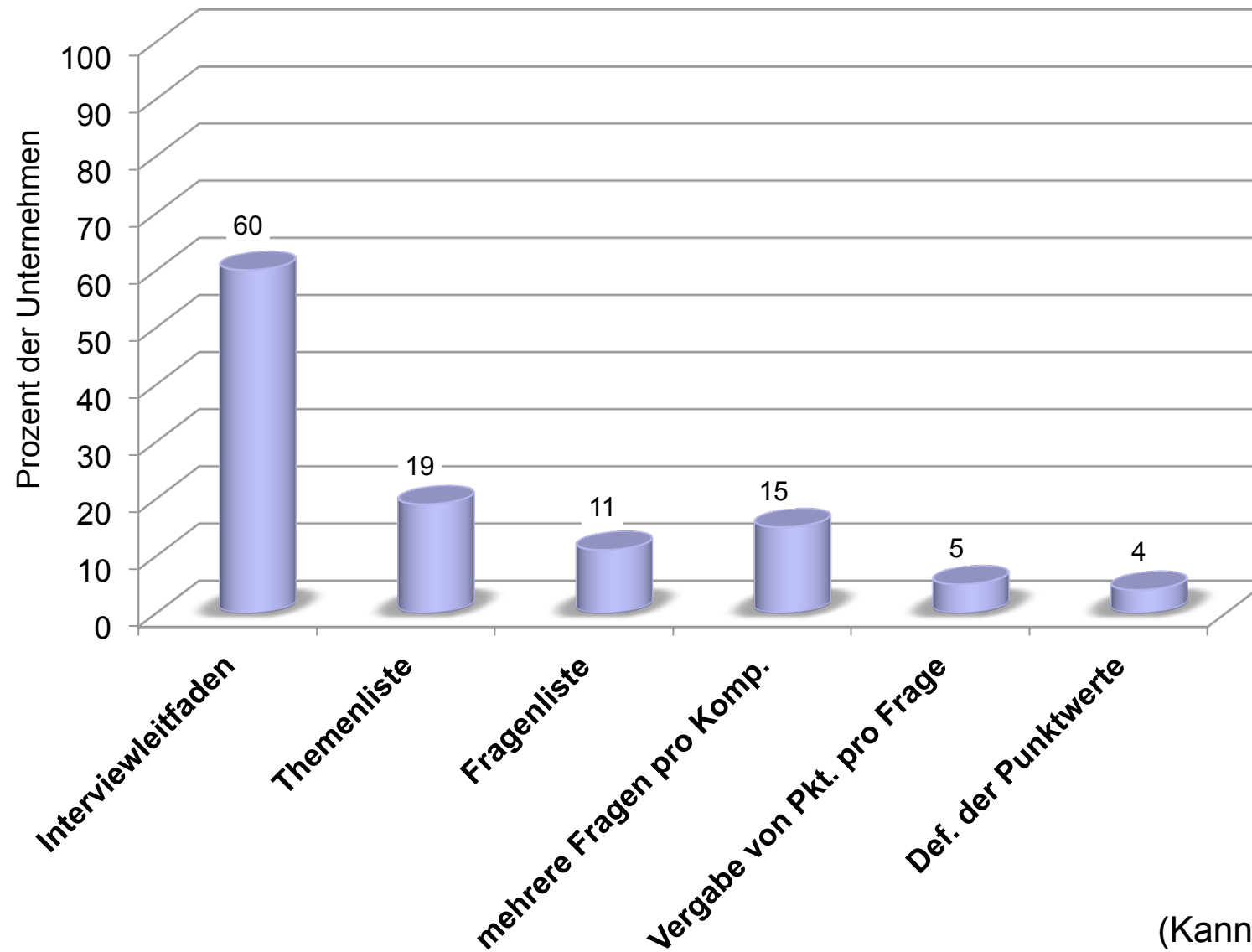
Interviews zur Auswahl von Führungskräften im Mittelstand



(Stephan & Westhoff, 2002)

3. Einstellungsinterview

Wie strukturiert sind Interviews in der Praxis?



(Kanning, 2015)

4. Assessment Center

4. Assessment Center

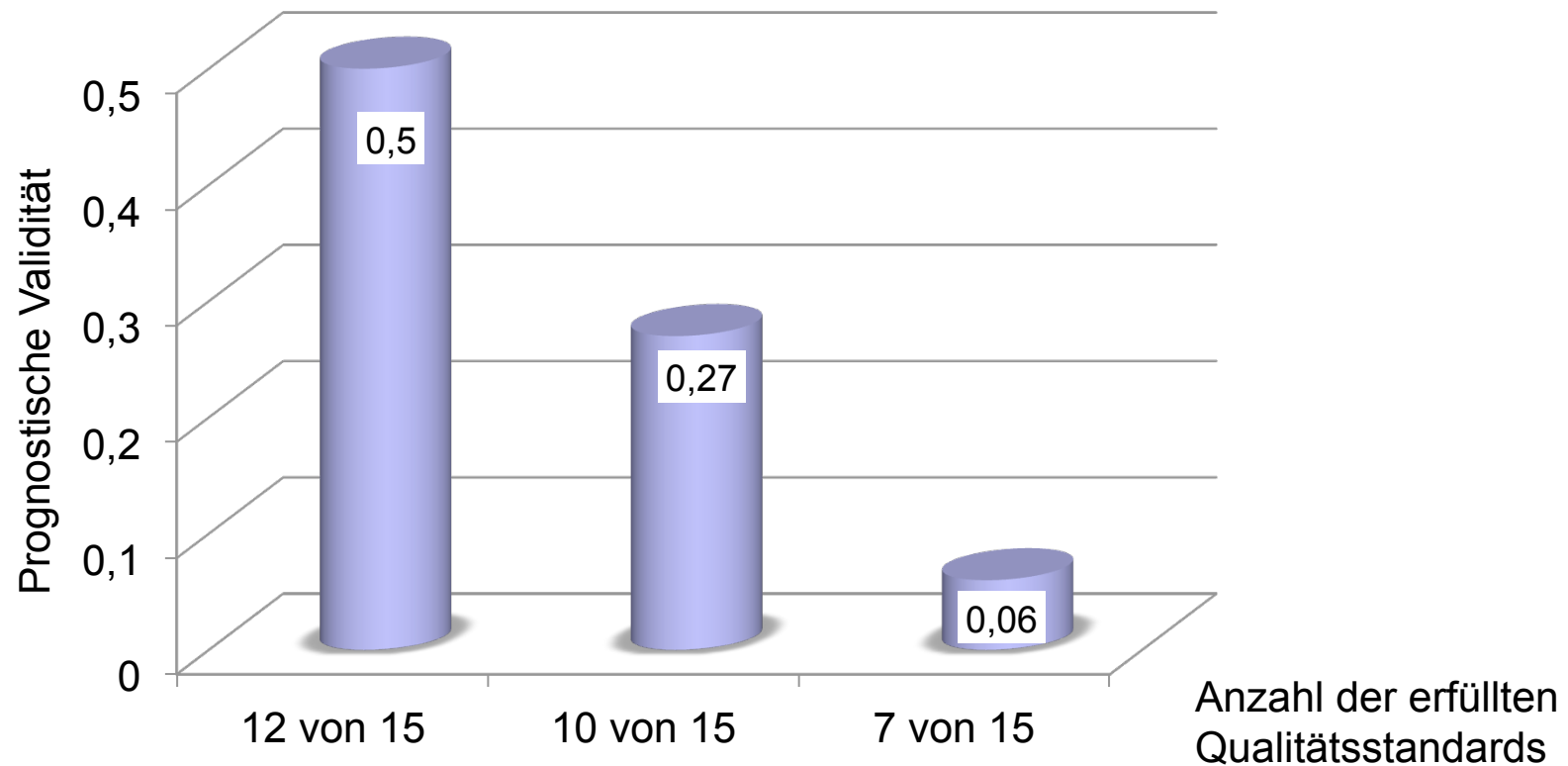
Prinzipien valider Assessment Center

- **Anforderungsbezug** herstellen
- Jede Kompetenzdimension **wird in mehreren unabhängigen Übungen** untersucht.
- Neben Verhaltensübungen kommen **weitere Methoden** zum Einsatz.
- Die **Beobachter** werden für ihre Aufgabe **geschult**.
- Die Beobachter erhalten **keine Vorinformation** über die Kandidaten.
- Die Beobachter **tauschen sich nicht zwischen den Übungen aus**.
- Zwischen den Übungen haben die Beobachter **keinen Kontakt zu den Bewerbern**.
- Einsatz von **verhaltensverankerten Beurteilungsskalen**.
- Es kommen **geschulte Rollenspieler** zum Einsatz.
- Die Beobachter müssen **nur wenige Dimensionen** gleichzeitig im Blick halten.

(Kanning, 2004)

4. Assessment Center

Gut gemeint ist nicht gut gemacht



(Boltz, Kanning & Hüttemann, 2009)

4. Assessment Center

Wie gestalten deutsche Unternehmen ihre Assessment Center?

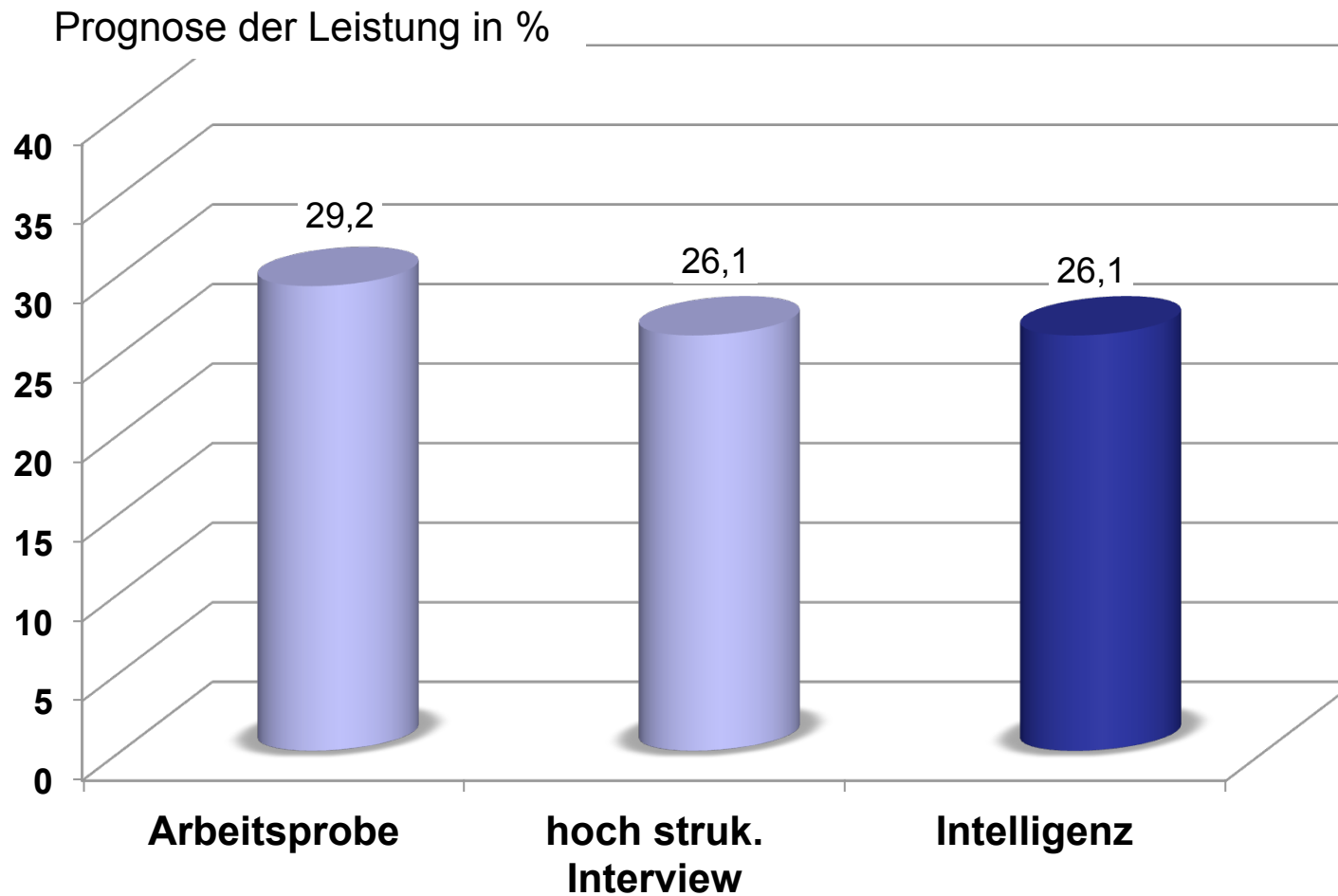
fragwürdige Konstruktionsprinzipien	Menge der Unternehmen
gezielte Vorinformation der Beobachter	50 %
Bewerberkontakt zwischen den Übungen	79,2 %
Austausch der Beobachter zwischen den Übungen	40,6 %

(Kanning, Pöttker & Gelleri, 2007)

5. Testverfahren

5. Testverfahren

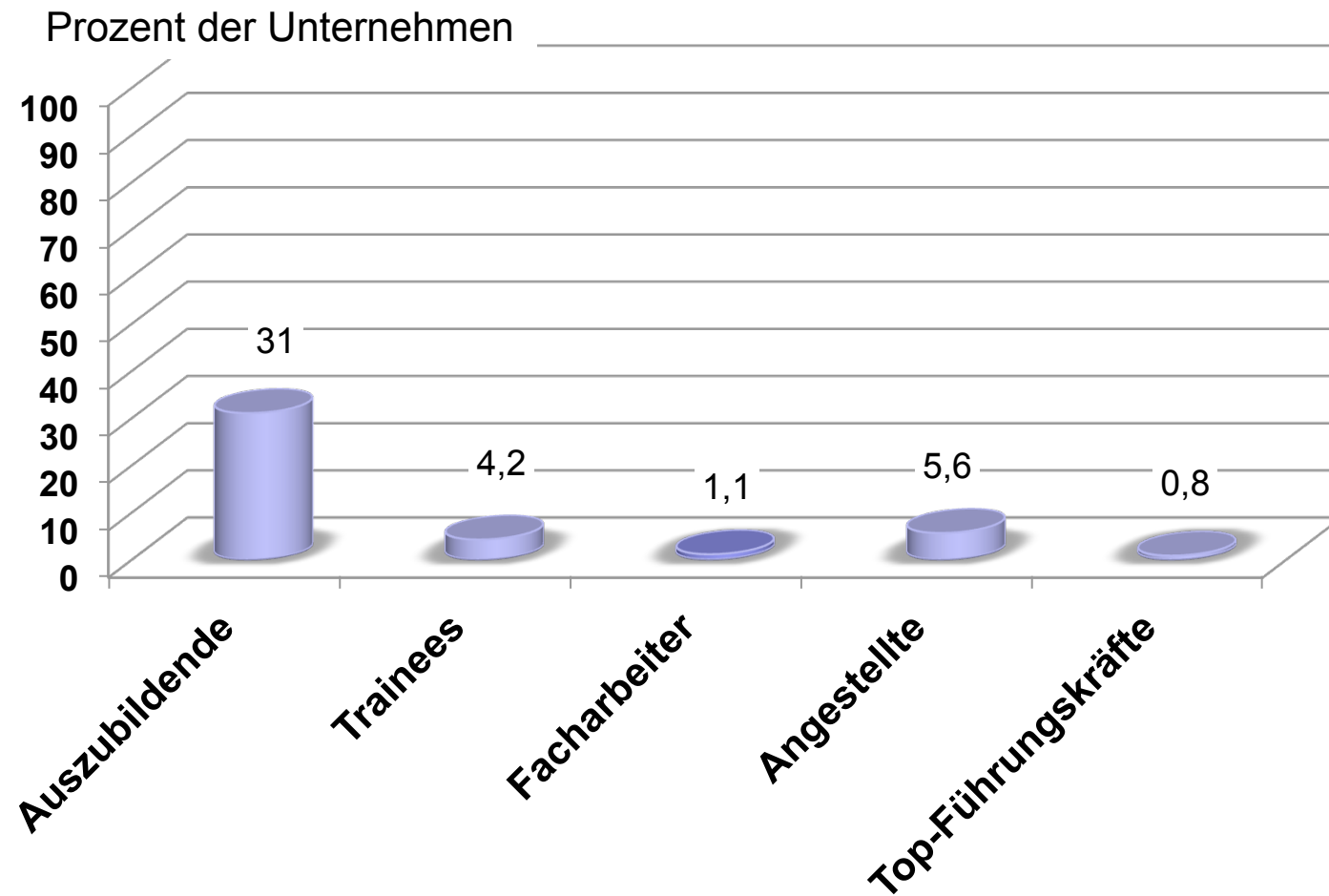
Aussagekraft von Intelligenztests



(Schmidt & Hunter, 1998)

5. Testverfahren

Einsatzhäufigkeit von Intelligenztests

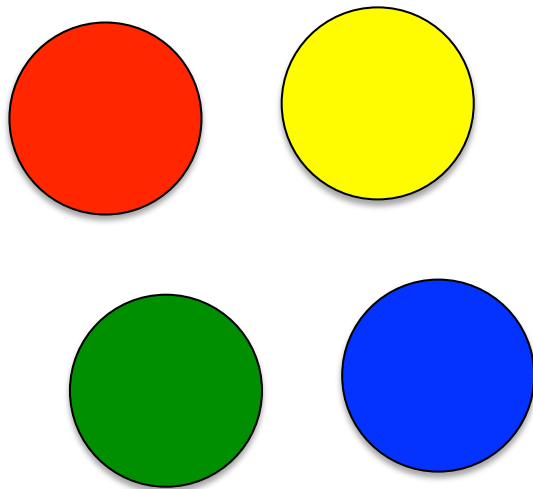


(Schuler et al., 2007)

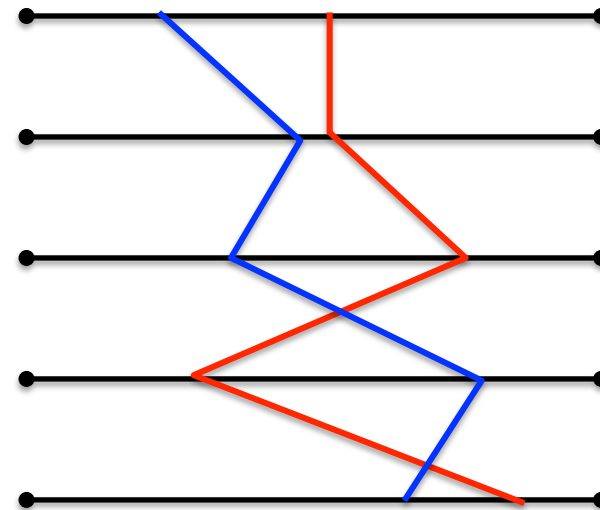
5. Testverfahren

Persönlichkeitsfragebögen

Typologische Verfahren



Dimensionale Verfahren



6. Absurde Methoden

6. Absurde Methoden

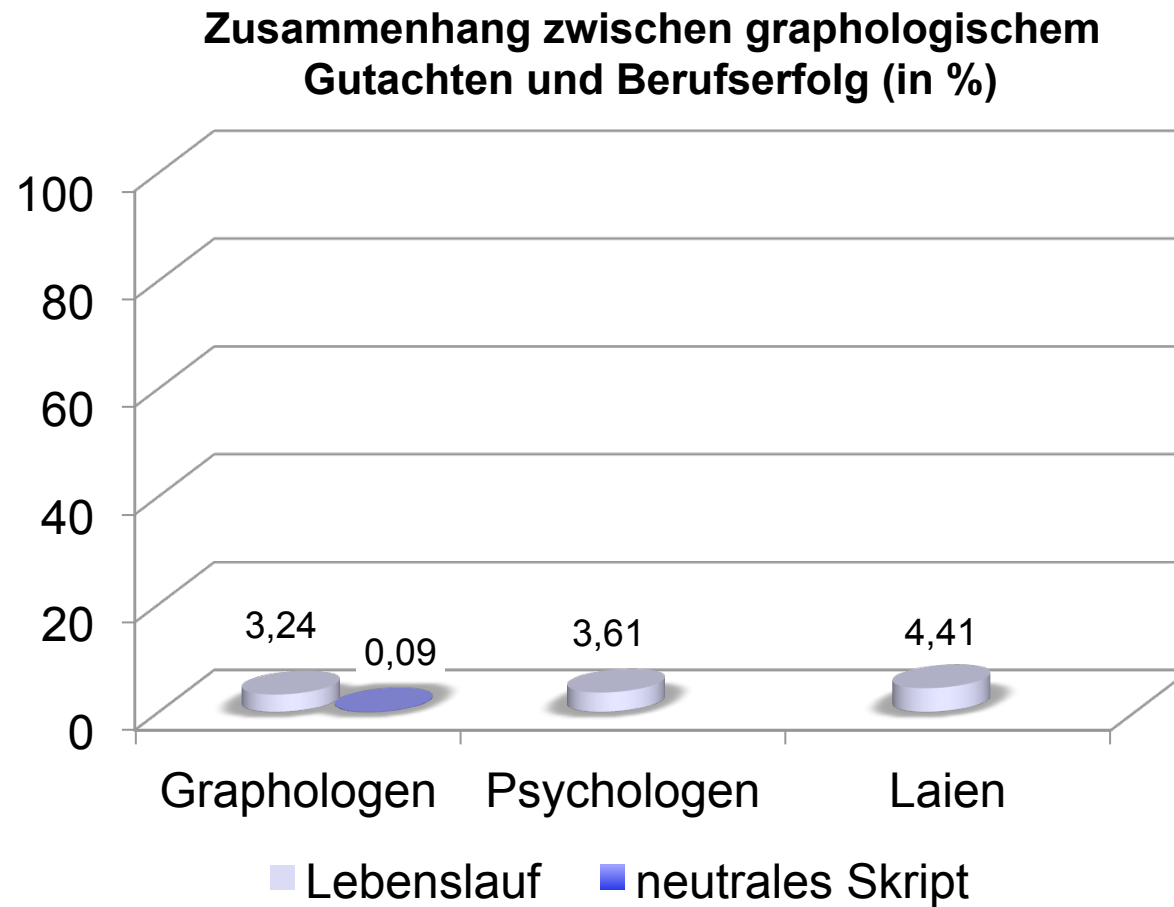
Graphologie

Astrologie

Schädeldeutung

6. Absurde Methoden

Graphologie im Spiegel der Forschung



Metaanalyse von Neter & Ben-Shakhar (1989)

7. Fazit

7. Fazit

Die **Potentiale** der Personaldiagnostik werden in der Praxis **bei Weitem nicht genutzt**.

Viele Entscheidungsträger **wissen nicht einmal, dass es Forschung gibt**.

Nicht wenige Entscheidungsträger ist es vollkommen egal. Sie vertrauen ihrer **vermeintlichen Menschenkenntnis**.

Literatur

Kanning, U. P. (2010). Von Schädeldeutern und anderen Scharlatanen: Unseriöse Methoden der Psychodiagnostik. Lengerich: Pabst.

Kanning, U. P. (2015). Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirtschaftspsychologische Analyse. Berlin: Springer.

Kanning, U. P. (2017). Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung – Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Berlin: Springer.

Kanning, U. P. (2017). 50 Strategien die falschen Mitarbeiter zu finden – und wie Sie es besser machen können: Weinheim: Beltz.

Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl. Göttingen: Hogrefe.

Schuler, H. & Kanning, U. P. (Hrsg.). (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.

Online-Kolumne Wirtschaftspsychologie: www.haufe.de/personal/hr-management.