

Ain Kompa

Personalbeschaffung und Personalauswahl

50 Abbildungen

Technische Hochschule Darmstadt
Fachbereich 3
Institut für Psychologie
Steubenplatz 12, 6100 Darmstadt

Inv.-Nr. 9108889



Ferdinand Enke Verlag Stuttgart 1984

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	1
1.1.	Interventionsstrategien der Personalwirtschaft	1
1.2.	Deckung des Personalbedarfs	4
1.3.	Abgrenzung von Personalbeschaffung und -auswahl	5
1.4.	Optimierungsziele der Personalbeschaffung und -auswahl	7
2.	Personalbeschaffung	12
2.1.	Betriebliche Zielsetzungen	12
2.2.	Voraussetzungen der Personalbeschaffung	12
2.2.1.	Informationen über den Personalbedarf	13
2.2.2.	Informationen über das Personalangebot	13
2.2.2.1.	Internes Potential	13
2.2.2.2.	Externes Potential	13
2.2.3.	Organisatorische und rechtliche Aspekte	18
2.3.	Methoden der Personalbeschaffung	20
2.4.	Zur Auswahl und Gestaltung von Beschaffungsmaßnahmen	23
2.4.1.	Interne vs. externe Beschaffung	23
2.4.2.	Wirksamkeit der Beschaffungsinstrumente	26
2.5.	Volkswirtschaftliche und soziale Aspekte der Personalbeschaffung	32
3.	Grundlagen der Personalauswahl	35
3.1.	Eignungsdiagnostik	35
3.1.1.	Bedeutung der Eignungsdiagnostik für die Personalauswahl	35
3.1.2.	Grundannahmen der Eignungsdiagnostik	36
3.1.3.	Alternativen eignungsdiagnostischen Vorgehens	38
3.1.4.	Normatives Modell der Eignungsdiagnostik für die Personalauswahl	41
3.2.	Arbeitsanalyse	44
3.3.	Gewinnung von Kriterien	48
3.3.1.	Arten von Kriterien	48
3.3.2.	Psychometrische Anforderungen	52
3.3.3.	Praxisbezogene Anforderungen	55
3.4.	Auswahl von Prädiktoren	55
3.4.1.	Grundfragen zur Auswahl von Kriterien	55
3.4.2.	Merkmalsanalyse	59
3.4.2.1.	Statistische Verfahren	59
3.4.2.2.	Globale Urteilsverfahren	61
3.4.2.3.	Analytische Urteilsverfahren	62
3.4.2.4.	Synthetische Verfahren	63
3.4.2.5.	Folgerung	67
3.4.3.	Validierung der Prädiktoren	67
3.4.3.1.	Begriff und Arten der Validität	67
3.4.3.2.	Kriteriumsbezogene Validitäten	68
3.4.3.3.	Deskriptive Validitäten	70
3.4.4.	Folgerungen	74

3.5.	Kombination der Prädiktordaten und Kriteriumsprognose	76
3.5.1.	Arten der Datenerhebung und -kombination	76
3.5.2.	Klinische versus statistische Datenkombination	77
3.5.3.	Statistische Prognoseverfahren	82
3.5.3.1.	Profilmethode	83
3.5.3.2.	Multiple Regression	85
3.5.3.3.	Methode der multiplen Schwellenwerte	88
3.5.3.4.	Sequentielle Hürden	91
3.6.	Von der Genauigkeit zur Nützlichkeit von Auswahlentscheidungen	96
3.6.1.	Ansatz der Entscheidungstheorie	96
3.6.2.	Selektionsrate, Basisrate und Validität	98
3.6.3.	Ergebnisse der Auswahlentscheidung	105
3.6.4.	Nutzen der Auswahlentscheidung	108
3.6.5.	Folgerung	112
4.	Instrumente der Personalauswahl	114
4.1.	Überblick über Verfahren der Datenerhebung	114
4.2.	Psychologische Testverfahren	119
4.2.1.	Zum theoretischen Ansatz	119
4.2.2.	Konstruktion von Tests	121
4.2.2.1.	Übersicht über die Stufen der Testentwicklung	121
4.2.2.2.	Aufgabensammlung und Analysetichprobe	121
4.2.2.3.	Aufgabenanalyse	123
4.2.2.4.	Verteilungsanalyse der Testrohwerte	126
4.2.2.5.	Testgütekriterien: Objektivität	128
4.2.2.6.	Testgütekriterien: Reliabilität	129
4.2.2.7.	Eichung	137
4.2.3.	Kritik an psychologischen Tests	140
4.2.3.1.	Kritik an den theoretischen Grundlagen	141
4.2.3.2.	Kritik an den methodologischen Grundlagen	143
4.2.3.3.	Kritik an der Testpraxis	149
4.2.3.4.	Zur Verzichtbarkeit und Notwendigkeit psychologischen Testens	155
4.3.	Das Einstellungsinterview	159
4.3.1.	Zur Bedeutung des Einstellungsinterviews in der Praxis	159
4.3.2.	Charakteristika des Interviews	161
4.3.2.1.	Statische Betrachtung des Interviews	161
4.3.2.2.	Zur Dynamik des Interviews	164
4.3.3.	Zur Güte von Einstellungsinterviews	169
4.3.3.1.	Interpretation der Gütekriterien	170
4.3.3.2.	Empirische Untersuchungen zur Reliabilität und Validität	173
4.3.4.	Modelle des Entscheidungsprozesses im Interview	178
4.3.5.	Verzerrungsmöglichkeiten im Interview	185
4.3.5.1.	Verhaltensangebot des Bewerbers	185
4.3.5.2.	Wahrnehmung des Bewerberverhaltens	191
4.3.5.3.	Informationsverarbeitung und Urteilsbildung	194
4.3.6.	Schlußfolgerung	209
5.	Literaturverzeichnis	211
6.	Personenregister	217
7.	Sachregister	219