

Markus Hubner

**Optimierung von
Personalauswahlverfahren durch den
Einsatz von EDV-Werkzeugen**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



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.

Impressum:

Copyright © 2003 GRIN Verlag
ISBN: 9783638313582

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/29986>

Markus Hubner

Optimierung von Personalauswahlverfahren durch den Einsatz von EDV-Werkzeugen

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Optimierung von Personalauswahlverfahren durch den Einsatz von EDV-Werkzeugen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	5
Tabellenverzeichnis.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	7
1. Vorbemerkungen.....	8
1.1 Notwendigkeit der Optimierung der Personalauswahl	8
1.2 Gegenstand der Diplomarbeit	10
1.3 Aufbau und Gliederung der Arbeit	11
2. Das betriebliche Personalwesen.....	12
2.1 Personalmanagement als Teilaufgabe der Unternehmensführung	12
2.2 Die Teilbereiche des Personalwesens	12
2.3 Der Zielkonflikt des Personalwesens	15
2.4 Personal und Personalauswahl als strategischer Erfolgsfaktor	16
2.5 Die Personalplanung als Basis der Personalauswahl	21

3.	Personalauswahl und Auswahlinstrumente.....	26
3.1	Grundsätze der Personalauswahl.....	26
3.2	Ablauf des Auswahlprozesses und der Entscheidungsfindung.....	31
3.2.1	Personalmarketing.....	32
3.2.2	Auswahl und Vertragsverhandlungen.....	35
3.3	Instrumente zur Personalauswahl.....	37
3.3.1	Dokumentenanalyse.....	41
3.3.1.1	Die Methodik der Dokumentenanalyse.....	41
3.3.1.2	Die Validität der Dokumentenanalyse.....	42
3.3.1.3	Ansatzpunkte für eine Optimierung durch EDV-Werkzeuge.....	42
3.3.2	Interview.....	45
3.3.2.1	Die Methodik des Interviews.....	45
3.3.2.2	Die Validität des Interviews.....	46
3.3.2.3	Ansatzpunkte für eine Optimierung durch EDV-Werkzeuge.....	49
3.3.3	Testverfahren.....	50
3.3.3.1	Zum Einsatz von Testverfahren.....	50
3.3.3.2	Arten von Testverfahren und ihre Validität.....	50
3.3.3.3	Ansatzpunkte für eine Optimierung durch EDV-Werkzeuge.....	53
3.3.4	Biografischer Fragebogen.....	55
3.3.4.1	Die Methodik des Biografischen Fragebogens.....	55
3.3.4.2	Die Validität des Biografischen Fragebogens.....	56
3.3.4.3	Ansatzpunkte für eine Optimierung durch EDV-Werkzeuge.....	57
3.3.5	Assessment Center.....	58
3.3.5.1	Die Methodik des Assessment Center.....	58
3.3.5.2	Die Validität des Assessment Center.....	60
3.3.5.3	Ansatzpunkte für eine Optimierung durch EDV-Werkzeuge.....	61
3.3.6	Anforderungen an Personalauswahlverfahren nach DIN 33430...	63
3.3.7	Empfehlungen für die Auswahl der Instrumente.....	64

4.	EDV-Werkzeuge zur Unterstützung der Personalauswahl	67
4.1	Voraussetzungen und Grenzen des Einsatzes von EDV-Werkzeugen im Personalwesen	67
4.2	Anwendungsmöglichkeiten von EDV-Werkzeugen	69
4.2.1	Personalmarketing und Personalauswahl	69
4.2.2	Bewerbermanagementsysteme als prozessbegleitende Software bei der Personalauswahl	72
5.	Zusammenfassung und Ausblick	77
	Literaturverzeichnis.....	81
	Eidesstattliche Erklärung	90

Abbildungsverzeichnis

Abbildungsnummer	Abbildungsbezeichnung	Seite
Abbildung 1:	Funktionale Gliederung des Personalwesens	13
Abbildung 2:	Zielkonflikt des Personalwesens	15
Abbildung 3:	Die vier Dimensionen der beruflichen Handlungskompetenz	25
Abbildung 4:	Ablauf des Personalauswahlverfahrens (vereinfacht)	32
Abbildung 5:	Instrumente des Personalmarketing	33
Abbildung 6:	Informationsquellen bei der Stellensuche	34
Abbildung 7:	Übergang vom unstrukturierten zum strukturierten Interview	46
Abbildung 8:	Voraussichtliche Entwicklung der Einstellungsschwankungen bei zunehmender Spezialisierung von Know-How-Trägern	76
Abbildung 9:	Funktionsmodell der ausgleichenden Wirkung eines Bewerber-Relationship-Management-Systems bei Schwankungen am Arbeitsmarkt	77

Tabellenverzeichnis

Tabellennummer	Tabellenbezeichnung	Seite
Tabelle 1:	Inhalte einer Funktions- bzw. Stellenbeschreibung	23
Tabelle 2:	Erwarteter Anteil erfolgreicher Mitarbeiter unter den eingestellten Kandidaten – Auszug aus einer Taylor-Russell-Tafel	29
Tabelle 3:	Gesamteinsatzhäufigkeiten der Instrumente zur externen Personalauswahl	38
Tabelle 4:	Optimierung von Personalauswahlverfahren durch EDV-Werkzeuge: Ansatzpunkte der Optimierung in der Phase des Personalmarketings und in der Phase der Vor- und Endauswahl	40
Tabelle 5:	Maßnahmen zur methodischen Verbesserung des Einstellungsinterviews	47
Tabelle 6:	Anwendung verschiedener Auswahlverfahren für Führungskräfte im europäischen Vergleich	51
Tabelle 7:	Hintergründe für den Einsatz von computer-unterstützten Methoden im Assessment Center	62
Tabelle 8:	Zusammenstellung der ungefähren prognostischen Validität von Personalauswahlverfahren	64
Tabelle 9:	Empfehlungen über den Einsatz von Instrumenten der Personalauswahl bei verschiedenen Bewerbergruppen	66
Tabelle 10:	Anforderungen an ein Bewerbermanagement-System	74