

André Wolski

Computerunterstützte Planspiele in der Personalauswahl

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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.

Copyright © 2002 Diplom.de
ISBN: 9783832465667

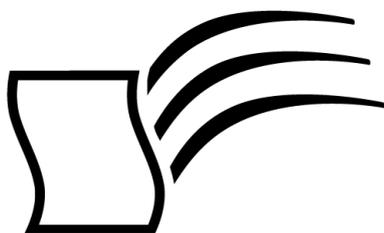
André Wolski

Computerunterstützte Planspiele in der Personalauswahl

André Wolski

Computerunterstützte Planspiele in der Personalauswahl

Diplomarbeit
an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Januar 2002 Abgabe



Diplom.de

Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 6566

Wolski, André: Computerunterstützte Planspiele in der Personalauswahl

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Berlin, Fachhochschule für Wirtschaft, Diplomarbeit, 2002

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

1.	EINFÜHRUNG	6
1.1.	VORWORT	6
1.2.	ZIEL UND AUFBAU DER ARBEIT	7
1.3.	EIGENE MOTIVE	9
2.	PERSONALAUSWAHL	10
2.1.	BEGRIFFSKLÄRUNG	10
2.1.1.	PERSONAL UND AUSWAHL	10
2.1.2.	PERSONALAUSWAHL	12
2.2.	PERSONALAUSWAHL INNERHALB DER PERSONALWIRTSCHAFT	13
2.2.1.	PERSONALWIRTSCHAFT: ZIELE UND AUFGABEN	13
2.2.2.	EINORDNUNG DER PERSONALAUSWAHL	15
2.3.	METHODEN DER PERSONALAUSWAHL	17
2.4.	DIE GESCHICHTE DER PERSONALAUSWAHL	21
2.4.1.	DIE ENTWICKLUNG DER PERSONALAUSWAHLVERFAHREN BIS 1970	21
2.4.2.	EINFLÜSSE AUF PERSONALAUSWAHLVERFAHREN (SEIT CA. 1970)	23
2.5.	DIE ERFOLGSMESSUNG VON PERSONALAUSWAHLVERFAHREN	24
2.5.1.	VALIDITÄT, RELIABILITÄT UND OBJEKTIVITÄT	24
2.5.2.	SOZIALE VALIDITÄT	25
2.6.	ZUSAMMENFASSUNG	26
3.	PLANSPIELE	28
3.1.	GESCHICHTLICHE ENTWICKLUNG DES PLANSPIELS	28
3.2.	BEGRIFFSKLÄRUNG UND KOMPONENTEN	30
3.2.1.	BEGRIFFSKLÄRUNG: PLAN UND SPIEL	31
3.2.2.	KOMPONENTEN: SYSTEM, MODELL, SIMULATION, REGEL- UND ROLLENSPIEL	32
3.2.3.	DEFINITIONEN	36
3.3.	ABLAUF EINES PLANSPIELS	37
3.4.	EINSATZMÖGLICHKEITEN VON PLANSPIELEN	39
3.5.	KLASSIFIZIERUNG	42
3.5.1.	FORMALE KRITERIEN	42
3.5.2.	INHALTliche KRITERIEN	44
3.6.	ZUSAMMENFASSUNG	45
4.	COMPUTERUNTERSTÜTZUNG	47
4.1.	COMPUTERUNTERSTÜTZTE PERSONALAUSWAHL	47
4.2.	COMPUTERUNTERSTÜTZTE PLANSPIELE (CUP)	49
4.3.	ZUSAMMENFASSUNG	51
5.	COMPUTERUNTERSTÜTZTE PLANSPIELE IN DER PERSONALAUSWAHL	52
5.1.	KRITIK AN DER KLASSISCHEN PERSONALAUSWAHL	52
5.2.	EINSATZ VON COMPUTERUNTERSTÜTZTEN PLANSPIELE ZUR PERSONALAUSWAHL	55
5.2.1.	MÖGLICHKEITEN UND PROBLEME	56
5.2.2.	VALIDITÄT, RELIABILITÄT UND OBJEKTIVITÄT	60
5.2.3.	SOZIALE VALIDITÄT	63
5.3.	COMPUTERUNTERSTÜTZTE PLANSPIELE UND PERSONALAUSWAHL – AM BEISPIEL INTERNET	64
5.3.1.	PERSONALAUSWAHL ÜBER DAS INTERNET	65
5.3.2.	COMPUTERUNTERSTÜTZTE PLANSPIELE IN DER PERSONALAUSWAHL ÜBER DAS INTERNET	68
5.4.	ZUSAMMENFASSUNG	74
6.	RESÜMEE	76
7.	AUSBLICKE	80
7.1.	GIBT ES ÜBERHAUPT DIE RICHTIGE (PERSONAL)ENTSCHEIDUNG ?	80
7.2.	VERNETZTE STRUKTUREN	81
7.3.	DER MITARBEITER DER ZUKUNFT	82
7.4.	ENTWICKLUNG DER PERSONALAUSWAHL IM INTERNET (IN DER ZUKUNFT)	83

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1:	
GESAMTEINSATZHÄUFGKEITEN DER VERFAHREN ZUR EXTERNEN PERSONALAUSWAHL	21
TABELLE 2:	
UNTERSCHIEDUNG VON AUSWAHLVERFAHREN NACH IHRER PROGNOTISCHEN VALIDITÄT	25
TABELLE 3:	
INNERE UND ÄUßERE FORMALKRITERIEN	43

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1:	
PHASEN DER PERSONALAUSWAHL	17
ABBILDUNG 2:	
ZUSAMMENHANG ZWISCHEN SYSTEM, MODELL, SIMULATION UND PLANSPIEL	34
ABBILDUNG 3:	
KOMPONENTEN DES PLANSPIELS	36
ABBILDUNG 4:	
ABLAUPHASEN EINER PLANSPIELDURCHFÜHRUNG	38

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AC	Assessment-Center	ff.	fortfolgende
AG	Aktiengesellschaft	Hg.	Herausgeber
AMA	American Management Association	inkl.	inklusive
bzw.	beziehungsweise	k.o.	Knockout
ca.	circa	o.ä.	oder ähnliche
CUP	computerunterstützte Planspiele	u.a.	unter anderem
d.h.	das heißt	u.U.	unter Umständen
DPSZ	Deutsche Planspiel-Zentrale	vgl.	vergleiche
etc.	ecetera	z.B.	zum Beispiel
EU	Europäische Union	z.T.	zum Teil
f.	folgende	ZF	Zahnradfabrik

ANHANG

ANMERKUNGEN ZUR UMFRAGE	86
FRAGEBOGEN ZUR UMFRAGE	87
UMFRAGE-ÜBERSICHT	88
PLANSPIEL-SEMINAR-VERLAUF	89
LITERATURVERZEICHNIS	90
WEITERFÜHRENDE LITERATUR	94

1. EINFÜHRUNG

1.1. VORWORT

Viele Unternehmen – insbesondere in der IT-Branche – beklagen seit vielen Jahren, dass der Markt an qualifizierten Fachkräften geradezu leer gefegt sei.¹ Als Folge dessen ist ein regelrechter ‚War for Talents‘ entfacht, bei dem selbst hohe Ausgaben für Rekrutierungsaktivitäten keinen Erfolg mehr auf dem Arbeitsmarkt garantieren können. Erfolgreiche Personalbeschaffung - Rekrutierung oder ‚Recruiting‘ - wird somit zu einem strategischen Schlüssel langfristigen Unternehmenserfolges.

Um jedoch im Wettbewerb um gute Mitarbeiter² zu bestehen, muss sich ein Unternehmen nicht nur attraktiv präsentieren und innovative Ideen in der Personalarbeit entwerfen, sondern darüber hinaus neue, ungewöhnliche Rekrutierungswege beschreiten. Das Internet hat sich in diesem Zusammenhang in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Instrument des Personalmarketing und der Personalbeschaffung entwickelt.

Gleichzeitig wird nach ganz neuen Rekrutierungs- und Personalauswahlmethoden gesucht. Die Zeit der klassischen Bewerbungsmappe mit Anschreiben, tabellarischem Lebenslauf, Zeugnissen und sonstigen Dokumenten scheint ihrem Ende entgegen zu gehen – nicht nur, weil der damit verbundene Arbeitsaufwand bei mehreren zehntausend Bewerbungen pro Jahr extrem hoch ist, sondern auch, weil potentielle Führungskräfte nicht länger durch ein Auswahlrost von Abschlussnoten, exotischen Studienfächern oder ‚Jugendsünden‘ fallen sollen. Die HypoVereinsbank beispielsweise verzichtet mittlerweile ganz auf die Auswertung von Zeugnissen und Noten bei der Auswahl neuer Mitarbeiter.³ Die Suche nach neuen Verfahren, bei dem Bewerber in möglichst realitätsnahen Situationen ihre Eignung beweisen sollen, hat begonnen.

Angesichts dieser Diskussion um neue Wege bei der Personalauswahl rückt auch das Planspiel in das Blickfeld des Interesses. Die technischen

¹ vgl. Kerkow/Kipker (2000), S.192 und Wild/de la Fontaine/Schafsteller (2001), S.66

² Ich verzichte in dieser Arbeit zugunsten der besseren Lesbarkeit auf die durchaus berechtigten (und z.B. in Stellenausschreibungen notwendige) geschlechtsneutrale Schreibweise eines/r Mitarbeiters/in.

³ vgl. Schwertfeger (2000a), S.226

Fortschritte im Bereich der privat genutzten PCs und die enorme Ausweitung des Internets lassen völlig neue Varianten bei der Entwicklung von Personalauswahlverfahren als möglich erscheinen – so auch im Hinblick auf die Verwendung von computerunterstützten Planspielen. Aber nicht alles, was technisch durchführbar ist, erweist sich auch als hilfreich. Es stellt sich daher die Frage, wo die Möglichkeiten und Grenzen von computerunterstützten Planspielen in der Personalauswahl liegen.

1.2. ZIEL UND AUFBAU DER ARBEIT

Das übergeordnete Ziel dieser Diplomarbeit besteht darin, einen Überblick über die Entwicklung und die aktuelle Situation von computerunterstützten Planspielen in der Personalauswahl zu geben und - in Verbindung mit dem Einsatz über das Internet - ein Szenario für die zukünftige Entwicklung zu beschreiben, das eine Diskussionsgrundlage für weitere Entwicklungen darstellt.

Zu Beginn erläutere ich dazu im zweiten Kapitel die aktuelle Situation der betrieblichen Personalauswahl. Neben der begrifflichen Bestimmung und einer Einordnung in die Personalwirtschaft werden dabei insbesondere die klassischen Methoden der Personalauswahl und die Kriterien der Erfolgsmessung dargestellt. Dabei wird deutlich, dass der Personalauswahlprozess in Organisationen⁴ von Auswahlmethoden geprägt ist, die in der Wissenschaft als wenig aussagekräftig in Bezug auf die Vorhersage der beruflichen Eignung gelten. Demgegenüber wird z.B. das Assessment-Center, das in der wissenschaftlichen Forschung als ein Instrument mit höherer Aussagekraft gilt, in geringerem Umfang in deutschen Unternehmen eingesetzt. Computerunterstützte Planspiele werden erst seit einigen Jahren für die Personalauswahl ‚entdeckt‘ - und dies wiederum ausschließlich als ein Baustein in Assessment-Centern - , wofür die Gründe unter anderem in der historischen Entwicklung sowohl der Personalauswahl als auch von Planspielen zu finden sind. Zwei aktuelle personalwirtschaftliche Tendenzen - das Personalmarketing sowie die Berücksichtigung der Bewerberperspektive -, die die weitere Entwicklung von

⁴ Ich verwende die Begriffe ‚Organisation‘ und ‚Unternehmen‘ trotz der unterschiedlichen Bedeutungen synonym, da die Erkenntnisse dieser Arbeit sowohl für Organisationen als auch für Unternehmen Gültigkeit haben.

Planspielen als Personalauswahlinstrument unterstützen könnten, werden ebenfalls im zweiten Kapitel erläutert.

Das Planspiel ist Thema des dritten Kapitels. Nach einer kurzen Darstellung der historischen Entwicklung und einer Begriffsklärung stehen dabei die wesentlichen Komponenten, die in einem Planspiel wirken, im Zentrum der Betrachtung. Die Komponenten und deren vielfältige Verknüpfungsmöglichkeiten gestatten eine auf den Verwendungszweck zugeschnittene Konstruktion und damit den Einsatz von Planspielen in sehr unterschiedlichen Anwendungsbereichen. In der Praxis wurde in Folge dessen ein breites Spektrum an Klassifizierungsansätzen entwickelt. Um dem Leser die Auswahlkriterien der Planspiele, die für die Personalauswahl entweder in Assessment-Centern, als Einzelinstrument oder im Internet geeignet sind, zu erläutern, werden die verschiedenen Ansätze dargestellt.

Im vierten Kapitel wird schließlich der Einfluss der Computerunterstützung auf die beiden Bereiche Personalauswahl und Planspiele kurz erörtert.

Zu Beginn des fünften Kapitels stelle ich den Veränderungsprozess dar, in dem sich die betriebliche Personalauswahl derzeit befindet. In diesem Zusammenhang wird auch der Einsatz von Planspielen in deutschen Unternehmen verstärkt diskutiert. Voraussetzung dafür ist allerdings eine intensivere Grundlagenforschung, um Möglichkeiten und Probleme beim Einsatz von computerunterstützten Planspielen zu analysieren sowie deren wissenschaftlich messbaren Erfolg auf eine fundierte Basis stellen zu können. Einen Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion in diesen Bereichen gibt der zweite Teil des fünften Kapitels. Im dritten Teil stelle ich ein Szenario für die Verbindung mit dem Internet vor, das auch kurz in seinen Vor- und Nachteilen diskutiert wird. Ich möchte damit einen ersten Diskussionsbeitrag für den aus meiner Sicht unaufhaltbaren Weg von computerunterstützten Planspielen in der Personalauswahl über das Internet leisten. Zu diesem Thema ist noch viel Forschungs- und Entwicklungsarbeit notwendig, bevor Planspiele nicht nur als Spielerei, sondern als aussagekräftiges Instrument eingesetzt werden können.

Am Ende der Diplomarbeit ist es mein Bestreben, mit verschiedenen Ausblicken über den Tellerrand von Personalauswahl und Planspielen hinweg