

Neuigkeiten

Ihrer Sparkassenakademie

Personaldiagnostik
ist einfach. Mit dem
richtigen Partner an Ihrer
Seite.



Newsletter Wirtschaftspsychologie #9

Eine erfolgreiche Auswahl sicherstellen

Unsere heutige Frage: Unter Vielen versteckt, aber dennoch entdeckt - wie lassen sich die besten Kandidat/-innen in Zeiten des Fachkräftemangels aufspüren?

Geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, wird auch 2024 eine zentrale Herausforderung in der Personalarbeit bleiben. Taylor und Russell beschreiben bereits 1939 (!) den Zusammenhang zwischen der Treffsicherheit des Auswahlverfahrens, den ausgewählten sowie den geeigneten Personen. Ziel ist eine möglichst hohe Erfolgsquote, also ein möglichst großer Anteil der Ausgewählten, der auch tatsächlich geeignet ist.

Allgemein lässt sich sagen: Die Erfolgsquote steigt bei

- mehr geeigneten Kandidat/-innen in der Zielgruppe (höhere Basisquote)
- weniger ausgewählten Kandidat/-innen (kleinere Selektionsquote)
- besseren Auswahlverfahren (höhere Validität)



Häufig lässt die Basisquote aber zu wünschen übrig und es stehen z.B. durch weniger und qualitativ schlechtere Bewerbungen nur wenig geeignete Kandidat/-innen zur Verfügung. In dieser schwierigen Ausgangssituation spielt die Qualität des Auswahlverfahrens eine besonders große Rolle und bewirkt eine deutliche Verbesserung der Erfolgsquote. Oder anders formuliert: Wenn es viele Geeignete gibt, braucht man kein herausragendes Auswahlinstrument, um diese zu finden - wenn nicht, umso dringender.

Unsere Tipps für die Praxis:

- Achten Sie auf eine besonders zielgruppenspezifische Bewerberansprache, um an die Basis - die geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen - heranzukommen.
- Investieren Sie in ein hochwertiges Auswahlverfahren. Gerade in Zeiten des „war for talents“ müssen Auswahlverfahren besonders hohen Qualitätsansprüchen genügen. Eine professionelle Personalauswahl ist nachgewiesenermaßen ein zentraler Faktor, ein Stellenangebot anzunehmen.
- Verlieren Sie keine Zeit zwischen Bewerbungseingang, Auswahlverfahren und Zusage. Die wenigen geeigneten Bewerber/-innen kennen ihren Marktvorteil.

Unsere Antwort: In enger werdenden Personalmärkten ist es wichtig, hochwertige Auswahlverfahren einzusetzen.

Weiterführende Quellen:

- <https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/personal/treffgenau-mit-taylor-russel-tafeln>
- H. C. Taylor, J. T. Russell: The relationship of validity coefficients to the practical effectiveness of tests in selection: Discussion and tables. In: Journal of Applied Psychology, 23, 1939, S. 565-578
- Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl (4. Auflage). Göttingen: Hogrefe.

© Sparkassenakademie Baden-Württemberg. Die Weitergabe innerhalb der der Sparkassen-Finanzgruppe ist gerne möglich. Außerhalb dessen, bitten wir um Rücksprache.

Sparkassen-Finanzgruppe

Sparkassen Landesbank Baden-Württemberg
LBS Süd SV Sparkassenversicherung
DekaBank Deutsche Leasing Sparkassen-Stiftungen

Weiterer Standort:
Sparkassenakademie
Pariser Platz 3 A
70173 Stuttgart
www.spk-akademie.de

Sparkassenverband
Baden-Württemberg
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
www.sv-bw.de