
Grundlagen einer effektiven Personalauswahl

Prof. Dr. Uwe P. Kanning



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

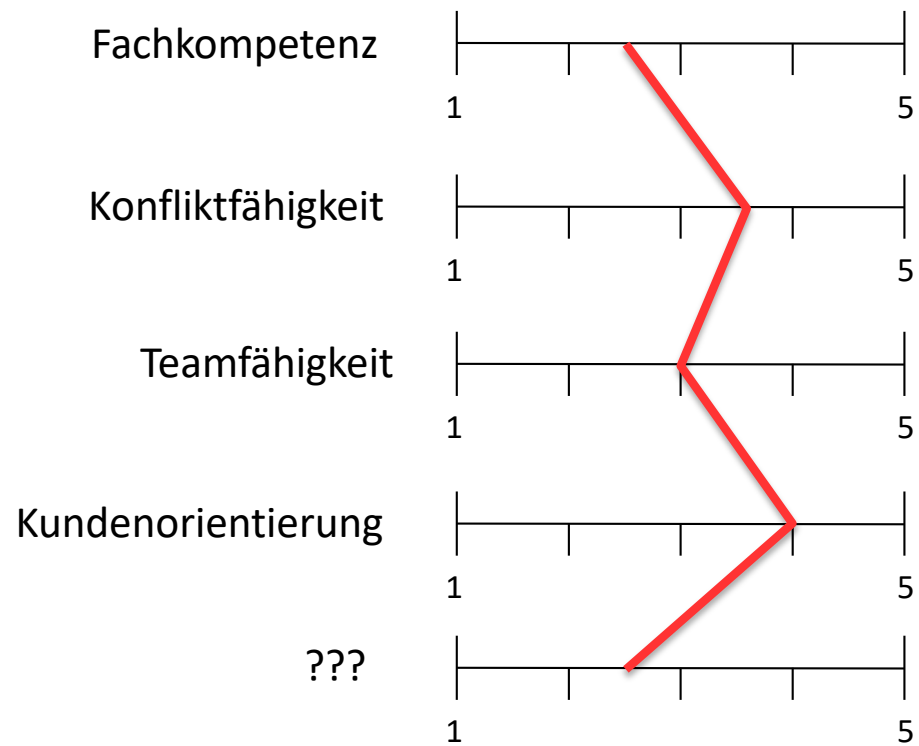
Überblick

1. Anforderungsprofil
2. Bewerbungsunterlagen
3. Leistungstest
4. Einstellungsinterview

1. Anforderungsprofil

1. Anforderungsprofil

Anforderungsprofil



Mindestanforderungen

2. Bewerbungsunterlagen

2. Bewerbungsunterlagen

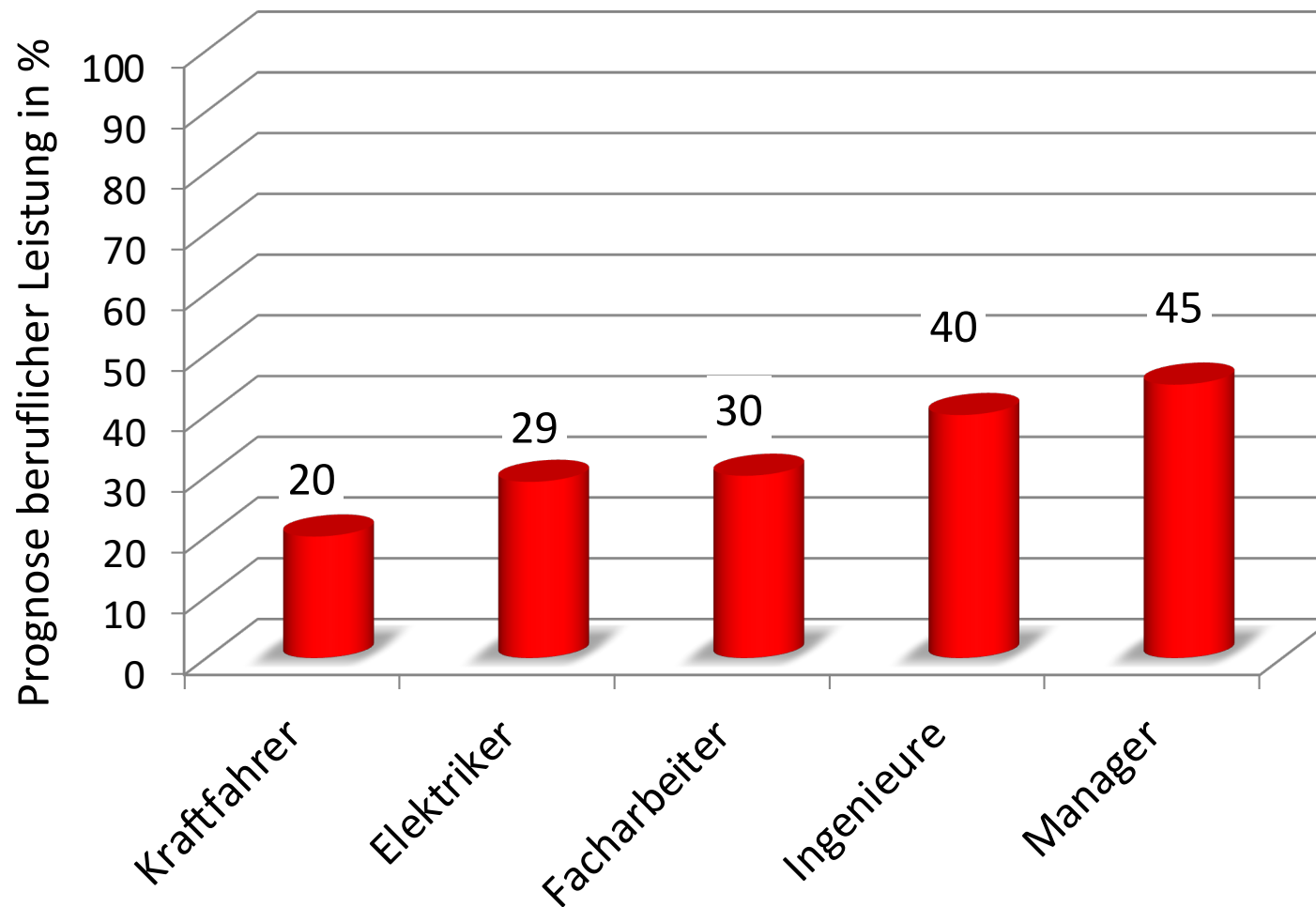
Aussagekraft verschiedener Informationen

Information	Probleme/Empfehlungen
Anschreiben	67 % schreiben das Anschreiben nicht selbst
Tippfehler	kein Hinweis auf Persönlichkeitsmerkmale
Formale Kriterien	kein Hinweis auf Persönlichkeitsmerkmale
Lücken im Lebenslauf	weitestgehend ignorieren
Schul- und Ausbildungsnoten	die Durchschnittsnoten sind aussagekräftiger als Einzelnoten
Arbeitszeugnisse	Leistungsbeschreibung und -bewertung ist aussagekräftiger als Charakterisierungen
Berufserfahrung	Vielfalt der Erfahrung ist wichtiger als die Dauer in Jahren

3. Leistungstest

3. Leistungstest

Prognosegüte des Intelligenztests

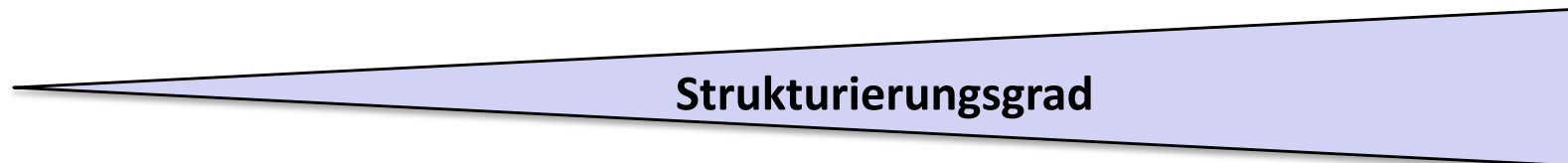


4. Einstellungsinterview

4. Einstellungsinterview

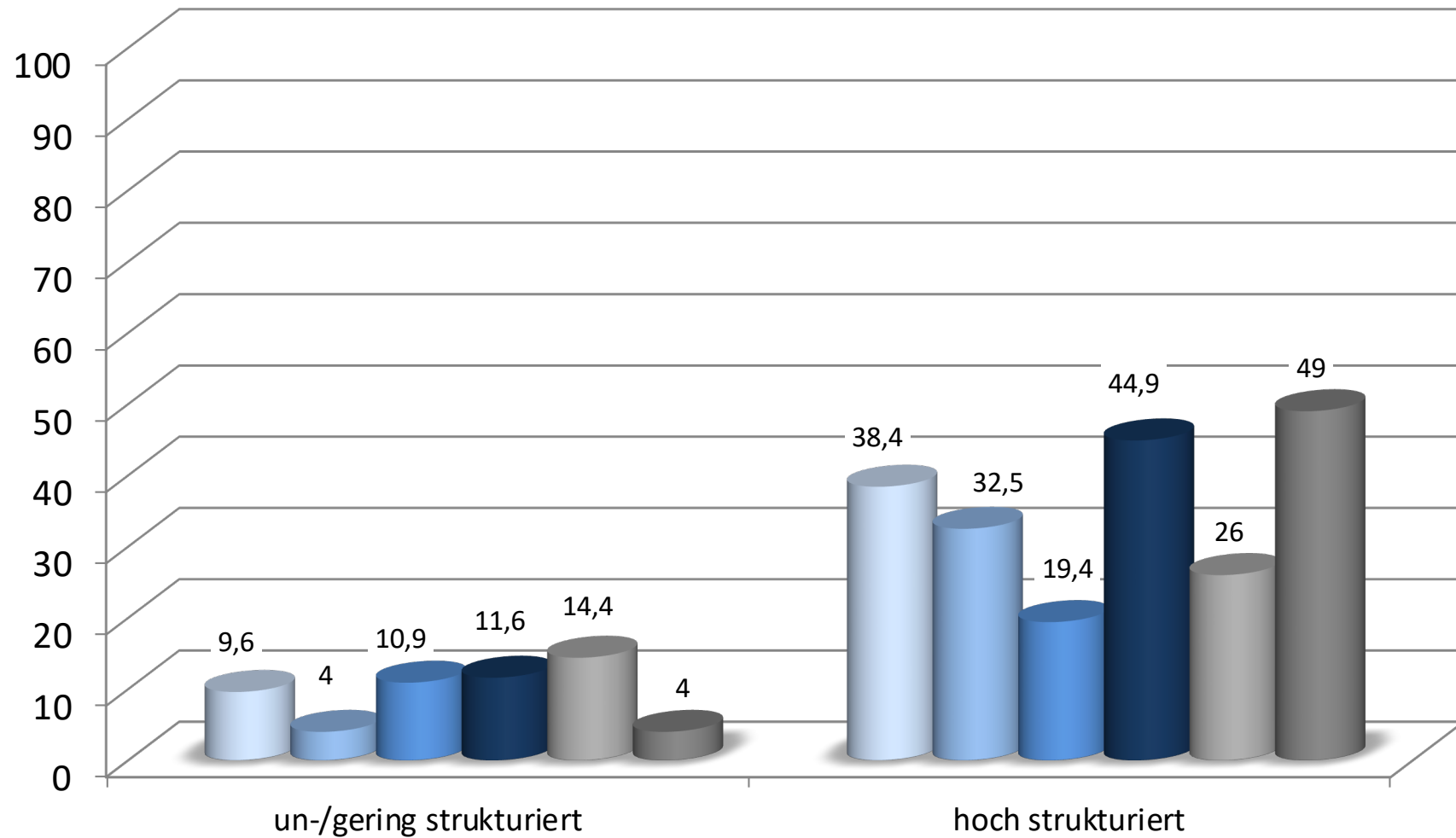
Grad der Strukturierung

- keine Anforderungsanalyse
- ein Entscheider/Interviewer
- keine Vorbereitung
- kein Interviewleitfaden
- jedem werde spontan andere Fragen gestellt
- keine Notizen zu den Antworten
- kein Bewertungssystem f. d. Antworten
- keine Regeln zur Integration des Befunde
- **Anforderungsanalyse**
- mehrere Entscheider/Interviewer
- **mehrere Fragen** pro Anforderung
- **Interviewleitfaden**
- Protokollierung der Antworten
- **Punktesystem** z.Bewertung der Antworten
- regelgeleitete Integration des Befunde
- Vergleich mit Anforderungsprofil



4. Einstellungsinterview

Prognosegüte verschiedener Interviewformen



■ Wiesner et al., 1988 ■ Huffcutt et al., 1994 ■ McDaniel et al., 1994
■ Conway et al., 1995 ■ Schmidt et al., 1998 ■ Huffcutt et al., 2014

4. Einstellungsinterview

Klassische Urteilsfehler

	Unterschätzung der Bewerber	Überschätzung der Bewerber
Attraktivität		↑
Ähnlichkeit		↑
maskuliner Körperbau		↑
ausländischer Name	↓	
Akzent	↓	
Übergewicht	↓	

Literatur

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

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

Kanning, U. P. (2018). Standards der Personaldiagnostik (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

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

YouTube-Kanal „15 Minuten Wirtschaftspsychologie“:
www.youtube.com/UwePeterKanning