

Katrin Kanzenbach

**Die Zukunftstrends in der
Personalauswahl 2020**



FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Studienzentrum Stuttgart

Master-Thesis

zur Erlangung des Grades eines

Master of Arts (M.A.)

über das Thema

Die Zukunftstrends in der Personalauswahl 2020

von

Katrin Kanzenbach

Erstgutachter	Professor Dr. Harald Kupfer
Matrikelnummer	262288
Abgabedatum	2014-04-28

Berichte aus der Betriebswirtschaft

Katrin Kanzenbach

Die Zukunftstrends in der Personalauswahl 2020

Shaker Verlag
Aachen 2018

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2018

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 978-3-8440-5842-0

ISSN 0945-0696

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • E-Mail: info@shaker.de

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	II
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VII
TABELLENVERZEICHNIS	VIII
KAPITEL 1	9
1. Einleitung	9
1.1 Zielsetzung	11
1.2 Gang der Untersuchung	12
1.3 Ausblick	13
KAPITEL 2	15
1. Einordnung und Bedeutung der Personalauswahl in Unternehmen	15
1.1 Einordnung und Begriffsverständnis der Personalauswahl	15
1.2 Das Phasenmodell der Personalauswahl	17
1.3 Festlegung der Definition Personalauswahl in dieser Arbeit	19
1.4 Die Relevanz der Personalauswahl in Unternehmen	20
2. Was sind Megatrends und Zukunftstrends?	22
2.1 Gesellschaftliche Megatrends	23
2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	27
2.3 Zukünftige Auswirkungen auf den Selektionsprozess im Unternehmen	29
3. Personalauswahl in Literatur und Forschung	32
3.1 Die historische Entwicklung der Personalauswahl	33
3.2 Die Anfänge psychologischer Testverfahren	34
3.3 Der gegenwärtige Entwicklungsstand der Forschung in der Personalauswahl	36
3.4 Die Personalauswahl in der deutschen Literatur	38
4. Modelle und Instrumente der heutigen, klassischen Personalauswahl	39
4.1 Das Anpassungsmodell	39
4.1.1 Die Beschaffenheit der person-job fit (P-J)	40

4.1.2	Die Beschaffenheit der person-organization fit (P-O)	41
4.1.3	Exkurs: Der psychologische Vertrag	42
4.2	Die Erstellung einer Arbeits- und Anforderungsanalyse	43
4.3	Der trimodale Ansatz der traditionellen Auswahlinstrumente	45
4.3.1	Konstrukt- oder eigenschaftsorientierte Verfahren	46
4.3.2	Simulationsorientierte Verfahren	48
4.3.3	Biografieorientierte Verfahren	50
4.3.4	Multiple Verfahren – das Multimodale Interview - MMI®	54
4.4	Die Einsatzsathäufigkeit von Personalauswahlverfahren in den Unternehmen	55
4.5	Implikationen für den Einsatz von Personalauswahlverfahren in Unternehmen	56
5.	Messbare Gütekriterien für Personalauswahlverfahren	57
5.1	Die Objektivität im Personalauswahlverfahren	58
5.2	Die Reliabilität im Personalauswahlverfahren	59
5.3	Die Validität im Personalauswahlverfahren	60
5.4	Die Praktikabilität von Personalauswahlverfahren	61
5.5	Die Standardisierungsbemühungen von Personalauswahlverfahren	61
6.	Diskussion und Fazit	62
KAPITEL 3		66
1.	Online-Befragung zu den Trends in der Personalauswahl	66
1.1	Aufbau der Umfrage	66
1.2	Auswahl der Stichprobe	66
1.3	Ablauf und Rücklaufquote der Umfrage	67
2.	Ergebnisse der Online-Befragung zu Trends in der Personalauswahl	67
2.1	Aufteilung der Stichprobe	67
2.2	Struktur und Ablauf des Personalauswahlverfahrens	68
2.3	Entwicklungstendenzen der zukünftigen Personalauswahl in Unternehmen	71
2.4	Die Bewertung der angewendeten Auswahlverfahren aus Unternehmenssicht	73
2.5	Zukünftige Entwicklungen in der Personalauswahl	75
3.	Diskussion und Ausblicke auf die Personalauswahl 2020	77
KAPITEL 4		80

1.	Zukunftsszenarien in der Personalauswahl 2020	80
1.1	Die Szenariotechnik	80
1.2	Das Phasenmodell der Szenariotechnik	82
1.3	Kritische Würdigung der Szenariotechnik	83
2.	Die Trendentwicklungen der Personalauswahl 2020	84
2.1	Situation der gegenwärtigen Personalauswahl	84
2.2	Die Einflussgrößen auf die Personalauswahl in der deutschen Literatur	86
2.3	Die Einflussgrößen auf die Personalauswahl in der Forschung	89
2.4	Die Einflussgrößen auf die Personalauswahl als Ergebnis der Online-Umfrage	92
2.5	Die Szenarien für die deutsche Wirtschaft 2020	94
2.6	Die Szenarien für den deutschen Arbeitskräftemarkt 2020	95
2.7	Die Szenarien für die Personalauswahl 2020 in Unternehmen	96
2.7.1	Evaluation	96
2.7.2	Verzahnung	97
2.7.3	Anforderungsprofil	97
2.7.4	Methodenmix	98
2.7.5	Demografie	98
2.7.6	Internationalität	98
2.7.7	Erfahrungswissen	99
2.7.8	Fazit für die Personalauswahl 2020	99
3.	Die Gewichtung der Trends auf die Personalauswahl 2020	100
3.1	Die Auswirkungen des technologischen Fortschritts bis 2020	101
3.2	Die Auswirkungen der Globalisierung bis 2020	104
3.3	Die Auswirkungen des demografischen Wandels bis 2020	106
3.4	Zusammenfassende Bewertung und kritische Betrachtung	107
4.	Modelle moderner Personalauswahlverfahren in der Literatur und Praxis	108
4.1	Bewertungen von Social Media und SNW's in der Personalauswahl	109
4.2	Das Online-Assessment Center	112
4.3	Die Erkennung des Innovationspotenzials von Bewerbern	113
4.4	Bewerber- und Talentpool am Beispiel der Lufthansa AG	114

4.5	Bessere Nutzung des vorhandenen Potentials der Jugendlichen	116
5.	Vorteile moderner und innovativer Personalauswahlverfahren	117
6.	Implikationen für die Personalauswahl 2020 in Unternehmen	119
KAPITEL 5		122
1.	Das Modell der Personalauswahl 2020	122
2.	Die Grenzen des Modells	124
3.	Ausblick	125
ANHANG		119
LITERATURVERZEICHNIS		140