

Inhalt

1. Einleitung und Fragestellung	1
2. Methodische und theoretische Grundlagen	5
2.1 Aufbau des Fragebogens	5
2.2 Die Bewertungskategorien	8
2.2.1 Validität	8
2.2.2 Praktikabilität	10
2.2.3 Akzeptanz	10
3. Die Auswahlverfahren	13
3.1 Externe Personalauswahl	13
√3.1.1 Analyse der Bewerbungsunterlagen	13
3.1.2 Zusätzlich eingeholte Referenzen	14
√3.1.3 Einstellungsinterview	15
3.1.4 Gruppengespräch, Gruppendiskussion	16
√3.1.5 Psychologische Tests	17
·√3.1.6 Arbeitsproben	19
3.1.7 Biographische Fragebogen	20
√3.1.8 Assessment Center	21
3.1.9 Graphologische Gutachten	22
3.1.10 Medizinische Begutachtung	23
3.2 Interne Personalauswahl	24
3.2.1 Vorschlag durch Vorgesetzte	24
3.2.2 Mitarbeiterbeurteilung	25
3.2.3 Probeweise Übertragung von Aufgaben der Zielposition	26
4. Ergebnisse	27
4.1 Bundesrepublik Deutschland	29
4.1.1 Basisdaten	29
4.1.2 Bewerberquoten	30
4.1.3 Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur externen Personalauswahl	31
4.1.4 Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur internen Personalauswahl	37
4.1.5 Einsatzhäufigkeiten der Auswahlverfahren bezogen auf die Unternehmensgrößen	39
4.1.6 Vergleich der Einsatzhäufigkeiten 1983 und 1990	39

4.1.7	Zuständigkeit für die Personalauswahl	41
4.1.8	Vergleich der an eignungsdiagnostischen Untersuchungen Beteiligten 1983 und 1990	44
4.1.9	Erstmaliger Einsatz psychologischer Auswahlverfahren	45
4.1.10	Einschätzung der Verfahren zur externen Personalauswahl	46
4.1.11	Einschätzung der Verfahren zur internen Personalauswahl	56
4.1.12	Beziehung zwischen den Beurteilungsaspekten und der Einsatzhäufigkeit der Verfahren	62
4.1.13	Vergleich der Akzeptanzeinschätzungen 1983 und 1990	63
4.1.14	Fazit	64
4.2	Frankreich	71
4.2.1	Forschungsstand	71
4.2.2	Basisdaten	72
4.2.3	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur externen Personalauswahl	73
4.2.4	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur internen Personalauswahl	76
4.2.5	Vergleich der ermittelten Einsatzhäufigkeiten mit denen der Studie von Bruchon-Schweitzer und Ferrieux	77
4.2.6	Zuständigkeit	78
4.2.7	Erstmaliger Einsatz psychologischer Auswahlverfahren	79
4.2.8	Einschätzung der Verfahren zur externen Personalauswahl	80
4.2.9	Einschätzung der Verfahren zur internen Personalauswahl	84
4.2.10	Fazit	87
4.3	Spanien	89
4.3.1	Forschungsstand	89
4.3.2	Basisdaten	90
4.3.3	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur externen Personalauswahl	90
4.3.4	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur internen Personalauswahl	93
4.3.5	Zuständigkeit	94
4.3.6	Erstmaliger Einsatz psychologischer Auswahlverfahren	96
4.3.7	Einschätzung der Verfahren zur externen Personalauswahl	96
4.3.8	Einschätzung der Verfahren zur internen Personalauswahl	100
4.3.9	Fazit	102
4.4	Belgien, Niederlande, Luxemburg	105
4.4.1	Forschungsstand	105
4.4.2	Basisdaten	106
4.4.3	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur externen Personalauswahl	107

4.4.4	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur internen Personalauswahl	110
4.4.5	Zuständigkeit	111
4.4.6	Erstmaliger Einsatz psychologischer Auswahlverfahren	113
4.4.7	Einschätzung der Verfahren zur externen Personalauswahl	113
4.4.8	Einschätzung der Verfahren zur internen Personalauswahl	118
4.4.9	Fazit	121
4.5	Großbritannien	124
4.5.1	Forschungsstand	124
4.5.2	Basisdaten	125
4.5.3	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur externen Personalauswahl	126
4.5.4	Einsatz eignungsdiagnostischer Methoden zur internen Personalauswahl	128
4.5.5	Zuständigkeit	130
4.5.6	Erstmaliger Einsatz psychologischer Auswahlverfahren	131
4.5.7	Einschätzung der Verfahren zur externen Personalauswahl	132
4.5.8	Einschätzung der Verfahren zur internen Personalauswahl	137
4.5.9	Fazit	139
5.	Zusammenfassender Vergleich	141
5.1	Zur Aussagekraft der Daten	141
5.2	Die Gemeinsamkeiten	143
5.3	Die Verschiedenheiten	145
Literatur	149
Anhang:	Fragebogen zur Untersuchung: Personalauswahlverfahren europäischer Unternehmen im Vergleich	159