

Personalauswahlverfahren, Übersicht

Personalauswahlverfahren

Auswahlverfahren	Einsatzzweck
Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse und Praktika	Grundsätzlich zur Personalauswahl
Telefon-Interviews	Grundsätzlich zur Personalauswahl
Auswahl-/Vorstellungsgespräche	Grundsätzlich zur Personalauswahl
Arbeitsproben	Wo möglich, unbedingt empfehlenswert, da mit wenig Aufwand verbunden, dennoch sehr aufschlussreich. Auch die Ernsthaftigkeit der Bewerbung lässt sich hier gut erkennen.
Referenzen	Seltener, weil mit viel Aufwand verbunden. Können sehr informativ sein, aber die Auskünfte sind vom Referenzgeber abhängig. Empfehlenswert insbesondere dann, wenn private oder berufliche Kontakte zum Referenzgeber vorhanden sind.
Graphologische Gutachten	Aus der Analyse der Handschrift eines Bewerbers sollen Aussagen über seinen Ehrgeiz, seine charakterlichen Eigenschaften, sein Arbeitsverhalten und anderes mehr abgeleitet werden. Einsatz im betrieblichen Umfeld stark umstritten und eher selten.
Biographische Fragebögen	Einsatz je nach Position. In den USA häufiger als in Deutschland.
Tests - allgemeine Leistungstests - spezielle Funktionsprüfungs- und Eignungstests - Intelligenztests - Persönlichkeitstests	Häufig bei Auszubildenden und Berufsanfängern eingesetzt. Z. T. umstrittene Verfahren, die in die Hand des Fachmanns gehören und dort auch ihre Berechtigung haben ¹ .
Assessment-Center	Anforderungssituationen der in Frage stehenden Positionen werden simuliert. Das gezeigte Verhalten wird eingeschätzt und dahingehend beurteilt, ob es ausreicht die Anforderungen der Zielpositionen zu decken. Beispiele: Verkaufsgespräch für Außendienstmitarbeiter, Führungsgespräch bei Führungskräften, Präsentationen, Fallstudien usw. ²
Selbstbeschreibungsfragebögen	Selbstbild der/des Bewerbers/in kann mit den Einschätzungen der Personalverantwortlichen verglichen werden, Differenzen können im Gespräch hinterfragt und geklärt werden. Aussagekräftig, wenn sie für den beruflichen Kontext entwickelt wurden (z. B. BIP, Bochumer-Persönlichkeits-Inventar)

¹ Fraglich ist, ob bei ausländischen Bewerbern die Tests ausschließlich in deutscher Sprache geführt werden.

² Vorsicht unter AGG-Aspekt: Bei Stellung schriftlicher Fragen oder Fragerunden mit mehreren Kandidaten/innen könnten potenzielle(r) Kläger/innen den Fragebogen oder andere Kandidaten als Beweismittel im Prozess nutzen.