

## Diagnostik im Web: Kombination von Self- und eAssessment bei Gruner+Jahr

Auswahl ist ein Prozess zwischen Bewerbern und Unternehmen. Um möglichst gute Mitarbeiter zu finden, kombiniert Gruner+Jahr mit dem Tool „Cypress“ (Cyber-PreSelectionSystem) Self- und eAssessment. So werden Synergieeffekte genutzt, um von zwei Seiten die gesamte Personalauswahlentscheidung zu verbessern. Zum einen werden potenzielle Bewerber angelockt und zur Selbstausswahl angeregt, um über mehr „geeignete“ Kandidaten im Bewerberpool zu verfügen. Zum anderen wird mithilfe von unternehmensspezifischen eAssessment-Aufgaben effektiv vorausgewählt.

Obwohl die Anzahl der Bewerbungseingänge in den vergangenen Jahren bei vielen Unternehmen stark angestiegen ist, wird es nicht leichter, sondern eher schwieriger, die richtigen Bewerber für die zu besetzenden Positionen zu finden. Die demografische Entwicklung trägt ebenfalls dazu bei, dass die Ressource „qualifizierter Nachwuchs“ knapp wird. Die nachwuchsrelevante Zielgruppe der 20- bis 35-Jährigen wird sich nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von heute bis zum Jahr 2030 um mehr als 2,8 Millionen verkleinern. Eine fehlbesetzte Stelle kann neben den Schwierigkeiten für die involvierten

Menschen zu immensen Kosten für Unternehmen führen. Das Rekrutieren von qualifiziertem Nachwuchs wird immer mehr zum zentralen Wettbewerbsvorteil. Auswahl ist dabei letztlich ein gegenseitiger Prozess, bei dem typischerweise zuerst der Bewerber sein Wunschunternehmen auswählt und erst dann die unternehmensseitigen Auswahlsschritte folgen.

Dass erfolgreiche Personalauswahl von verschiedenen Faktoren abhängt, zeigt das folgende Zahlenbeispiel (siehe Abbildung 1, S. 37): Nimmt man an, dass bei einem Unternehmen für zehn zu vergebende Stellen 1500 Bewerbungen eingehen, liegt die sogenannte Selektionsquote mithin bei 0,67 Prozent – einem gegenwärtig in vielen Bereichen der Führungsnachwuchsrekrutierung nicht unüblichen Wert. Geht man schätzungsweise davon aus, dass von den 1500 Bewerbungen etwa 300 potenziell geeignet sind, so liegt die sogenannte Grundquote bei 20 Prozent. Nimmt man dann an, dass das Auswahlverfahren eine prognostische Validität von .35 aufweisen würde (ein Wert, der der Metaanalyse von Frank Schmidt und John Hunter zufolge etwa durch die alleinige Auswahl anhand biografischer Bewerbermerkmale erreicht wird), so resultiert die Auswahlentscheidung in einer Trefferquote von 55,8 Prozent (nach dem Taylor-Russell-Modell). Eine sinnvolle Maßnahme, diesen eher wenig befriedigenden Wert zu erhöhen, wäre beispielsweise die zusätzliche Durchführung kognitiver Leistungstests. Könnte so die Validität des Verfahrens zum Beispiel auf .51 erhöht werden, resultierte hieraus unter sonst gleichen Bedingungen eine um 19,1 Prozent gesteigerte Trefferquote von immerhin 74,8 Prozent.

### Eignungsdiagnostische Fremdauswahlverfahren reichen nicht

Ein weiterer zumeist unterschätzter Wirkungshebel zur Erhöhung der Qualität der Auswahlentscheidung liegt in der Verbesserung der Grundquote. Gelänge es, etwa durch den geschickten Einsatz kommunikativer Mittel einen höheren relativen Anteil geeigneter Bewerber anzulocken (in unserem Zahlenbeispiel wurde unterstellt, dass die Zahl geeigneter Bewerber so von 300 auf 525 gesteigert wird – dies entspricht also einer Erhöhung der Grundquote von 20 auf 35 Prozent), so würde auch dies allein unter gleichen Bedingungen zu einer Erhöhung der Trefferquote um 17,8 Prozent auf 73,6 Prozent führen (s. Abb.1, S. 37).



*Kristof Kupka, Diplom-Psychologe, promoviert über eAssessments an der Universität Lüneburg und leitet bei Cyquest den Bereich eTesting, Geschäftsführer webadelic.de GmbH, Hamburg  
k.kupka@cyquest.net*



*Joachim Diercks, Diplom-Kaufmann, verantwortlicher Projektleiter des hier beschriebenen Projekts „Cypress“, zahlreiche Publikationen im Themenbereich Recruitainment, Geschäftsführer Cyquest GmbH, Hamburg  
j.diercks@cyquest.net*