

Kapitel 6

Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl

Uwe Peter Kanning und Heinz Schuler

Inhaltsübersicht

Überblick	215	6.6 Assessment Center	230
6.1 Prinzipien simulationsorientierter Verfahren	216	Tipps für die Praxis	248
6.2 Arbeitsproben	218	Lernquiz	249
6.3 Computergestützte Szenarios	219	Übung	250
6.4 Situational Judgment Tests	222	Weiterführende Literatur	251
6.5 Situative Interviews	228	Literatur	251

Überblick

Simulationsorientierte Verfahren konfrontieren Bewerber bereits in der Phase der Personalauswahl mit ausgewählten Arbeitsaufgaben des Berufsalltags und überprüfen dabei, inwieweit die Kandidaten in der Lage sind, entsprechende Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Die Vorteile einer solchen Simulation liegen sowohl auf Seiten der Bewerber als auch auf Seiten des Unternehmens. Die Bewerber erhalten einen realistischen Einblick in den Berufsalltag und können somit selbst prüfen, ob die Arbeitsaufgaben zu ihren Fähigkeiten und Interessen passen. Das Unternehmen erhält Informationen über das Leistungsverhalten in explizit alltagsrelevanten Situationen und bringt dabei Verfahren zum Einsatz, die sowohl hinsichtlich der prognostischen als auch der sozialen Validität gute Kennwerte aufweisen. Im Folgenden unterscheiden wir fünf Formen simulationsorientierter Verfahren: Arbeitsproben, Computergestützte Szenarios, Situational Judgment Tests, Situative Interviews sowie Assessment Center.

Lernzielfragen:

- Welche Formen simulationsorientierter Verfahren gibt es?
- Wie ist es um die Validität simulationsorientierter Verfahren bestellt?
- Wie entwickelt man ein Situatives Interview?
- Warum ist die Validität situativer Interviews hoch, obwohl man nicht weiß, ob die Bewerber das beschriebene Verhalten tatsächlich im Arbeitsalltag umsetzen?
- Welche methodischen Prinzipien müssen berücksichtigt werden, damit ein Assessment Center möglichst gut den beruflichen Erfolg prognostizieren kann?