

Online-Personalauswahl

Online-Personalauswahl entwickelt sich für Unternehmen angesichts hoher Bewerberzahlen zu einem wichtigen Weg der Personalrekrutierung. Doch wie funktioniert Online-Personalauswahl überhaupt? uni sprach mit Dipl. oec. Andreas Frintrup, Geschäftsführer der „S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH“, Vorstand der „HR Diagnostics AG“ und Lehrbeauftragter an der Universität Hohenheim.

uni: Herr Frintrup, was sind die Vorteile von Online-Auswahlverfahren?

Andreas Frintrup: Online-Auswahlverfahren ermöglichen es, aus einer großen Anzahl von Bewerbern diejenigen auszuwählen, bei denen die Ressourcen für ein persönliches Vorstellungsgespräch am besten investiert sind. Die Vorhersagekraft guter webbasierter Vorauswahlverfahren ist viel besser als bei der Analyse schriftlicher Bewerbungsunterlagen. Schätzungen gehen von einer durchschnittlich mindestens vierfach besseren Prognoseleistung aus. Auch im Sinne von Fairness sind Online-Testergebnisse vorteilhaft: Sie lassen sich nicht verfälschen, die Chancen sind für alle gleich.

uni: Online-Verfahren lassen sich nicht verfälschen?

Andreas Frintrup: Sie lassen sich nicht besser als andere strukturierten Auswahltests verfälschen, aber wesentlich schlechter als Bewerbungsunterlagen oder unstandardisierte Vorstellungsgespräche. Die Neigung, „sozial erwünschte“ Antworten zu geben, ist im Netz geringer als im persönlichen Kontakt mit Recruitern. Außerdem gibt es gute Methoden, „Mogler“ zu entdecken: Teile von Testverfahren werden mehrfach dargeboten, und mit so genannten „kritischen Distanzprofilen“ kann erkannt werden, ob über verschiedene Diagnosestufen hinweg die Tests von der gleichen Person bearbeitet wurden.

uni: Ist Online-Personalauswahl denn immer mehrstufig?

Andreas Frintrup: Ich empfehle das dringend, denn nur so lässt sich erkennen, ob bei der Bearbeitung von Testverfahren vom heimischen PC aus jemand geholfen hat: Werden die gleichen Verfahren vor Ort nochmals dargeboten, fällt diese Unterstützung weg und Kandidaten, die „gefaked“ haben, werden enttarnt. Gute webbasierte Personalvorauswahl ist daher immer zweistufig.

uni: Was halten Sie von Online-Bewerbungsspielen?

Andreas Frintrup: Die Spannweite der Lösungen am Markt ist sehr breit. Für die meisten Spielchen gilt leider, dass sie diagnostisch nicht gut konstruiert sind. Ich halte diese Entwicklung für gefährlich, weil falsche Potenzialaussagen einen enormen Schaden anrichten können: Ökonomisch für Unternehmen, wenn ungeeignete Kandidaten eingestellt werden, und persönlich für Bewerber, wenn die Ergebnisse eines schlechten Online-Spiels die Karriere verbauen.

uni: Wie schätzen Sie die künftige Verbreitung von Online-Vorauswahlverfahren ein?

Andreas Frintrup: Sie sind das größte Wachstumsgebiet in der Personalpsychologie.

uni: Gibt es weitere Trends auf diesem Gebiet?

Andreas Frintrup: Ja, die Integration verschiedener Bewerbungsprozesse in einheitliche und durchgängige IT-Prozesse. Denn webbasierte Testplattformen werden kaum eine Nutzungschance haben, wenn sie nicht umfangreiche Funktionen zum Bewerbermanagement anbieten und sich über geeignete Schnittstellen an andere Personalsysteme andocken lassen.