Die Attraktivität von Unternehmen wird durch die Akzeptanz des Auswahlverfahrens beeinflusst

MOLDZIO & PARTNER
INSTITUT FÜR PERSONALAUSWAHL

Akzeptanz von Personalauswahlverfahren wird immer wichtiger

Im Zuge des demografischen Wandels wird die Akzeptanz von Personalauswahlverfahren, d.h. das Erleben der Auswahlsituation durch den Bewerber, immer wichtiger. Unternehmen werden zukünftig nicht nur um Kunden, sondern auch um die knapper werdenden leistungsstarken Bewerber konkurrieren müssen. Mehr und mehr wird die Personalauswahl also zur Dienstleistung. Mit einem gut akzeptierten Verfahren werden Unternehmen auch zukünftig Leistungsträger langfristig anziehen und an sich binden können.
In Kooperation mit Moldzio & Partner – Institut für Personalauswahl untersuchte Annina Gall im Rahmen ihrer Diplomarbeit die Akzeptanz des Personalauswahlverfahrens eines großen deutschen Sicherheits- und Medizintechnikproduzenten. Basierend auf vorherigen Forschungsergebnissen nahm sie an, dass sich sowohl Eigenschaften der Bewerber als auch des Auswahlverfahrens selbst auf die Akzeptanz auswirken können. Erfasst wurde die Akzeptanz mit Hilfe des FEA (=Fragebogen zum Erleben von Auswahlsituationen; Moldzio & Mohr, 2005), der die Akzeptanz in sieben Teilkonstrukte wie beispielsweise "Fairness" oder "prozedurale Gerechtigkeit" unterteilt. Im Gegenzug zu bisherigen Forschungsprojekten handelte es sich hier um eine der wenigen Feldstudien, in der tatsächliche Bewerber zu ihrem Erleben der verschiedenen Stationen des Auswahlverfahrens befragt wurden. An der Onlinebefragung nahmen insgesamt 124 ehemalige Bewerber teil, die den unternehmensüblichen Auswahlprozess seit Januar 2008 durchlaufen hatten. Von diesen haben mittlerweile 19 eine Anstellung im Unternehmen angenommen. Die Teilnehmer wurden gebeten, Einschätzungen zu den Bestandteilen des Personalauswahlprozesses und dessen Akzeptanz abzugeben. Auch Angaben hinsichtlich ihres Bewerbungsverlaufes, ihre Bewerbungsvorerfahrung sowie ihre persönlichen Einstellungen gegenüber dem Unternehmen wurden mit erfasst.
Die Ergebnisse zeigen, dass Vorerfahrung mit Bewerbungsprozessen im Allgemeinen die Akzeptanz eines bestimmten Verfahrens nicht beeinflusst. Allerdings wurde in die Berechnungen nur der Gesamtmittelwert des FEA einbezogen. Überprüfungen der Einzelfacetten wie beispielsweise "Fairness" ergaben jedoch andere Ergebnisse. Dies ist ein weiterer Beweis für die Notwendigkeit einer Unterteilung des FEA und die Vorhersagekraft der einzelnen Facetten. In dieser Untersuchung ergab sich weiterhin, dass je Bewerber das Auswahlverfahren umso positiver bewerten bzw. wahrnehmen je weiter sie in diesem vorangeschritten sind. Zeitlich langwierige Auswahlprozesse werden hingegen als negativ empfunden. Die Attraktivität des Unternehmens sowie Wiederbewerbungs- und Weiterempfehlungsabsichten der Bewerber werden positiv von der Akzeptanz beeinflusst. Jedoch war an diesen Einstellungen maßgeblich der Umstand beteiligt, ob ein Bewerber ein Vertragsangebot erhalten hat oder nicht. Zwischen einer Tendenz zur Vertragsablehnung bzw. einer Bewerbungsrücknahme und der Akzeptanz des Verfahrens wurde kein Zusammenhang gefunden, was allerdings auf eine zu geringe Teilstichprobe in diesen Gruppen zurückzuführen sein kann.

Weitere Forschungsarbeiten und Informationen zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren finden Sie auf dieser Homepage oder gern auch im persönlichen Kontakt.

Tremsbüttel Februar 2010