

Rüdiger Hossiep

**Neue Erkenntnisse und
alte Irrtümer bei der
Personalauswahl**

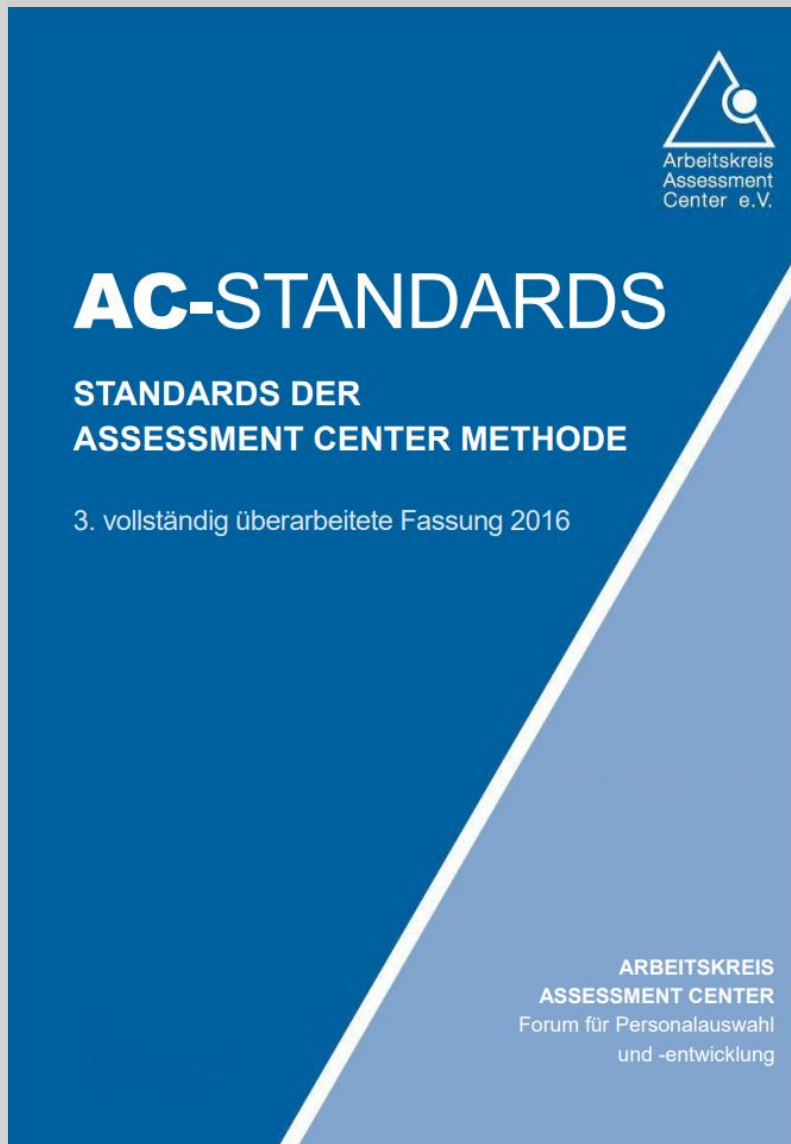
—
Eine aktuelle
Bestandsaufnahme

12. Anwendertag

09. November 2019



Gell, da schaust: Standards der Assessment Center Methode



Kostenfreier Download:

[https://www.forum-
assessment.de/images/att
achments/AkAC-
Standards-2016.pdf](https://www.forum-assessment.de/images/attachments/AkAC-Standards-2016.pdf)

AkAC, 2016

Rezension von PRECIRE

- [Kostenfreier Download unter www.bdp-verband.de](http://www.bdp-verband.de) -

Veröffentlicht in der Psychologischen Rundschau im Oktober 2019

report **fachwissenschaftlicher teil**

TBS-DTK
R e z e n s i o n

PRECIRE JobFit

LOTHAR SCHMIDT-ATZERT, Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Psychologie
JANINA KÜNECKE, Psychologische Hochschule Berlin
JOHANNES ZIMMERMANN, Universität Kassel

Beschreibung des Tests und der diagnostischen Zielsetzung

Das Verfahren soll anhand der Sprachprobe eines 15-minütigen Telefoninterviews berufsrelevante Merkmale automatisiert erfassen. Dazu gehören konkrete sprachliche Merkmale – wie unter anderem Komplexität und positive Wirkung –, Persönlichkeitseigenschaften – wie unter anderem emotionale Stabilität, Verantwortungsübernahme und Zielorientierung – und verschiedene Skills, also weniger stabile Fähigkeiten und Fertigkeiten – wie unter anderem Durchsetzungsvermögen und Belastbarkeit. Zudem soll das Verfahren die Passung einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers für eine Stelle auf Grundlage einer Anforderungsanalyse feststellen.

Bewertung des Informationsgehalts der Verfahrenshinweise

Objektivität

In einem telefonischen Vorgespräch wird die Probandin bzw. der Proband individuell über den Testablauf informiert. Die Sprachaufnahme erfolgt dann in einem automatisierten Telefoninterview (maximal 25 Minuten) mit einfachen Fragen zum eigenen Leben, wobei einzelne Fragen ausgelassen werden können. Die Ausführungen sprechen für eine leicht eingeschränkte Durchführungsobjektivität.

Die Sprachprobe wird teilautomatisiert transkribiert. Dieser Text und die dazugehörige Audiodatei werden maschinell analysiert. Die Auswertungsobjektivität ist damit gegeben.

Die Interpretation erfolgt durch von »PRECIRE« geschulte Beraterinnen und Berater gemäß den Erläute-

Hambacher Erklärung zur Künstlichen Intelligenz

- [Steht unter bfdi.bund.de zum kostenfreien Download bereit](https://bfdi.bund.de) -



**Entschließung der 97. Konferenz der unabhängigen
Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder
Hambacher Schloss
3. April 2019**

Hambacher Erklärung zur Künstlichen Intelligenz

Sieben datenschutzrechtliche Anforderungen

Systeme der Künstlichen Intelligenz (KI) stellen eine substantielle Herausforderung für Freiheit und Demokratie in unserer Rechtsordnung dar. Entwicklungen und Anwendungen von KI müssen in demokratisch-rechtsstaatlicher Weise den Grundrechten entsprechen. Nicht alles, was technisch möglich und ökonomisch erwünscht ist, darf in der Realität umgesetzt werden. Das gilt in besonderem Maße für den Einsatz von selbstlernenden Systemen, die massenhaft Daten verarbeiten und durch automatisierte

- Steht zum kostenfreien Download unter www.ethikbeirat-hrtech.de bereit -

ETHIKBEIRAT HR TECH



#EthikbeiratHRTech

Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz und weiteren digitalen Technologien in der Personalarbeit

Konsultationsfassung vom 24. Juni 2019

www.ethikbeirat-hrtech.de

Literaturverzeichnis (1/4)

- Ackerman, P. L. & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245.
- Ackerschott, H. (2019, 06. April). *Position: Anforderungen an KI in der Personalarbeit*. Verfügbar unter <https://ackerschott.eu/blog/?p=1180>
- Arbeitskreis Assessment Center e. V. (2016). *Standards der Assessment Center Methode* (3. vollständig überarbeitete Fassung 2016). Verfügbar unter <https://www.arbeitskreis-ac.de/images/attachments/AkAC-Standards-2016.pdf>
- Denissen, J. J. A., Bleidorn, W., Hennecke, M., Luhmann, M., Orth, U., Specht, J., & Zimmermann, J. (2018). Uncovering the power of personality to shape income. *Psychological Science*, 29(1), 3-13.
- Diagnostik- und Testkuratorium (2018). *Personalauswahl kompetent gestalten*. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag.
- DSK (Datenschutzkonferenz; 2019). *Hambacher Erklärung zur Künstlichen Intelligenz*. Verfügbar unter https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Entschliessungssammlung/DSBundLaender/97DSK_HambacherErklaerung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Fachgruppe Diagnostik des SDBB (2008). *Myers-Briggs Typenindikator® (MBTI®)*. Verfügbar unter http://test.sdbb.ch/bin/1583-1663-1-label_mbti_081015.pdf
- Frieg, P. (2012). *Alterseffekte bei berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen - Fakt oder Artefakt?* Dissertation, Ruhr-Universität Bochum.
- Hornke, L. F. & Kersing, M. (2005). *Stellungnahme zum Gutachten zur Beurteilung von INSIGHTS MDI*. Verfügbar unter https://www.bdp-verband.de/binaries/content/assets/politische-stellungnahmen/50819_insights.pdf

Literaturverzeichnis (2/4)

- Hossiep, R. & Krüger, C. (2012). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R., Krüger, C. & Weiß, S. (in Vorbereitung). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Anforderungsmodul (BIP-6F-AM)*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests* (2., vollst. überarb. und erweit. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – BIP* (2. vollständig überarbeitete Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Weiß, S. (2020). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Anforderungsmodul (BIP-AM)*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. (2000). Konsequenzen aus neueren Erkenntnissen zur Potentialbeurteilung. In L. v. Rosenstiel & T. Lang-von Wins (Hrsg.), *Perspektiven der Potentialbeurteilung* (S. 75-105). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hossiep, R., Frieg, P. & Krumscheid, M. (2016). "Gnothi seauton" - Zum Zusammenhang zwischen Selbstbild und Ergebnissen im Assessment Center sowie kognitiven Leistungstests. In Arbeitskreis Assessment Center e.V. (Hrsg.), *Was kommt, was bleibt - Personalentwicklung und Personalauswahl zwischen Wandel und Konstanz. Dokumentation zum 9. Deutschen Assessment-Center-Kongress 2016* (S. 219-237). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Hossiep, R., Schecke, J. & Weiß, S. (2015). Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen - Eine Erhebung unter den 580 größten deutschen Unternehmen. *Psychologische Rundschau*, 66 (2), 127-129.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.

Literaturverzeichnis (3/4)

- Kanning, U. P. (2012). Personalauswahl – Mythen, Fakten, Perspektiven. In M.T. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II: Themen und Fallbeispiele für Studium & Anwendung* (S. 9-25). Münster: MV-Verlag.
- Kanning, U. P. (2019). Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl – Mehr Schein als Sein. Trend Report. Verfügbar unter <https://trendreport.de/kanning/>
- Kersting, M. (2019). Wovon man nicht reden kann, darüber muss man schweigen. Reflexionen zur Eignungsdiagnostik mit PRECIRE. *Personalmagazin*, 11/2019, 60-65.
- König, C. J. & Marcus, B. (2013). TBS-TK Rezension: Persolog Persönlichkeits-Profil. *report psychologie*. 7/8, 305-306.
- Krings, T. (2017). *Erfolgsfaktoren effektiver Personalauswahl*. Wiesbaden: SpringerGabler.
- Langer, M. (2019). *Die 10 Gebote für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalarbeit?* Blogbeitrag. Verfügbar unter <https://blog.algoright.de/2019/07/10/die-10-gebote-fuer-den-einsatz-von-kuenstlicher-intelligenz-in-der-personalarbeit/>
- Merchel, R. (2019). *Klassifikations- und Clusteranalysen zur Vorhersage des Berufserfolges: Data Mining zur Validierung des BIP-Fragebogens*. Masterarbeit, Ruhr-Universität Bochum.
- Nachtwei, J. (2018). Zehn Kardinalfehler in der Personaldiagnostik. *HR Performance*, 6, 62-63.
- Revelle, W., Amaral, P. & Turriff, S. (1976). Introversion/extroversion, time stress, and caffeine: effect on verbal performance. *Science*, 192, 149-150.
- Schmidt, F. L., Oh, I.-S. & Shaffer, J. A. (2016). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 100 Years of Research Findings. Working paper. Verfügbar unter https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2853669

Literaturverzeichnis (4/4)

Schmidt-Atzert, L., Künecke, J. & Zimmermann, J. (2019). TBS-DTK-Zezension: PRECIRE JobFit. *Psychologische Rundschau*, 70, 299-301.

Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung* (4., vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Schwertfeger, B. (2019). Künstliche Intelligenz trifft „künstliche Dummheit“. *wirtschaft + weiterbildung*, 9, 46-49.

Sprenger, R. K. (2019). KI macht nicht arbeitslos, denn sie begeht zu wenige Fehler. *NZZ*. Verfügbar unter <https://www.nzz.ch/feuilleton/ki-macht-nicht-arbeitslos-denn-sie-begeht-zu-wenige-fehler-ld.1453722>

Varelmann, L. & Kanning, U. P. (2018). Personalauswahl: Praktiker überschätzen Validität von Auswahlverfahren. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 25 (1), 43-46.

Zühlke, M., Knaack, J., de Wall, J. & Jack, A. (2017). Status Quo der Führungskräfteauswahl – gegenwärtig genutzte Verfahren und Methoden. Get Ahead. Verfügbar unter https://cdn.itroot.de/ssl-proxy/cdn.pressebox.de/a/00b092ec4626ae90/attachments/0894412.attachment/filename/2017-05-16_GET+AHEAD+Befragung_Status+Quo+der+F%C3%BChrungskr%C3%A4fte-Auswahl_RZ.pdf