Kosten und Nutzen eignungsdiagnostischer Verfahren

Ein hochwertiges eignungsdiagnostisches Auswahlverfahren verursacht zwar kurzfristig viel Aufwand (Zeit für Testleiter und Assessoren oder Kosten für lizenzierte Tests), doch dieser Aufwand lohnt sich in der Regel (z. B. durch eine Reduktion der Fehleinstellungen, Senkung der Fluktuation und Einsparung von Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten). Dennoch sollte ein Auswahlverfahren so gestaltet werden, dass es sich für das jeweilige Unternehmen in einem ökonomisch vertretbaren Rahmen bewegt.

Zur **Quantifizierung des ökonomischen Nutzens** eines Auswahlverfahrens wurden verschiedene Ansätze entwickelt, die im Lauf der Zeit um zusätzliche Parameter und komplexere Berechnungen erweitert wurden. Ein Vergleich zweier bekannter Ansätze aus den Jahren 1939 und 1983 veranschaulicht die Komplexitätszunahme: Das **Taylor-Russell-Modell** als Vorreiter vieler weiterer Nutzenmodelle zeigt auf, ob ein Auswahlverfahren gegenüber einem Alternativfahren bedeutsame Vorteile bringt (Taylor & Russell, 1939). Dies geschieht über die Berechnung der Erfolgsquote, die aussagt, von wie vielen der eingestellten Bewerber man erwarten kann, dass sie in ihrer Tätigkeit erfolgreich sein werden. Die Erfolgsquote ist abhängig von drei Einflussgrößen: der Validität, der Basisrate (Anteil der geeigneten Bewerber an der Gesamtbewerberzahl) und der Selektionsquote (Anteil der Bewerber, die aus der Gesamtbewerberzahl tatsächlich eingestellt werden). Anhand dieser Variablen wurde erstmals demonstriert, dass der Validitätskoeffizient alleine nicht ausreicht, um den Nutzen eines Auswahlverfahrens zu bestimmen. Ein Nachteil dieses Modells ist, dass der zusätzliche Nutzen gegenüber einer Alternative nicht monetär ausgedrückt werden kann (Schuler, 2014, S. 358). Anders verhält sich dies beim **Modell von Boudreau** (1983, zitiert nach Schuler, 2014, S. 362), das sich am Kapitalwertmodell der betrieblichen Investitionsrechnung orientiert. Dieses Modell versucht den finanziellen Nutzen, der durch einen Ersatz des alten Auswahlverfahrens durch ein neues erzielt wird, unter Einbezug zusätzlicher Variablen möglichst gut zu berechnen.

Literatur

Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl* (4. Auflage). Göttingen: Hogrefe.

Taylor, H. C., & Russell, J. T. (1939). The relationship of validity coefficients to the practical effectiveness of tests in selection: Discussion and tables. *Journal of Applied Psychology, 23*, 565-578.