Benedikt Hell, Heinz Schuler, Ilkay Boramir, Hagen Schaar*

Verwendung und Einschätzung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung im 10 Jahres-Vergleich**

Die Verwendung und Beurteilung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung wird längsschnittlich untersucht. Es handelt sich um die Fortsetzung der im 10-Jahres-Rhythmus stattfindenden Umfrage unter den wichtigsten deutschen Unternehmen. Die Verwendung der Verfahren wird nach Branchen und Zielgruppen differenziert ausgewertet. Im Vergleich zu 1993 wird eine zunehmende Anzahl von Verfahren zur internen Mitarbeiterauswahl eingesetzt. Die größten Zuwächse sind beim Assessment Center und beim Interview zu verzeichnen. Bei den Interviews haben sich die strukturierten Varianten besonders stark durchgesetzt. Die Analyse des Verfahrenseinsatzes in Abhängigkeit von den Zielgruppen lässt erkennen, dass nur wenige Verfahren existieren, die bei allen Zielgruppen in größerem Ausmaß eingesetzt werden (z.B. Interviews, Vorschlag durch Vorgesetzte oder Mitarbeiterbeurteilung durch Vorgesetzte). Bei den Verfahren der Personalentwicklung können fünf Verfahren identifiziert werden, die in beinahe allen Unternehmen eingesetzt werden: innerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, externe Bildungsmaßnahmen, Mitarbeiterbeurteilungen durch Vorgesetzte, Zielvereinbarungsgespräche und Maßnahmen der Team- und Projektarbeit. Die Daten verdeutlichen, dass eine enge Beziehung zwischen der Höhe der Anforderung in einer Position und der Anzahl der für die Stelleninhaber eingesetzten Personalentwicklungsinstrumente besteht.

Use and Evaluation of Instruments for Internal Personnel Selection in the last 10 Years

This paper reports on the use and evaluation of instruments for internal personnel selection and development investigated in a 10 year follow-up study. The paper discusses the use of the instruments according to sector and positional groups. More methods for internal selection are in use compared to 1993. The instruments with the biggest increase are assessment centers and interviews. Structured interviews are particularly in advance. Only a few methods are in use for all positional groups. In respect to human resource development five methods are ubiquitary: intra-enterprise training, external training, supervisor ratings, goal-setting and team- and project work. We discover a strong relationship between the demands of a position and the number of human resource development instruments in use.

Key words: **Personnel Selection, Human Resource Development, Validity, Practicability, Acceptance, Follow-up Study**

---

* Dr. Benedikt Hell, Prof. Dr. Heinz Schuler, Dipl. oec. Ilkay Boramir, Dipl. oec. Hagen Schaar, Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie (540F), D – 70593 Stuttgart. E-mail: hell@uni-hohenheim.de.

** Artikel eingegangen: 28.5.2005
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 7.11.1005.