

Angelo Giardini, Rüdiger Kabst*

Recruitment Process Outsourcing: Eine Szenariostudie zur Akzeptanz von Outsourcing-Maßnahmen in der Personalauswahl**

Mit dem Outsourcing von Personalfunktionen und -prozessen wird in der Unternehmenspraxis versucht, Kosten- und Flexibilisierungsvorteile zu generieren. Während die wissenschaftliche Auseinandersetzung zu den Determinanten von Outsourcing-Aktivitäten weit vorangeschritten ist, sind empirische Studien zu den Wirkungen von Outsourcing allerdings noch immer selten. Insbesondere Effekte auf der Mikroebene (z.B. auf Mitarbeiter und/oder Kunden) wurden bislang kaum untersucht. Die vorliegende Studie ergänzt und erweitert die bisherige Forschung, indem wir untersuchen, wie die Auslagerung von Rekrutierungsaktivitäten an einen externen Dienstleister (Recruitment Process Outsourcing, RPO) von Bewerbern wahrgenommen und bewertet wird. Bei der Formulierung der Hypothesen stützen wir uns auf Gerechtigkeitspsychologische sowie signaltheoretische Überlegungen. Wir führen eine experimentelle Untersuchung durch, bei der wir mit Hilfe der Szenariotechnik unterschiedliche Ausprägungsgrade des RPO simulieren und resultierende Einstellungen und Reaktionen von 160 Studierenden erfassen. Die Ergebnisse zeigen, dass mit einem zunehmenden Ausmaß von RPO die Bewertung des Bewerbungsprozesses, die Attraktivität des Unternehmens und die Intention, ein Stellenangebot anzunehmen, sinken. Wissenschaftliche und praktische Implikationen der Ergebnisse werden diskutiert.

Recruitment Process Outsourcing: A Scenario Study on the Acceptance of Outsourcing in Personnel Selection

By outsourcing their HR functions, organisations try to reduce costs at the same time as increasing flexibility and quality. While there are some studies on the determinants of outsourcing decisions in the HR context, empirical work on the effects of outsourcing are scarce. In particular, studies on how HR outsourcing affects organisational stakeholders (e.g., customers, job applicants) are lacking. The present study tries to fill this gap. Based on justice theory and signalling theory we hypothesize that Recruitment Process Outsourcing (RPO) has a negative effect on the perceptions and evaluations of job applicants. To test our hypotheses we developed four recruitment process scenarios with an increasing level of outsourcing. In an experimental study, 160 students were asked to assume the role of a job applicant while reading one of the scenarios and to evaluate the recruitment process and the organisation. In support of our hypotheses, results indicated that the satisfaction of participants with the process, the attractiveness of the organisation, and the intention to accept a job offer decreased with increasing levels of RPO. Empirical and practical implications of the results are discussed.

Key words: **Recruitment, Outsourcing, Scenario**

* Dr. Angelo Giardini, Prof. Dr. Rüdiger Kabst, beide Justus-Liebig-Universität Gießen, Lehrstuhl für Allgemeine BWL VIII (insbesondere Personalmanagement), Licher Str. 66, D – 35394 Gießen. E-mail: angelo.giardini@wirtschaft.uni-giessen.de, Ruediger.Kabst@wirtschaft.uni-giessen.de.

** Artikel eingegangen: 25.4.2006
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 17.10.2008.