

PERSONALPRAXIS UND PERSONALFORSCHUNG SINNVOLL VERKNÜPFEN

**Wie kann es sein, dass wir, wenn wir wissen, was das Beste ist,
immer noch etwas anderes tun?**

Ergebnisse aus der Personalforschung und insbesondere zu Recruitingmethoden wurden über mehrere Jahrzehnte mit kleinen Variationen reproduziert. Dennoch gelten Erkenntnisse wie die Vorteile von GMA-Tests im Recruiting (siehe separater Artikel) unter HR-Professionals noch nicht als Best Practice (Fisher et al, 2020).

Darüber hinaus wissen wir aus der Forschung zur Nutzenanalyse, wie groß der wirtschaftliche Vorteil des Hörens auf die Wissenschaft im Hinblick auf das Recruiting ist. Wir haben daher das **Master Recruitment Decision Tool** erstellt, mit dem Sie die finanziellen Vorteile anhand Ihrer eigenen Daten in Kombination mit anerkannter Forschung berechnen können (<https://info.master-hr.com/calculator-utility-analysis>).

Wie kann es daher sein, dass wir, wenn wir wissen, was das Beste ist, immer noch etwas anderes tun?

Eine Lücke zwischen Forschung und Praxis

Fisher et al. (2020) fanden eine erhebliche Lücke zwischen der Art und Weise, wie HR-Praktiken durchgeführt werden, und dem, was wir aus der Forschung wissen. Die größte Diskrepanz zwischen HR-Forschung und HR-Praxis findet sich im Bereich des Recruitings, das sich **seit fast 20 Jahren nicht verändert hat** (Fisher et al, 2020). In der von Fisher et al. (2020) durchgeführten Studie untersuchten sie verschiedene Mythen im HR und wie stark sie in die Praxis von HR-Experten in Kanada und den USA integriert wurden. Die Untersuchung (die auch für Europa relevant ist) zeigte, dass relativ viele HR-Experten fälschlicherweise glaubten, dass die zukünftige Arbeitsleistung überhaupt nicht vorhergesagt werden könne.



Dies könnte darauf hindeuten, dass der Grund, warum GMA-Tests nicht in jedem Recruitingprozess implementiert werden, in dem Unglauben liegt, dass Recruitingmethoden auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen können und dass Recruiter in diesem Fall tatsächlich die Möglichkeit haben, zukünftige Leistungen vorherzusagen (Fisher et Al, 2020).

Daher werden wir hier HR-Experten, die mit der Personalbeschaffung arbeiten, ermutigen, die Forschung in diesem Bereich zu erkunden. Bauen Sie Ihren Recruitingprozess auf anerkannten Standards auf. Und nutzen Sie beispielsweise Daten aus GMA-Tests als Bewertungsinstrumente im Recruiting.

Und wenn Sie die Nützlichkeit von Tests im Recruiting erkannt haben, ist es auch wichtig zu wissen, wie man ein gutes Test-Instrument von einem schlechten unterscheidet. Die Verwendung der richtigen Bewertungsinstrumente mit hoher Validität ist unerlässlich (<https://cdn.master-hr.com/e-learning/scorm/evaluatingtests/>).

ISO-Standards für das Recruiting

Wie bereits erwähnt, ist der Bereich im Personalwesen, der das größte Potenzial für die Einbeziehung datengesteuerter Forschung in die Personalpraxis hat, der Bereich Recruiting und Auswahl (Fisher et al., 2020). An dieser Stelle sei erwähnt, dass die ISO (International Organization for Standardization) einen Standard für das Recruiting entwickelt hat. Die Befolgung dieser Standards für das Recruiting gewährleistet einen strukturierten Ansatz für das Recruiting und erhöht dadurch die Qualität des Prozesses, wobei der Schwerpunkt auf der Kandidatenerfahrung liegt und ein evidenzbasierter Prozess gewährleistet wird, der in der Praxis leicht zu bewerten ist.

Empfehlungen für HR-Experten

Die vorgestellten Elemente sind in der Praxis von HR Professionals recht einfach umzusetzen. Alles beginnt mit dem Verständnis, dass es beim Recruiting nicht darum geht, unüberlegte Risiken einzugehen. Die Arbeitsleistung kann vorhergesagt werden. Dann wissen Sie, welche Instrumente Sie verwenden, warum Sie diese Instrumente auswählen und wie Sie sie am besten verwalten. Die Forschung plädiert auch dafür, dass HR-Experten ihre berufliche Neugier nutzen, um nach relevanter Forschung im Bereich HR zu suchen und sich diese anzusehen. Und schließlich haben wir hier einen Rahmen von ISO vorgestellt, der dabei hilft, einen strukturierten Recruitingprozess zu erstellen.

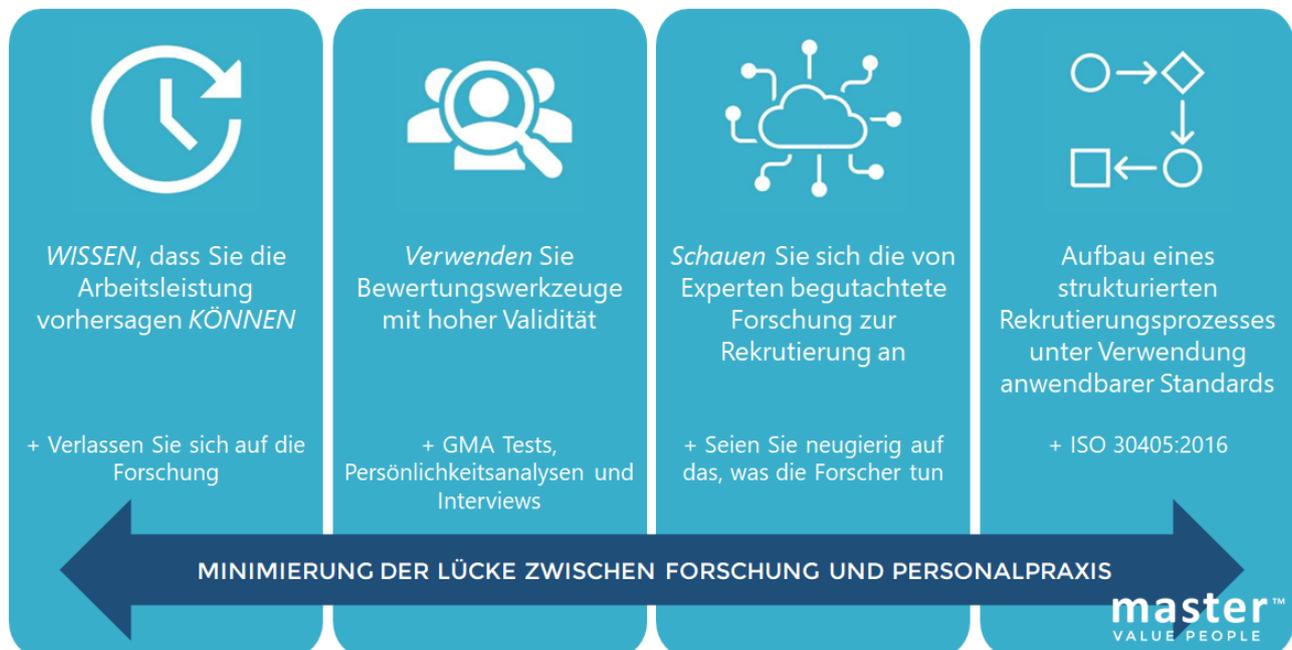


Abbildung: Minimierung der Kluft zwischen Forschung und HR-Praxis

Referenzen

Fisher, P., Risavy, S., Robie, C., Köni, C., Christiansen, N.D., Tett, R.P., and Simonet, D.V. (2020) Selection Myths: A Conceptual Replication of HR Professionals' Beliefs About Effective Human Resource Practices in the US and Canada. *Journal of Personnel Psychology*, Volume 20(1): 1-28 (in press). <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000263>

ISO 30405:2016(E) - Human resource management — Guidelines on recruitment - <https://www.iso.org/standard/64149.html>

Link zum Artikel auf unserer Website: <https://bit.ly/3v3noBc>