

### 3. Übung

Aufgabe 5) Eifel:

$$\sum_{t=0}^{39} \frac{w_0 (1,03)^t}{(1,03)^t} = 40 w_0$$

Korrektur

Frankreich:

$$\sum_{t=1}^{39} \frac{q w_0 (1,03)^t}{(1,03)^t} = \frac{39 q w_0}{1,03}$$

Gegenüberstellung:

$$\frac{39 q w_0}{1,03} > 40 w_0$$

$$q > \frac{40 w_0 \cdot 1,03}{39 w_0}$$

$$q > 1,0564$$

Gehalt nach Weiterbildung

$$C_0 + I_0 < \sum_{t=1}^T \frac{R_t - I_t}{(1+r)^t}$$

Lohn der Alternative  
↳ Opp.-Kosten

$\underbrace{\quad}_{t=0}$ 
 $\underbrace{\quad}_{t=1}$

direkte Kosten
Opportunitätskosten

$$C_0 + I_0 < \sum_{t=1}^T \frac{R_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^T \frac{I_t}{(1+r)^t}$$

$$C_0 < \sum_{t=1}^T \frac{R_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^T \frac{I_t}{(1+r)^t}$$

$$\underbrace{\sum_{t=0}^T \frac{I_t}{(1+r)^t}}_{\text{Kosten}} + C_0 < \underbrace{\sum_{t=1}^T \frac{R_t}{(1+r)^t}}_{\text{Nutzen}}$$

$$\sum_{t=0}^T \frac{I_t}{(1+r)^t} < \sum_{t=1}^T \frac{R_t}{(1+r)^t} - C_0$$



## Wiederholungsfragen zum Humankapital

1. Welche Arten von Humankapital gibt es?

- Definition

- Beispiele

(allgemeines / spezifisches)

2. Wie ändern sich die Löhne und wer übernimmt die Investitionen in Abhängigkeit der Art des Humankapitals?

(allg.: Arbeitgeber zahlt Lohn, der d. Prod. entspricht, investiert in der Regel nicht in allg. HK)

3. Welche Annahmen legt die HK-Theorie zugrunde und inwieweit sind diese realistisch?

(-vollkommener Markt

↳ es existieren Transaktionskosten

↳ es existieren Informationskosten

- scharfe Trennung zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital)

4. Wie verändern sich die Investitionen in HK in Abhängigkeit welcher Faktoren?

$$(C_0 + I_0 < \sum_{t=1}^T \frac{R_t - I_t}{(1+r)^t} \text{ , aktuelle Beispiele:}$$

Studiengebühren,

Verkürzung der Zinsdienstzeit)



# Personalauswahl

## Aufgabe 7)

a) Die Reliabilität sagt aus, wie verlässlich ein Auswahlverfahren misst, d.h. wie konsistent die Ergebnisse sind.

→ Haben Zufälle einen starken Einfluss?

Die Validität gibt an, mit welcher Güte das Auswahlverfahren z.B. eine bestimmte Eigenschaft misst.

→ Wie stark ist der Zusammenhang zwischen Testergebnis und Ziel des Tests?

Zusammenhang zwischen Reliabilität und Validität:

Reliabilität ist Voraussetzung für Validität

## b) Tagesform der Testperson

~~Einflussfaktoren~~

- Beurteilende Person (Persönliche Sympathie)
- Umweltfaktoren (Temperatur, Lärm)

c) Die Kriteriumsbezogene Validität misst, wie stark das Testergebnis mit dem Erfolg des Bewerbers auf seiner späteren Stelle korreliert ist.

- Kriterien für den Berufserfolg:

- Vorgesetztenbeurteilung
- Lohnentwicklung
- Produktionsoutput
- Beförderung



- Prädiktor: Ergebnis des Einstellungstests

Zwischen diesen beiden Kriterien wird der Korrelationskoeffizient berechnet

↳ Validitätskoeffizient

## Aufgabe 8)

Effekte beim Bewerber:

- Vorbereitungskurse

- Lerneffekte durch Erfahrung

Effekte beim Unternehmen:

- Ungeeignetes Assessment-Center

→ passt nicht zu Stelle

oder gesuchter Persönlichkeit

~~Effekte beim Bewerber:~~

- Kriteriumsbezogene Validität ungeeignet gemessen:

- ~~20%~~ Lohnentwicklung

- Beeinflussbar durch Tarifverträge, Verhandlungsgeschick des Angestellten

- Beförderung

- Fluktuationen in der Belegschaft, Beziehungen

- Output

- Wirtschaftskrise

- Vorgesetztenbeurteilung

- Beziehungen, Vorgesetzter möchte nicht demotivieren



- Prädiktor ungeeignet gemessen
- pauschalisierte Auswertung ohne Gewichtung
- relative Bewertung im Vergleich mit anderen Bewerbern

Gegenmaßnahmen:

~~Beobachten~~

Umgestaltung des Assessmentcenters,  
Finden geeigneter Kennzahlen  
für kriteriumsbezogene Validität,  
Assessmentcenter-Beobachter schulen.

Aufgabe 9)

- Arbeitsprobe
- Assessmentcenter
- strukturiertes Interview