

Humankapital und erfolgreiche Personalrekrutierung

(Differences in skills levels in case of successful recruitments)

9. IWH/IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik

19.10.2012, Halle

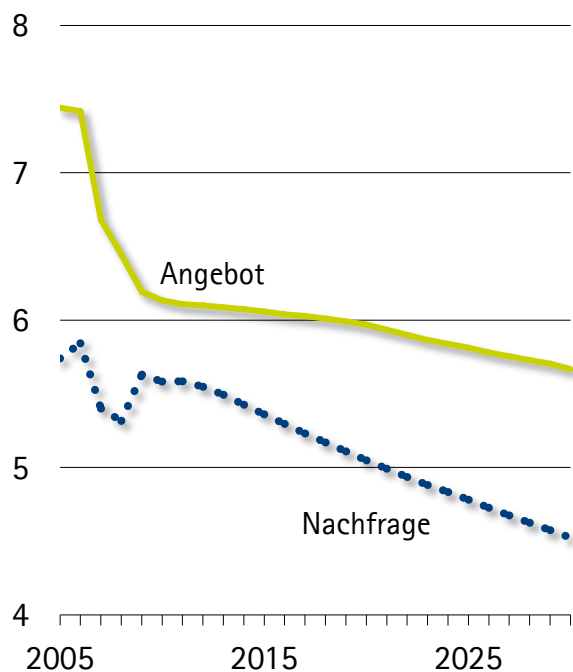
Anne Müller

Martin Dietz

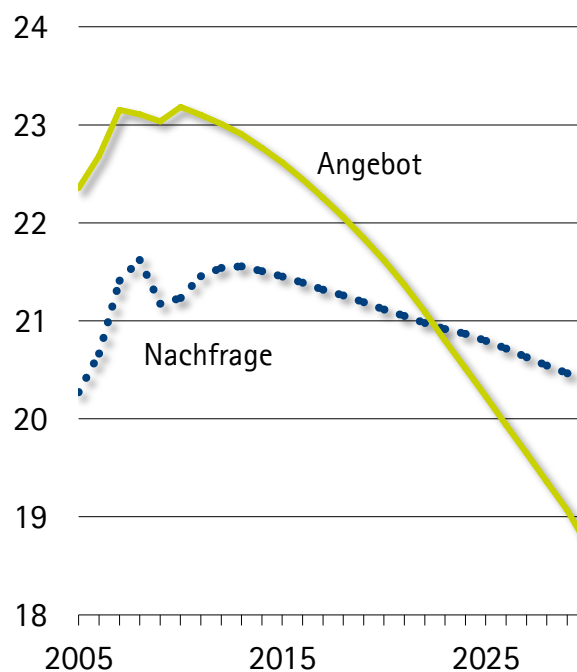
Alexander Kubis

Lutz Schneider

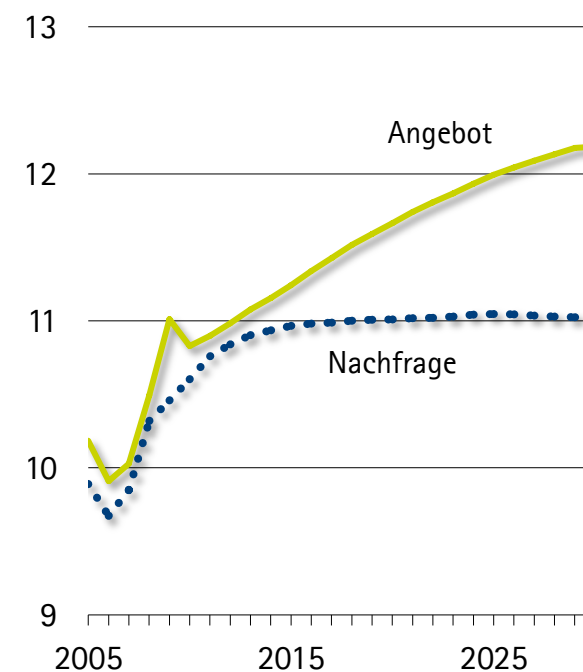
Ohne Berufsabschluss / Ungelernt ISCED 1, 2 und 3a



Berufsausbildung ISCED 3b und 4



Meister, FH/UNI ISCED 5 und 6



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Helmrich, Zika et al. (2012) BiBB Report 18/12, S.5.

				HRSTE (education)			
		ISCED	5a & 6	5b	4 & 3b	1, 2 & 3a	n/ a
		ISCO-88	skill level	3rd	2nd	2nd	1st
HRSTO (Occupation)	1	4th					
	2	4th	HRST core		HRST without tertiary education		
	3	3rd	HRST non-core		HRST without tertiary education		
	4 - 8	2nd	HRST non-core		HRST without tertiary education		
	9	1st	HRST non-core		HRST without tertiary education		
	n/ a		HRST non-core		HRST without tertiary education		

^a International Standard Classification of Occupations (ISCO-88 (COM));
Ohne Gruppe 'Armed'; Abweichend zur Quelle ist Hauptgruppe 1 dem skill level 4 zugeordnet.

^b International Standard Classification of Education (ISCED).

^c Human Resources in Science and Technology (HRST) by -Occupation / -Education .

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an ILO (2012).

1. Inwieweit besteht ein Unterschied zwischen erfolgreichen Stellenbesetzungen für humankapitalintensive Tätigkeiten und erfolgreichen Stellenbesetzungen, bei denen ein vergleichsweise niedriges Humankapitalniveau erforderlich ist?

2. Gibt es einen Unterschied, ob hierbei das schulische oder das berufliche Humankapital zur Identifikation der erfolgreichen Stellenbesetzungen herangezogen wird?

Klassische Mikroökonomische Suchtheorie

- Stiegler (1961)
- McCall (1970)
- Mortensen (1970)

Matching Theorie

- Pissarides (1985a , 1985b)
- Blanchard und Diamond (1992)
- Mortensen und Pissarides (1994, 1999)

Heterogenes Angebot und heterogene Nachfrage

- Shimer (1996)
- Moen (1997)
- Davis (2001)

$$M(v, u) = a(sv)^{\alpha} u^{1-\alpha} \quad , 0 < \alpha < 1$$

Arbeitsmarktmatching Suchkosten Nachfrage
 Angebot

$$H_{ij} = h_i - h_j$$

Humankapital-
unterschied

HK i HK j

$$\ln(H) = c - (1 - \alpha) \ln u + (1 - \alpha) \ln sv + \ln \sigma'(s)$$

Humankapitalunterschied

Arbeitskräfteangebot

marginale Suchkosten s
Arbeitskräftenachfrage v

Suchintensität

IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS)

Repräsentative Betriebsbefragung zum kurz- und mittelfristigen Arbeitskräftebedarf und zum Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen

- IV. Quartal schriftl. Befragung: ~15 200 Betriebe (jährl. neue Stichprobe)
- I. bis III. Quartal (eingeschränkte) CATI Befragung: ~ 8 000 Betriebe
- Westdeutschland seit 1989; Gesamtdeutschland seit 1992
- 1989 bis 2005 jährlich (IV. Quartal), seit 2006 Quartale

Repräsentative Merkmale

- Ostdeutschland/Westdeutschland
- Betriebsgrößenklassen
- Wirtschaftszweige

	Skill Level	HRST ^c	Neu- einstellungen (absolut)	Neu- einstellungen (% an allen)
ISCO-88 (COM) Berufshauptgruppen ^a		<i>HRSTO</i>	5 384 000	100
1	4	0	210 000	3,9
2	4	1	444 000	8,2
3	3	1	1 023 000	19,0
4-8	2	0	2 383 000	44,3
9	1	0	672 000	12,5
<i>Nicht spezifiziert</i>		-	652 000	12,1
ISCED Formale Qualifikation ^b		<i>HRSTE</i>	5 384 000	100
1, 2, 3a	1	0	1 166 000	21,7
3b, 4	2	0	2 642 000	49,1
5b	2	1	520 000	9,6
5a, 6	3	1	803 000	14,9
<i>Nicht spezifiziert</i>			253 000	4,7

^a International Standard Classification of Occupations (ISCO-88 (COM));

Ohne Gruppe 'Armed'; Abweichend zur Quelle ist Hauptgruppe 1 dem skill level 4 zugeordnet.

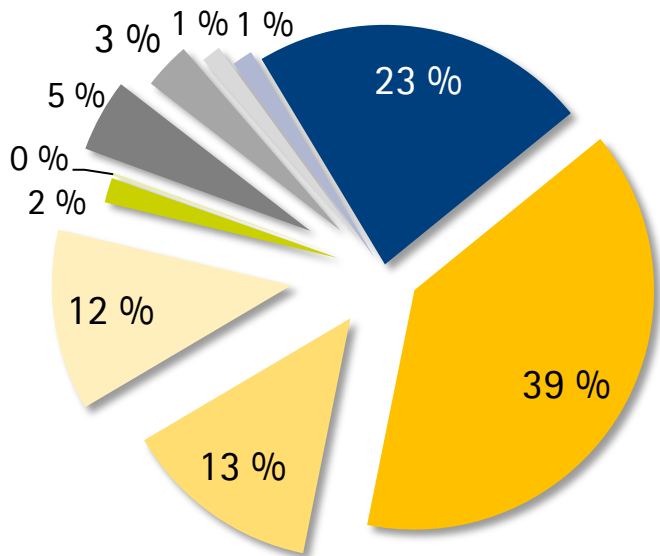
^b International Standard Classification of Education (ISCED).

^c Human Resources in Science and Technology (HRST) by -Occupation / -Education.

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

ungelernt

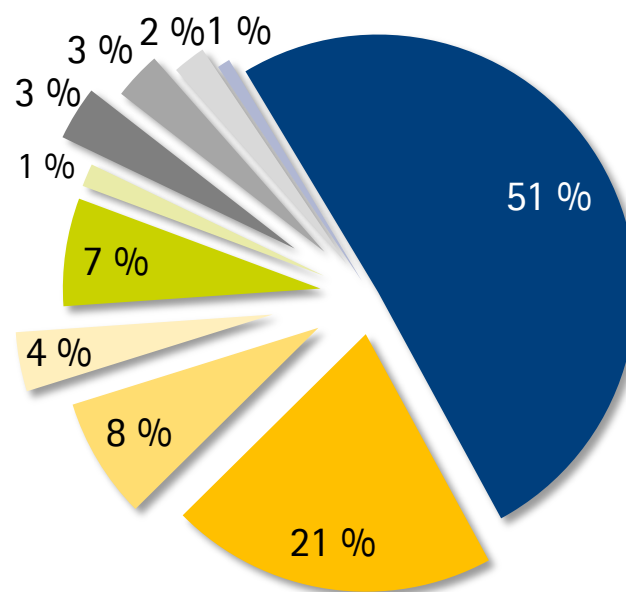
ISCED 1, 2 und 3a



- Beschäftigung
- Langzeitarbeitslosigkeit
- externe Ausbildung
- Stille Reserve
- Leiharbeit

mit Berufsausbildung

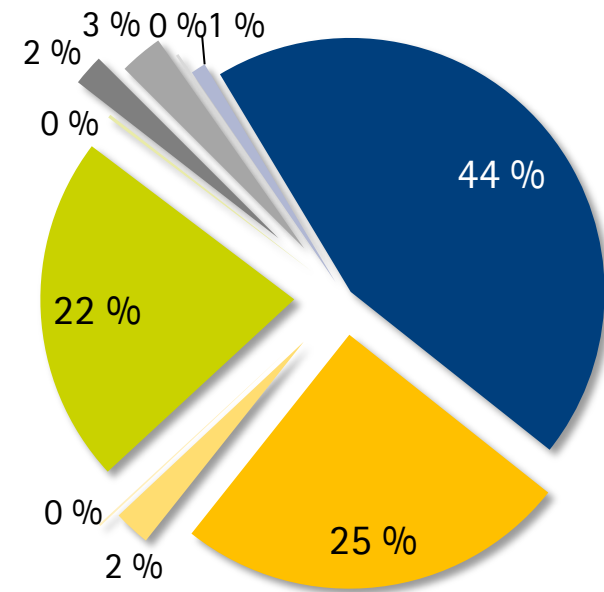
ISCED 3b, 4 und 5b



- Arbeitslosigkeit kürzer 1 Jahr
- Arbeitslosigkeit ohne Zeitangabe
- betriebl. Ausbildung
- Selbständigkeit
- Keine Angabe

FH/UNI

ISCED 5a und 6

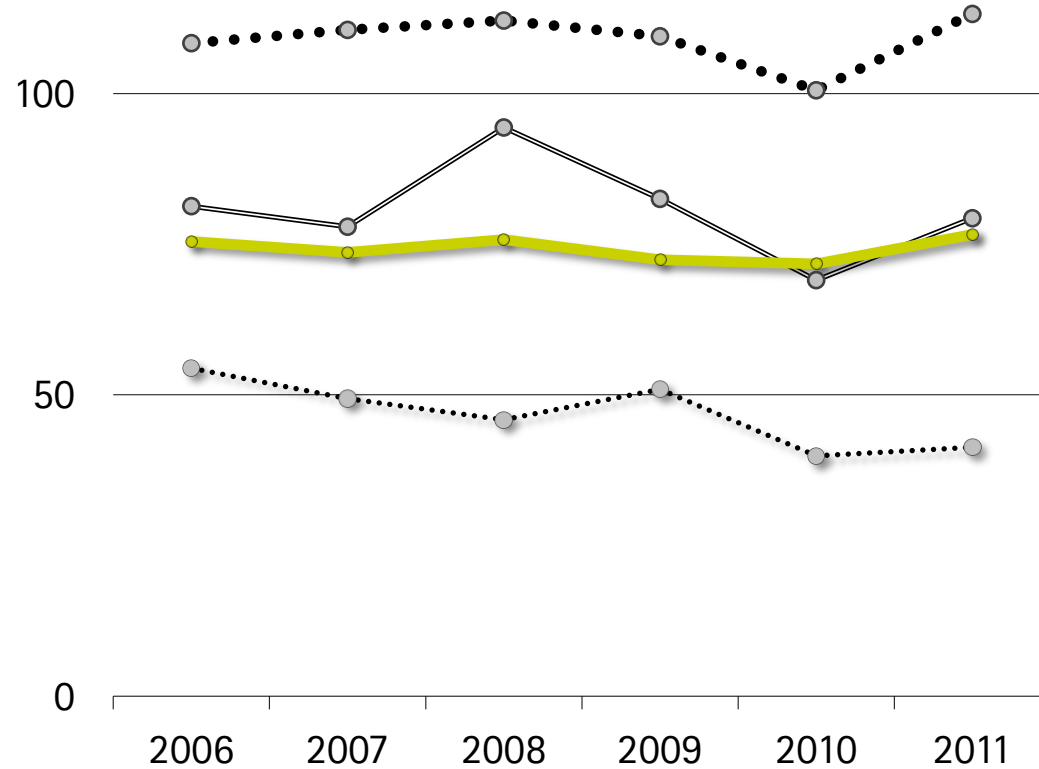


Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

Abb. 3: Vorheriger Erwerbsstatus neu eingestellter Personen nach Qualifikationsniveau, 2011

	ISCO-88: 1 & 2	3	4 - 8
• <i>Externer Besetzungsweg</i>			
Eigene Inserate (Zeitungen und Zeitschriften)	19,3%	18,2%	16,9%
Stellenangebot auf der eigenen Homepage	13,1%	11,3%	4,7%
Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen (ohne BA)	15,7%	17,8%	5,1%
Internet-Auftritt des Betriebes in sozialen Netzwerken	1,2%*	0,4%*	0,2%*
Job-Messen	0,6%*	0,0%*	0,0%*
Arbeitsagentur gesamt	6,3%	11,4%	17,0%
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	1,4%*	0,1%*	0,4%*
Auswahl aus Initiativbewerbungen	12,4%	8,8%	13,2%
Private Arbeitsvermittlung	6,9%	2,7%	7,3%
Auswahl aus Zeit-/Leiharbeitern	0,3%*	1,1%*	1,6%
• <i>Interner Besetzungsweg</i>			
Interne Stellenausschreibung	0,8%*	1,5%	0,9%
Interne Praktika	1,0%*	1,5%	0,8%
Eigene Mitarbeiter / persönliche Kontakte	19,5%*	23,5%	30,5%
Auswahl aus Auszubildenden	1,4%*	1,0%*	0,7%
• <i>Sonstige erfolgreiche Besetzungswege</i>	0,2%	0,9%	0,5%

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.



...●... Ungelernt

•●• (Fach-) Hochschulabschluss

—●— Ausbildungs- / Fachschulabschluss

—●— Insgesamt

Quelle: Eigene Darstellung; IAB-EGS.

Arbeitskräfteangebot

- Bewerberpotenzial
- Branche und Region (Groen 2005)
- Beschäftigung vs. Arbeitslosigkeit (Burdett 1978; Burdett et al. 1984)
- Kurz- vs. Langzeitarbeitslosigkeit (Addison und Portugal 2008)

Betriebliche Suchkosten

- Besetzungswege (extern/intern) (Bayo-Moriones und Ortín-Ángel 2006)

(Betriebliche) Arbeitskräftenachfrage

- Besetzungsgrund
- Art des Vertrags
- zeitl. Flexibilität, körperl. Belastung, Berufserfahrung (Joskow 1985; Schönberg 2007)

Betriebliche Suchintensität

- Lohnstruktur (McLeod und Parent 1998)
- Kompromisse Bewerber
- Besetzungsschwierigkeiten
- Suchdauer (Gorter et al. 1996; Russo et al. 2000)
- Suchradius
- Anzahl beschrittener Suchwege
- Personalsuche über BA

Formales Humankapital

ordinal (skill levels auf Basis ISCED, 3 Gruppen)

Berufliches Humankapital

ordinal (skill levels auf Basis ISCO, 4 Gruppen)

	skill level E (1)	skill level O (2)	(1) – (2)=0 Prob > chi2
Anzahl geeigneter Bewerber	0,00	0,00	
Raumordnungsregion (96 Dummies)	Reference Raumordnungsregion 1101		
Branche (23 Dummies)	Referenz: Wirtschaftszweig Q (WZ08)		
Alter	-0,01***	-0,01***	
Geschlecht (Frau=1)	-0,05	0,02	
Aus Arbeitslosigkeit > 1 Jahr	-0,59***	-0,35***	***
Aus Arbeitslosigkeit < 1 Jahr	-0,81***	-0,54***	***
Aus Beschäftigung	-0,32***	-0,21***	**
Number of obs.: 5698	LR test of indep. eqns.:		
Wald chi2(155): 1748,04	Chi2(1) = 1090,35		
Log likelihood -8834,6969	Prob > chi2: 0,0000		
Prob > chi2: 0,0000			
<i>Significance levels * 10 %, ** 5 %, *** 1 %</i>			

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

	skill level E (1)	skill level O (2)	(1) – (2)=0 Prob > chi2
Vorübergehender Ersatzbedarf	-0,79***	-0,66***	
Längerfristiger Mehrbedarf	0,00	-0,01	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	0,03	-0,02	
Arbeitszeit pro Woche	0,01***	0,00*	**
Übliche Überstunden pro Woche	0,00	0,02***	*
Häufige körperliche Belastung erforderlich	-0,72***	-0,78***	
Zeitliche Flexibilität erforderlich	0,04	0,11***	*
Berufserfahrung erforderlich	0,10***	0,07***	***

*Significance levels * 10 %, ** 5 %, *** 1 %*

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

	skill level E (1)	skill level 0 (2)	(1) – (2)=0 Prob > chi2
● <i>Externer Besetzungsweg</i>			
Eigene Inserate (Zeitungen/Zeitschriften)	-0,04	-0,01	
Stellenangebot auf der eigenen Homepage	0,23***	0,12*	
Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen (ohne BA)	0,34***	0,16**	**
Internet-Auftritt des Betriebes in soz. Netzwerken	0,16	-0,03	
Job-Messen	-0,19	-0,02	
Kontakt zur Arbeitsagentur (ohne Internetdienste)	0,05	-0,03	
Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagentur	0,03	0,13	
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	0,08	-0,12	
Auswahl aus Initiativbewerbungen	-0,02	-0,04	
Private Arbeitsvermittlung	0,00	0,09	
Auswahl aus Zeit-/ Leiharbeitern	0,04	0,02	
● <i>Interner Besetzungsweg</i>			
Interne Stellenausschreibung	-0,16	0,07	
Interne Praktika	0,06	0,12	
Eigene Mitarbeiter / persönliche Kontakte	-0,18***	-0,10**	*
Auswahl aus Auszubildenden	-0,39**	-0,15	

Significance levels * 10 %, ** 5 %, *** 1 %

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

	skill level E (1)	skill level O (2)	(1) – (2)=0 Prob > chi2
Tariflohn	0,18***	0,14***	
Zusätzliche Lohnkomponenten	0,08*	0,00	**
Betriebliche Kompromisse Bewerber	-0,06	0,03	*
Besetzungsschwierigkeiten	-0,01	-0,01	
Suchdauer	0,00***	0,00***	**
Anzahl der beschrittenen Suchwege	0,02	0,01	
Suchradius National	0,64***	0,50***	***
Suchradius International	0,25**	0,30***	
Personalsuche u.a. über BA	-0,13***	-0,10**	

*Significance levels * 10 %, ** 5 %, *** 1 %*

Quelle: Eigene Berechnungen; IAB-EGS.

Hohes Humankapital steht eher im Zusammenhang mit

- jüngeren Personen, nicht aus der Arbeitslosigkeit
- längerer Arbeitszeit
- erforderlicher Berufserfahrung
- Externer Personalsuche, Internetsuche
- größerem Suchradius
- längerer Suchdauer

Niedrigeres Humankapital steht eher im Zusammenhang mit

- vorübergehendem Ersatzbedarf
- körperlicher Belastung
- internen Besetzungswegen
- Suche über die BA

Individuelles Arbeitskräfteangebot

Herkunft aus Arbeitslosigkeit

Betriebliche Arbeitskräftenachfrage

Arbeitszeit

Überstunden!

Flexibilität!

Berufserfahrung

Betriebliche Suchkosten

Stellenangebote im Internet

Eigene Mitarbeiter / persönliche Kontakte

Betriebliche Suchintensität

zusätzliche Lohnkomponenten!

Suchdauer

Suchradius National

Institute for Employment
Research

The Research Institute of the
Federal Employment Agency



Vielen Dank!

Anne Müller

www.iab.de

anne.mueller@iab.de