

Die Qual der Personalwahl

Beim Recruiting sind Unternehmer vor Überraschungen nicht gefeit. Daher sollten sie sich gerade auf das Bewerbungsgespräch besonders gut vorbereiten. Bereits mit kleinen Tricks zeigt sich schnell, ob der Bewerber dem Anforderungsprofil auch entspricht.

Die Personal-Auswahl stellt Unternehmer immer wieder vor Herausforderungen. Denn die absolute Sicherheit gibt es für keinen Bewerber. Doch was können Unternehmer dafür tun, ihre Stellen auch möglichst passend zu besetzen? Haben Bewerber die erste Hürde der Vorauswahl genommen, beschränken sich Unternehmen oft auf das klassische Frage-Antwort-Spiel: Die Firmen gehen einen Katalog an Fragen, die sie an Bewerber richten, durch. Um diese Plattform zu beleben und das Auswahlverfahren dennoch effizient zu halten, bietet es sich an, Bewerbern beispielsweise zu Beginn des Termins drei Fragen zu stellen. Für diese haben sie circa 15 Minuten Vorbereitungszeit. „Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?“, „Was zeichnet Sie als Verkaufsleiter aus?“, „Wie kommen Sie an Neukunden?“, „Erzählen Sie etwas über sich?“ sind dabei nur einige Möglichkeiten. Die Fragen an sich sind nicht ungewöhnlich. In dem neuen Rahmen jedoch – Vorbereitungszeit, Medieneinsatz (Flipchart, Metaplanwand) und Präsentation – stellen sie den Bewerber vor neue Bedingungen. Das Unternehmen gewinnt auf diese Weise deutlich mehr Eindrücke, anhand derer es bewerten kann. Besonders interessant ist diese Aufgabenstellung, wenn gute Fähigkeiten im Verkauf, Vertrieb, Beratung, Marketing, Präsentieren etc. gefragt sind.

Personaldiagnostik wirft den Blick hinter die Kulissen

Ein weiteres Instrument stellt der Einsatz einer Personaldiagnostik dar. Mit dieser wird der Blick hinter die Kulissen des Bewerbers möglich. Mit der Potenzialanalyse „Profilingvalues“ beispielsweise erhalten Unternehmen äußerst wertvolle Informationen über ihren Bewerber. „Profilingvalues“ misst die inneren Werte und macht Gutes sichtbar. Im Vergleich zu anderen psychometrischen Verfahren zielt „Profilingvalues“ nicht auf Verhalten und Einstellungen ab, sondern erfasst das wesentlich stabilere Wertesystem des Menschen. Die Ergebnisse sind verlässlicher und sicherer. Sie bilden die individuellen Fähigkeiten – das „Können“ – und auch die Aufmerksamkeiten auf diese Fähigkeiten – das „Wollen“ – ab.

Den Bewerber mit dem Stellenprofil abgleichen

Ergänzend besteht bei „Profilingvalues“ die Möglichkeit, das Profil der jeweiligen Stelle zu hinterlegen. Das heißt das Unternehmen stuft anhand eines Fragenkatalogs die Anforderungen an diese Stelle ein. Unternehmen erstellen damit ein individuelles Wunsch-Profil oder bringen ganz spezifische Anforderungen zum Ausdruck. Hiermit werden die Persönlichkeitseigenschaften abgebildet, nicht jedoch die Fach- oder Methodenkompetenz. Dieser Weg bringt den zusätzlichen Vorteil, dass sich Unternehmen spätestens an dieser Stelle genau damit auseinandersetzen, welches konkrete Profil gebraucht wird. Im Ergebnis erhalten die Unternehmen mit dem hinterlegten Anforderungsprofil ein Ampelsystem, das Grün aufleuchtet, wenn der Bewerber im Anforderungsprofil liegt. Bei Gelb sollte der Bewerber noch einmal etwas genauer unter die Lupe genommen werden. Leuchtet die Ampel Rot, ist eine genaue inhaltliche Analyse vorzunehmen, denn der Kandidat unterschreitet den gewünschten Korridor.

„Profilingvalues“ kann online und bequem von zuhause genutzt werden. Eine Durchführung dauert etwa 20 Minuten. Der Test ist dabei nicht manipulierbar und von der Testperson nicht zu durchschauen. Umgehend nach Abschluss des Testes liegt das Ergebnis vor.

Die Qual der Personalwahl

Passgenaue Stellenbesetzung dank Diagnose-Technik

Besonders an „Profilingvalues“ ist zudem der Blick auf den Willen des Bewerbers. Wie umsetzungsstark ein Bewerber ist oder wie viel Klarheit er zu sich und seiner Umwelt besitzt, wird durch „Profilingvalues“ sichtbar. Braucht er klare Strukturen und Vorgaben oder eigenen Gestaltungsspielraum und ist er lösungs- oder problemorientiert in seiner Vorgehensweise. Und genau diese Punkte machen es oftmals aus, die Stellen passgenau zu besetzen. Auch eignet sich „Profilingvalues“ hervorragend, Maßnahmen in der Personalentwicklung zielgerichtet aufzusetzen.

Eine 100-prozentige Sicherheit wird es bei der Personalauswahl nie geben. Mit einer Kombination aus diesen Bausteinen ist man beim Bewerbungsgespräch breit aufgestellt und erhält einen guten und umfassenden Blick auf die Bewerber.

Nadja Henrich NH Beratung und Coaching

Am Bergerfeld 3
87629 Füssen
Tel. +49 1523 380 54 86
E-Mail: info@nadjahenrich.com
www.nadjahenrich.com