

Jobkandidat unter Beobachtung

Die Auswahl des richtigen Personals hat ihre Tücken. Ein effizientes Verfahren ist der Application-Feedback-Process. Dabei fließen alle Phasen des Kontaktverlaufs in die Beurteilung mit ein. Am Ende erhält das Unternehmen ein verlässliches Bild von dem Bewerber.

Das Thema Personalauswahl ist endlos. Unzählige Tests, Systeme und Vorgehensweisen wurden schon erfunden, um eine absolut richtige Lösung dafür zu finden. Und man sucht immer noch.

Warum ist das so schwierig? Die Gründe dafür sind zahlreich. Menschen und ihre Psyche etwa sind vielfältig, Zeit und finanzielle Mittel stehen nur begrenzt zur Verfügung.

Die unterschiedlichen Auswahlverfahren ergeben durchaus Sinn, haben aber auch Schwächen:

- Beim klassischen Interview hängen die Ergebnisse von der Professionalität des Interviewers ab und eventuell auch vom Showtalent des Kandidaten
- Assessment-Center eignen sich nur für einige Zielgruppen (zum Beispiel Jobs mit hoher Bewerberanzahl), sind teuer, personalintensiv und benötigen lange Vorbereitungs- sowie Durchführungszeiten
- Das Gleiche gilt für einige psychologische Testverfahren

Kostengünstig und effizient

Eine alternative Vorgehensweise der Personal-Auswahl ist der Application-Feedback-Process (AFP). Dabei handelt es sich um ein kostengünstigstes und effizientes Personalauswahlverfahren – vor allem für kleine und mittelständige Unternehmen.

Dabei ist AFP kein klassisches Instrument im herkömmlichen Sinn, sondern vielmehr ein systematischer Prozess. Gute Ergebnisse werden damit aber auch nur dann erzielt, wenn die Regeln dieses Prozesses konsequent von allen beteiligten Personen eingehalten werden. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass es immer einen Haupt-Gesprächspartner geben und alle Ergebnisse in den einzelnen Bewerbungsabschnitten genau dokumentiert werden sollten.

Die wichtigsten Kriterien des AFP:

- Im Rahmen des AFP wird der Bewerber in allen Phasen des Kontaktverlaufes fortwährend beobachtet und schriftlich aufgenommen – angefangen von einem ersten Telefonat, über die Art und Weise seiner Bewerbung, den persönlichen Gesprä-

che bis hin zu seinem Entscheidungsverhalten

- Natürlich kommt der Kandidat während des gesamten Entscheidungsprozesses mit unterschiedlichen Gesprächspartnern in verschiedenen Situationen in Kontakt; auch dies wird beobachtet und abgefragt
- Auch die Überlegungen und Ansichten des

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Der Autor:
Udo Wirth

Bewerbers fließen nach den einzelnen Gesprächsphasen mit ein

- Seine Bewerbung, sein Lebenslauf und seine Zeugnisse werden ausgewertet und mit diesen Beobachtungen abgeglichen
- Durch Abgleich der Eindrücke in den unterschiedlichen Gesprächs- und Entscheidungssituationen entsteht ein konkretes Bild über den Kandidaten. Widersprüche in den einzelnen Phasen bedürfen einer Klärung
- Notwendig ist ein professioneller Koordinator beziehungsweise Moderator, der den gesamten Bewerbungs- und Entscheidungsprozess begleitet und damit in der Lage ist, die Feedback-Funktion wahrzunehmen
- Ebenso wichtig ist die konsequente begleitende Dokumentation, um die einzelnen Entscheidungssituationen bewerten, vergleichen und nachvollziehen zu können
- Bei mehreren Bewerbern sollten immer die gleichen Gesprächspartner, Entscheidungssituationen und -abläufe eingehalten werden

Erfolgreich in die Zielmärkte Russland/ GUS

Wir bieten Ihnen unsere Expertise rund um:

- Engineering
- Management
- Marketing
- Media

Wir unterstützen Sie bei der Erlangung von:

- Zertifizierungen
für Russland, Zollunion
und die GUS


E3M
BUSINESS CONSULTING GmbH
Engineering, Management, Marketing, Media

E3M Business Consulting GmbH
Königsallee 57
71638 Ludwigsburg
Deutschland
Telefon: +49 7141 79 607-0
Fax: +49 7141 79 607-30
info@e3m-consulting.de
www.e3m-consulting.de