Lesen Sie hier über die 7 Fallstricke, die über Erfolg und Misserfolg entscheiden

René Anderegg
„Klassische Rekrutierungs-verfahren haben ausgedient. Heute zählen Effizienz und Qualiät. So sparen Sie viel Zeit und Geld."

Wer diese Hinweise befolgt, hat schon einige Sorgen weniger. Aus langjähriger Erfahrung stelle ich hier einige Fallstricke vor, auf die Sie bei ***Eignungsbeurteilungen*** unbedingt achten sollten:

Fallstrick Nr. 1 – Gefühlsbetont

Biographische Anforderungen werden oft aus dem Bauch heraus definiert

...anstatt diese systematisch, anforderungs- und funktions-orientiert festzulegen (Alter, Ausbildung, Kompetenzen, etc.).

Fallstrick Nr. 2 – Inkonsequent

Biographische Anforderungen werden zwar festgelegt, aber anschliessend inkonsequent angewendet

...anstatt bspw. einen Lebenslauf hinsichtlich der erzielten Erfolge zu überprüfen oder Fragenkataloge einzusetzen, welche auch die festgelegten biographischen Erfahrungen abfragen.

Fallstrick Nr. 3 – Unstrukturiert

Bewerbergespräche und Interviews werden unstrukturiert geführt und nach Gefühl ausgewertet

...anstatt einen auf einer Potentzialeinschätzung basierenden Interviewleitfaden zu nutzen, der das gezielte Abklären von besonders interessierenden Fragestellungen ermöglicht.

Fallstrick Nr. 4 – Teuer

Teure und aufwändige Assessment Center werden eingesetzt, ohne überprüft zu haben, ob die eingesetzten Instrumente die Trefferquote für geeignete Kandidaten tatsächlich erhöhen

... anstatt Bewerber bei realitätsnahen, erfolgskritischen und zukünftigen Aufgaben zu beobachten und deren Erfolgspotenzial zu überprüfen.

Fallstrick Nr. 5 – Ungenügend

Assessment Center werden mit ungenügend ausgebildeten Assessoren durchgeführt

... anstatt die im Rahmen eines AC gezeigten Leistungen durch mehrere psychologisch und in der Beobachtung geschulte Assessoren systematisch zu bewerten.

Fallstrick Nr. 6 – Harmoniebetont

Aus falsch verstandenem Harmoniebedürfnis werden Tests eingesetzt, die zu allgemein, nicht nachvollziehbar, zu geschönt und damit nicht passend sind (bspw. Typologien)

... anstatt Tests zu verwenden, die anforderungsbezogene Stärken und Schwächen klar aufzeigen, relevante Entwicklungs-potenziale benennen und deren Hersteller die Validität, Reliabilität und Praxisnähe der Instrumente nachweisen können.

Fallstrick Nr. 7 – Bezugsfremd

Es werden eigenschaftsdiagnostische Instrumente eingesetzt, deren Dimensionen nicht anforderungsbezogen sind

... anstatt die konkreten Anforderungen einer Position mit den Kompetenzen des Bewerbers durch Selbst- und Fremdbeurteilungen abzugleichen.

Fazit:

Nicht alles ist Gold was glänzt. Nutzen Sie valide psychologische Testverfahren. Diese liefern innerhalb kürzester Zeit wichtige Zusatzinformationen über einen Bewerber oder Stelleninhaber und leisten einen enormen Beitrag zur Absicherung von Personalentscheiden.

Nicht die Präsentation oder das erstbeste Produkt sollte den Zuschlag erhalten, entscheidender sind vielmehr Praxisnähe und nachvollziehbare Gütekriterien.

Anforderungsorientierte Testverfahren helfen Ihnen dabei, die wahre Leistungsfähigkeit und das Erfolgspotenzial einer Person zu erkennen.

Sie interessieren sich für Potenzialanalysen? Klicken Sie für eine Beispielauswertung auf den Download-Link.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- wirtschaftlicher Rekrutierungsprozess (einfacher, schneller, besser, günstiger)
- erhöhte Entscheidungssicherheit und reduzierte Fehlinvestitionen
- gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität (bessere Mitarbeitende)
- Imagevorteil als fortschrittlicher Arbeitgeber

Was ist zu tun?

Wenn Sie mehr Transparenz und bessere Bewerber wünschen und Zeit und Geld sparen möchten, dann sollten wir uns kennenlernen.

Melden Sie sich bitte bei mir und wir reden darüber.

Freundliche Grüsse

Ihr René Anderegg

lic.oec.HSG
Experte für Eignungsdiagnostik
und HR-Prozessoptimierungen

DialogService

Telefon 062 544 71 44 oder anderegg@hrm-tools.ch

© Copyright by

HRM Tools GmbH
René Anderegg · Breitfeldstrasse 9 · CH-4702 Oensingen
Telefon +41 (0)62 544 71 44 · Fax +41 (0)62 544 71 45 · info@hrm-tools.ch · www.hrm-tools.ch