

Moderne Personal- auswahlverfahren

Praktisches Wissen für Verkäufer – Teil 15 einer praxisnahen Ratgeber- reihe zum Thema Verkäuferkompe- tenz in Bau- und Gartenmärkten

Die ersten 100 Tage – das ist bei Politikern die Zeit, in der sich „Neue“ in Positionen und Aufgaben einarbeiten. Anders ergeht es Führungskräften: Die Bewährung beginnt bereits am ersten Tag. Was sind das für Einflussfaktoren, die über Erfolg junger Führungskarrieren entscheiden? Hauptstress: keine Klärung der Kompetenzen, Pflichten und Rechte und fremd im Team – für jeden eine Phase voller Unsicherheit und Druck.

Ist der beste Kandidat erst mal eingefangen, flauen Engagement und Interesse, das man dem Kandidaten noch während der Vorstellungsrunde entgegenbrachte, schnell ab. Mitarbeiter kündigen in den ersten Monaten, weil Abmachungen nicht eingehalten werden, weil die Chemie zum Vorgesetzten nicht stimmt und es zu wenig Feedback gibt. Mitarbeiter, die im ersten Jahr kündigen, sind teuer. Diejenigen, die sich aus Anfangsfrust in die innere Emigration zurückziehen, sind noch teurer. Ältere Neulinge kündigen innerlich und suchen ihre Selbstverwirklichung im Privaten, wenn sie merken, dass sie sich mit dem Unternehmen nicht identifizieren können. Vor allem Personalchefs und Personalberater, die während des Recruitment-Prozesses zuwei-

len von Freiräumen und Aufstiegschancen schwärmen, sollten die Wirklichkeit nicht aus dem Blick verlieren.

„Sie“ möchten sich nicht nur durch „Bauchgefühl“ für einen Bewerber entscheiden, sondern legen Wert auf Objektivität in Ihrem Auswahlprozess? Sie wollen neben dem Fachwissen des Bewerbers auch Voraussagen über das zukünftige Verhalten des neuen Mitarbeiters machen können? Sie möchten sicher sein, dass Ihr neuer Mitarbeiter für die angebotene Position optimal motiviert ist? Dann müssen Sie anders als bei den klassischen Frontalinterviews vorgehen. Das empfohlene Verfahren hat sich aus der Assessment-Center-Methode entwickelt. Es enthält die für eine erfolgreiche Personalauswahl entscheidenden Punkte der verhaltensorientierten Erfassung von definierten Merkmalen sowie eines hohen Prognosewertes für zukünftige Leistungen und wird (vom Autor) „test-it“ genannt. Der Zeit- und Kostenaufwand ist dabei um ein Vielfaches geringer als bei anderen Verfahren der Bewerberauswahl. Mit dem Verfahren wird eine positive und faire Gesprächsatmosphäre geschaffen. Alle Bewerber haben gleiche Chancen (Personalentscheider, die zehn Einzelinterviews geführt

haben, wissen Verkäufer wovon der Autor spricht).

Der Personalberater als Moderator und eine Führungspersönlichkeit des beauftragenden Unternehmens vergleichen neben den „Bauchentscheidungen“ alle gesammelten Informationen mit dem Ziel, am Ende des Workshops zu einem Konsens über die Bewerberempfehlung zu gelangen. Die strukturierte Vorgehensweise der Informationssammlung, die alle Bewerber auf die selbe Art und Weise fordert und behandelt, macht einen objektiven Vergleich dieser Bewerber überhaupt erst möglich. Der Entscheidungsprozess ist schon im voraus von vielen Fehlerquellen bereinigt.

Fazit: „Nicht da ist man daheim, wo man arbeitet, sondern wo man verstanden wird.“ □

Verkäuferkompetenz 15

Dies ist Teil 15 einer umfassenden praxisnahen DIY-Ratgeberreihe für Verkäufer. Im nächsten Heft informieren wir zum Thema „Die Zeit für alternative Vertriebswege ist reif – 1. Teil“.

Autor dieses Artikels ist der langjährige Verkaufstrainer

Ewald W. Schneider
27624 Bad Bederkesa
Tel.: 04745/6319
www.ewald-w-schneider.de

Die Jobsuche erfolgt im Internet

Die Jobangebote im Internet werden, so der Internetforscher Netvalue, überwiegend von Personen besucht, die berufstätig sind. Rund jeder achte deutsche Internetnutzer, der von zuhause aus surft, besucht demnach Jobseiten im Netz. Allein über sechs Prozent aller Surfer besuchen dabei den Internetauftritt der Bundesanstalt für Arbeit. Auf den Plätzen folgen Internet-Jobbörsen wie Jobpilot.de, Stepstone.de sowie Monster.de, hat Netvalue herausgefunden.

Die eifrigsten Besucher sind nach der Untersuchung Angestellte mit rund 28 Prozent der Nutzer von Jobseiten im Internet. Auf Platz Zwei liegen Studenten mit mehr als 24 Prozent. Der Grossteil der Besucher von Online-Stellenmärkten ist nicht arbeitslos.

„Das Internet wird in den deutschen Privathaushalten hauptsächlich zur Karriereplanung genutzt“, so Milan Dolinar, Geschäftsführer von Netvalue Deutschland. „Das Internet wird von Arbeitslosen von zuhause aus noch nicht in großem Maße eingesetzt.“

Die Online-Karriereportale werden im Durchschnitt am häufigsten von den 35-49-Jährigen besucht (40 Prozent). Dabei nutzen die deutschen Männer die Online-Jobseiten wesentlich häufiger als die bundesdeutschen Frauen (62 zu 38 Prozent).