

Qualitätssicherung im betrieblichen Bewerbersauswahlverfahren

Problem:

- Hoher Personalbedarf durch innerbetriebliche Aufgabenerweiterung
- Hohe Kapazitätsbindung der Führungskräfte durch die Bewerberauswahl
- Individuell unterschiedliche Sichtweisen auf Qualifikationen der Bewerber

Vorgehensweise bei der Bewerberauswahl

- 2 Gesprächsrunden für „erfolgreiche“ Bewerber mit jew. 2 unterschiedlichen Führungskräften aus den betroffenen Fachabteilungen
- 1. Gesprächsrunde erstellt Beurteilungsprotokoll und entscheidet, ob Bewerber in die „zweite Runde“ kommt
- 2. Gesprächsrunde vertieft auf Basis des Beurteilungsprotokolls das Gespräch und entscheidet anschließend über Einstellungsangebot an den Bewerber

Nachteile des Verfahrens

- Individuell unterschiedliche Sichtweisen der Führungskräfte in der „ersten Runde“ erschweren zuverlässige Vergleichbarkeit der Bewerberqualifikationen
- Folge: Hoher interner Diskussionsbedarf aller beteiligten Führungskräfte über die Beurteilung der Bewerberqualifikationen

Lösung

- „Standardisierung“ der ersten Gesprächsrunde (immer wieder das gleiche Duo)
- Dadurch größere Sicherheit in der „zweiten Runde „ durch vergleichbare Sichtweisen auf Bewerberqualifikationen und Beurteilung auch und insbesondere der „soft skills“