

Personalführung

Personalauswahl

- Einteilung in drei Themenkreise:
- Analyse von Bewerbungsunterlagen
 - Durchführung von Auswahlgesprächen
 - Erstellen des Arbeitsvertrages

Ziel der Personalauswahl

- Auf rationellem Weg den richtigen Kandidaten finden:
- Der möglichst schnell die geforderte Leistung bringt
 - Der in die Gruppe des Unternehmens passt
- Abhängig ist es von:
- Können (Fachliche Eigenschaften)
 - Wollen (Motive, Antrieb, Engagement) des Bewerbers
- Empfehlung:
- Beim Können des Bewerbers „bewusst“ gewisse Kompromisse eingehen
 - Beim Wollen sollte man möglichst keine Kompromisse eingehen

Warum ist es so entscheidend, den richtigen Kandidaten für eine bestimmte Position zu finden ?

- Fehler in der Personalführung führen zu:
- Mehr Geldkosten
 - Erheblichen Zeitverlust
- Generelle Probleme bei der Auswahl von Bewerbern:
- Es gibt nicht den Idealen Kandidaten
- Die Frage, die gestellt werden muss, lautet folglich:
- Wo können oder müssen Kompromisse eingegangen werden ?
- Wie kann man eine gewisse Objektivität erreichen ?
- Das Anforderungsprofil ist der Maßstab der Auswahl

Personalauswahl

Es werden drei Gruppen gebildet:

- I. **Zum Gespräch geeignet**
Die Einladung zum persönlichen Gespräch
- II. **Reserve**
Erhalten einen Zwischenbescheid
- III. **Nicht geeignet**
Unterlagen werden zurückgeschickt

Mögliche Bearbeitungsschritte

