

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

