EBZ AKADEMIE

Personalauswahl

Einführung und Grundlagen

© Lutz Willmer | Geprüfter Personalreferent

Personalauswahl

Themen (Schwerpunkte)

- Personaldiagnostik und Anforderungen
- Vorhersagen von Verhalten
- Beobachtungstendenzen
- Anforderungsprofil als Basis
- Analyse von Bewerbungsunterlagen
- Bewerbergespräche führen
- Interview-Technik
- Assessment: Rollensimulation als Auswahlinstrument
- Testverfahren
- Onboarding

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Zum Begriff

Im Mittelpunkt des Verfahrens steht das Bestreben, aus einer bestimmten Anzahl von Bewerbern diejenigen zu identifizieren und zu gewinnen, die hinsichtlich ihres künftigen Arbeitsplatzes möglichst viel zum Unternehmenserfolg beitragen können. Dabei kommt es grundsätzlich darauf an, dass drei Aspekte bei der Auswahl neuer Mitarbeiter gleichzeitig berücksichtigt werden:

Die Fähigkeit des Bewerbers,
die Motivation (Interesse und Bedürfnisse) des Bewerbers und
das Entwicklungspotenzial des Bewerbers

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Anforderungen

Anforderungen an den Personal-Referenten:

- Soziale Intelligenz
- Empathie
- Kommunikations- und Überzeugungskraft
- Kontaktfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Analysefähigkeit
- Selbstreflektion und Veränderungsbereitschaft

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Verhaltensprognose

EBZ AKADEMIE

Leitsätze:

I. Nichts sagt das zukünftige Verhalten so gut voraus wie das in der Vergangenheit gezeigte Verhalten.
II. Eine aktuelle vorhandene und messbare Fähigkeit ermöglicht es ebenso auf zukünftiges Verhalten zu schließen.
III. Das zukünftige Verhalten lässt sich auch dann vorhersagen, wenn die aktuellen Motive, Werthaltungen und Einstellungen eines Bewerbers bekannt sind.

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Beobachtungstendenzen

I. Verteilungstendenzen
   1. Mildetendenz
   2. Strengetendenz
   3. Tendenz zur Mitte

II. Zusammenhangseffekte
   1. Implizite Persönlichkeitstheorien
   2. Halo-Effekt
   3. Sympathieeffekt
   4. Stereotype

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Beobachtungstendenzen

III. Reihenfolgeeffekte
    1. Primacy- und Recency-Effekte
    2. Verschiebung des Bezugsrahmens
IV. Zufallseffekte
    1. Stimmungseffekte
    2. Umgebungseffekte

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Anforderungsprofil als Basis

EBZ AKADEMIE

1. Schritt: Formulieren Sie Positionsziele
2. Schritt: Benennen Sie Kernaufgaben
3. Sammeln Sie kritische Situationen
   - Was zeichnet die Person an dieser Stelle aus?
   - In welchem genauen Kontext ereignete sich die Situation?
   - Was hat die angesprochene Person konkret getan, was hat sie an Verhaltensweisen gezeigt?
   - Was wäre passiert, wenn die Person völlig anders gehandelt hätte?
   - Was wäre nicht zielführend gewesen?
4. Arbeiten Sie erfolgreiche Verhaltensweisen heraus

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Personalauswahlinstrumente

- Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen
- Vorstellungsgespräche
- Assessment Center
- Testverfahren
- Graphologisches Gutachten

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

EBZ AKADEMIE

Die Bewerbungsunterlagen sind geeignet, erste Informationen über den Bewerber zu liefern. Die Analyse erfolgt unter folgenden Aspekten:

- Formale Gestaltung
- Vollständigkeit
- Stilistische Gestaltung
- Inhaltliche Angaben

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

EBZ AKADEMIE

Bewerbungsschreiben und Lebenslauf können auf sprachliche Stileigentümlichkeiten hin untersucht werden. Der Stil kann

- durch verschachtelte Sätze statisch und damit schwerfällig sein,
- durch kürzere Sätze und eindeutige Angaben dynamisch und flüssig sein,
- sachlich, vom Verstand geprägt und treffsicher sein,
- ich-aufbauschend, d.h. aufdringlich und anbiedernd sein.

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

EBZ AKADEMIE

Eine Analyse des Lebenslaufes erfolgt in vierfacher Form:

I. Zeitfolgeanalyse,
II. Positionsanalyse,
III. Firmen- und Branchenanalyse und
IV. Kontinuitätsanalyse

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Analyse und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

EBZ AKADEMIE

Zeugniscodierungen

Das Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft hat 1995 folgende Abstufungen in der Schlussbewertung als üblich bezeichnet:

1. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt (sehr gut)
2. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt (gut)
3. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt (befriedigend)
4. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit erledigt (ausreichend)
5. Er hat die ihm übertragenen Aufgaben im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt (mangelhaft)
6. Er hat sich bemüht, die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen (ungenügend)

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Vorstellungsgespräch

EBZ AKADEMIE

Aus Arbeitgebersicht lassen sich folgende Ziele formulieren:

1. Gewinnung eines persönlichen Eindrucks von dem Bewerber
2. Komplettierung fehlender Daten zum Leistungstand und zur Einsatzfähigkeit des Bewerbers
3. Vergleich schriftlicher und mündlicher Aussagen des Bewerbers und Klärung evtl. Differenzen
4. Ermittlung des Grades der Integrationsfähigkeit des Bewerbers
5. Ermittlung der Erwartungen und Zielvorstellungen des Bewerbers

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

Personalauswahl

Vorstellungsgepräch

1. Phase: Der Einstieg in das Gespräch
2. Phase: Selbstvorstellung des Kandidaten
3. Phase: Fragen nach der Motivation
4. Phase: Erfragen von Kompetenzbereichen
5. Phase: Der Abschluss des Gesprächs

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt

EBZ AKADEMIE

Vielen Dank

Für Ihre Aufmerksamkeit

© Lutz Willmer | Präsenzlehrgang Geprüfter Immobilienfachwirt