

Individuelle Anforderungsprofile und effektive Einstellungsinterviews



Die Welt in den Unternehmen wurde in den 90er Jahren schon komplexer und das hat natürlich einen Einfluss auf das Recruiting, Jobinhalte lassen sich nie mehr aus der Vergangenheit fortschreiben. Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter entscheidet über den Erfolg oder Misserfolg eines Unternehmens. Die **DIN 33430** bzw. die **ISO 10667** bilden die Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Ganz zentral darin die Forderung nach validen, am Prozess ausgerichteten **Anforderungsprofilen**. **Das geht über die viel genutzten bekannten Kriterien wie „Ausbildung“ und „Erfahrung“ hinaus.**

Individuelle Anforderungsprofile: Der Schlüssel zum Erfolg

Individuelle Anforderungsprofile sind maßgeschneiderte Beschreibungen der Qualifikationen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die ein Bewerber für eine bestimmte Position mitbringen sollte. Sie reflektieren die einzigartigen Anforderungen, Kulturfaktoren und Ziele eines Unternehmens. Durch die Erstellung solcher Profile

können Unternehmen sicherstellen, dass sie Kandidaten auswählen, die nicht nur über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, sondern auch kulturell und strategisch zur Organisation passen.

Gute Interview- und Fragetechnik als Konsequenz

Eine **Fragetechnik**, die auf individuellen Anforderungsprofilen und etwa aus HARRISON ASSESSMENTS abzuleitenden Verhaltensweisen basiert, generiert Beurteilungskriterien und eine treffsichere Methodik um Erfolgsaussichten zu bewerten. Hier sind einige Schlüsselaspekte, die diese Verbindung verdeutlichen:

1. **Verhaltensbasierte Interviewtechnik:** Fragen zu Beispielen aus der Vergangenheit können Verhalten in bestimmten Situationen veranschaulichen. Anhand dieser Beispiele können Interviewer besser einschätzen, wie Bewerber in Zukunft in ähnlichen Situationen handeln würden, und somit deren Eignung für eine bestimmte Position besser beurteilen.
2. **Critical Incident Fragen:** Bestimmte Situationen, die für den Erfolg kritisch werden, können als Beispiele eingestreut werden, ohne die Bedeutung für den Interviewpartner sichtbar wird. Wichtig ist hierbei, dass der Interviewer auch die entsprechenden Prozesskenntnisse hat, um die Antworten beurteilen zu können. Bei mehreren Bewerbern gilt: Alle müssen die gleichen Fragen erhalten.
3. **Objektivität und Fairness:** Eine Fragetechnik, die auf klaren Anforderungsprofilen basiert, fördert Objektivität und Fairness im Auswahlverfahren. Alle Bewerber werden anhand derselben Kriterien beurteilt, was die Chancengleichheit und die Qualität der Entscheidungen verbessert.

Fazit

Die Erstellung individueller Anforderungsprofile ist der entscheidende Schritt für Recruiter, um sicherzustellen, dass sie die richtigen Mitarbeiter gezielt auswählen KÖNNEN. Eine Fragetechnik, die aus diesen Profilen resultiert, ermöglicht es Managern, gezielte Fragen zu stellen, um die Eignung der Bewerber für die jeweilige Position genau zu bewerten und Kriterien gestützte Erfolgsprognosen abzugeben. Indem Recruiter und Personalleiter diese beiden Elemente in ihren Auswahlprozessen integrieren, können sie sicherstellen, dass sie die bestmöglichen Talente gewinnen und langfristigen Erfolg sicherstellen.

Starten Sie noch heute mit einem firmenspezifischen Anforderungsprofil mit Interviewleitfaden.

Mail senden an HARRISON@my--employee.de