



DIE ULTIMATIVE FORMEL

für eine erfolgreiche
Einstellungsstrategie



DIE RICHTIGEN TALENTE EINZUSTELLEN IST EIN BALANCEAKT

Zwischen Geschwindigkeit, Engagement, Langfristigkeit und Fairness.

Sie sollten die vollen Fähigkeiten aller Kandidat:innen verstehen. Konzentrieren Sie sich auf die Fähigkeiten, die sie heute und zukünftig benötigen. Sorgen Sie in jeder Phase des Prozesses für Fairness. Sie möchten aber auch schnell neue Mitarbeiter:innen einstellen, die zu Ihnen passen und langfristig bleiben. All das, während Sie sicherstellen, dass Ihre Kandidat:innen während des gesamten Prozesses - und darüber hinaus - engagiert bleiben.

Diese Balance wird durch die Kombination aus Technologie und Psychologie erreicht. Durch ansprechende und konfigurierbare technologiegesteuerte Lösungen, die Voreingenommenheit beseitigen und tiefe und fokussierte Einblicke liefern, werden wahre Talente sichtbar.



Die ultimative Formel für eine erfolgreiche Einstellungsstrategie besteht aus fünf Schlüsselkomponenten. Eine brillante Einstellung erfolgt mit Assessment-Lösungen, die:

- 1 ansprechend sind und sich auf das Wesentliche konzentrieren
- 2 robust und datenbasiert sind
- 3 wertvolle Einblicke in berufsbezogene Eigenschaften für die Eignung und Bindung am Arbeitsplatz bieten
- 4 das Potenzial zur Entwicklung wichtiger Fähigkeiten für die Zukunft messen
- 5 Chancengleichheit für alle durch Beseitigung von Vorurteilen und Förderung von Diversität bieten



KONZENTRIEREN SIE SICH AUF DAS WESENTLICHE

Der erste Schritt zu einer perfekten Einstellung ist die Erstellung und Umsetzung eines Assessments, das Ihre Bewerber:innen durchlaufen müssen.

Assessments jeglicher Art müssen ansprechend und leicht zu bearbeiten sein. Wenn Sie Assessments so gestalten, dass das Engagement im Vordergrund steht, und wenn Sie Messgrößen verwenden, die für die Stelle relevant sind, können Sie die Abbrecherquote der Bewerber:innen deutlich senken und positive Reaktionen auf das Assessment - und auf Ihr Unternehmen - fördern.

Auf dem heutigen Arbeitsmarkt, auf dem Bewerber:innen eine Vielzahl von Stellenangeboten zur Verfügung steht und Unternehmen oft um dieselben Talente konkurrieren, sollten Sie auf jeden Fall sicherstellen, dass Ihr Einstellungsverfahren den Bewerber:innen das Gefühl vermittelt, dass sie ihre Zeit am richtigen Ort investieren. Untersuchungen haben gezeigt, dass Bewerber:innen die Chance haben wollen, einem Unternehmen zu zeigen, wer sie sind und was sie können. Bauen Sie diese Chancen in Ihren Assessment-Prozess ein, mit Inhalten, die für die Stelle relevant sind und sich auf das Wesentliche konzentrieren. Die am besten geeigneten Kandidat:innen werden somit mit größerer Wahrscheinlichkeit einen positiven Eindruck von Ihrem Unternehmen haben.



Ted Kinney, PhD

Vizepräsident für
Forschung und
Entwicklung

VERWENDEN SIE ROBUSTE DATEN



Mavis Kung

Direktorin für
Forschung und
Entwicklung
in den USA

Wenn Sie vor der Herausforderung stehen, Mitarbeiter:innen einzustellen, die Ihrem Unternehmen einen Mehrwert bieten sollen, kann es negative Folgen haben, wenn Sie sich ausschließlich auf Ihr Bauchgefühl verlassen.

Die Kosten für eine schlechte Einstellungsentscheidung sind exponentiell. Und bei einer Führungsposition kann der zu zahlende Preis sogar noch höher sein. Sie sollten eine robuste und datenbasierte Assessment-Lösung entwickeln und anwenden, um sicherzustellen, dass Sie die bestmögliche Einstellungsentscheidung treffen.

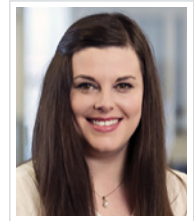
Das richtige Assessment oder die richtige Kombination von Assessments wird einen ganzheitlichen Blick auf jeden Bewerber und jede Bewerberin ermöglichen. Zudem ermöglichen Ihnen Assessments, die auf der Grundlage aussagekräftiger historischer Daten erstellt wurden, eine objektive Einschätzung des Erfolgspotenzials einer Person für die betreffende Stelle. Die besten Assessments beseitigen Vermutungen und ersetzen sie durch wissenschaftliche Erkenntnisse, sodass Sie die Arbeitsleistung zukünftig besser vorhersagen können. Wenn Sie Ihre Einstellungsentscheidungen mit Daten und Belegen untermauern können, haben Sie ein viel größeres Vertrauen in Ihre Entscheidungen, und Ihr Unternehmen wird noch viele Jahre lang davon profitieren.

BEURTEILEN SIE, WER ZU IHNEN PASST

Um eine geeignete Person für eine bestimmte Rolle zu finden und zu bewerten, ist es für Unternehmen von Bedeutung, die jeweiligen Verhaltensweisen zu ermitteln, die für eine erfolgreiche Leistung in jeder Rolle entscheidend sind.

Durch das Definieren von Verhaltenskompetenzen in Absprache mit Fachexpert:innen, die mit der jeweiligen Rolle vertraut sind, sowie durch die Einholung von Input von Führungskräften zur Zukunftsvision für die Rolle erhalten Sie ein klareres Bild davon, was genau den Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin erfolgreich machen wird. Damit schaffen Sie die richtige Grundlage für die Gestaltung Ihres Assessments. Indem Sie auch Assessment-Komponenten einbeziehen, die die Werte Ihres Unternehmens und eine realistische Vorschau auf das Arbeitsleben in der jeweiligen Rolle widerspiegeln, ermöglichen Sie Ihren Bewerber:innen einen Einblick in das Arbeitsumfeld, in das sie eintreten möchten. Das macht das Einstellungsverfahren zu einem zweiseitigen Prozess und trägt dazu bei, dass Bewerber:innen und Arbeitgeber:innen „zueinander passen“.

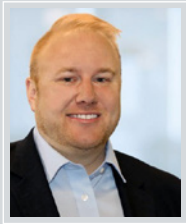
Das Schaffen dieser soliden Grundlage ist der Schlüssel zur Identifizierung der besten Talente für Ihren spezifischen Kontext. Je berufs- und unternehmensrelevanter der Prozess ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass Sie Bewerber:innen ansprechen und auswählen, die langfristig mit der Rolle und Ihrem Unternehmen zufrieden sein werden. Diese Personen werden mit größerer Wahrscheinlichkeit optimale Leistungen erbringen, zufrieden und engagiert bei der Arbeit sein und sich zugehörig fühlen.



Sarah Holton

Leiterin von
Sift & Select,
UK Consulting

MESSEN SIE DAS POTENZIAL FÜR DIE ZUKUNFT



Paul Glatzhofer

Vizepräsident von
Talent Solutions
Americas

Sie werden die Werte und Fähigkeiten, die heute gefragt sind, besser bewerten können, wenn Sie in Ihrem Einstellungsprozess Assessments durchführen.

Was viele Unternehmen übersehen, ist die Bewertung der Dinge, die morgen, nächstes Jahr und darüber hinaus benötigt werden könnten. Auch wenn es schwierig sein kann, zu prognostizieren, wie diese zukünftigen Fähigkeiten aussehen werden, gibt es drei Aspekte, die Sie heute bewerten können und die das Potenzial für morgen vorhersagen: Lernfähigkeit, emotionale Intelligenz und Arbeitsmoral.

Eine Person, die über ein hohes Maß an Lernfähigkeit verfügt, hat die allgemeine kognitive Fähigkeit, das Gelernte auf andere Situationen anzuwenden. Während sich die Prioritäten Ihres Unternehmens weiterentwickeln, sollten Ihre Mitarbeiter:innen in der Lage sein, sich entsprechend anzupassen. Eine Person, die über emotionale Intelligenz verfügt, ist sich sowohl ihrer selbst als auch ihrer Mitmenschen bewusst und in der Lage, ihr Verhalten an die Anforderungen einer neuen Situation anzupassen. Und eine Person, die über eine hohe Arbeitsmoral verfügt, wird weiterhin hart arbeiten, ganz gleich, welche Herausforderungen die Zukunft bringen mag. Wenn Ihre Assessments diese Qualitäten bei jedem Bewerber und jeder Bewerberin messen, werden Sie schnell die Mitarbeiter:innen finden, die am besten gerüstet sind, um Ihr Unternehmen in die Zukunft zu führen.

SORGEN SIE FÜR CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE

Wenn Sie in Ihrem Assessment-Prozess für Chancengleichheit für alle Bewerber:innen sorgen, können Sie eine erfolgreiche, integrative Belegschaft aufbauen.

Dies beginnt damit, dass Sie Ihre Assessments fair gestalten, damit alle Bewerber:innen objektiv bewertet werden. Fairness muss bei der Gestaltung des Assessments explizit berücksichtigt werden und auf berufsrelevante Kriterien ausgerichtet sein. Dies kann die Objektivität bei der Entscheidungsfindung erhöhen, wobei Daten und Belege im Mittelpunkt stehen. Vergewissern Sie sich, dass die von Ihnen verwendeten Assessments für die Stelle relevant sind und nicht unverhältnismäßig viele Faktoren einschließen, die nichts mit der Fähigkeit einer Person zu tun haben, ihre Arbeit zu erledigen, wie z. B. ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Neurodiversität.

Sobald die Fairness-Komponente abgehakt ist, können Sie sich weiter auf strategischere Faktoren konzentrieren, wie beispielsweise auf die Förderung von mehr Diversität. Dies kann sowohl die Art und Weise betreffen, wie Sie Bewerber:innen ansprechen, als auch die Kompetenzen, die Sie messen, und die Ausrichtung Ihres Einstellungsverfahrens auf eine Zielgruppe mit den unterschiedlichsten Hintergründen und Ausrichtungen. All dies wird Ihnen dabei helfen, leistungsstarke, effektive, komplementäre und integrative Mitarbeiter:innen einzustellen.



Ali Shalfrooshan

Leiter der
Forschungs- und
Entwicklungsabteilung
für internationale
Assessments



KONZENTRIEREN SIE SICH
AUF DAS WESENTLICHE



VERWENDEN SIE
ROBUSTE DATEN



BEURTEILEN SIE
WER ZU IHNEN PASST



MESSEN SIE ZUKÜNFTIGES
POTENZIAL



SORGEN SIE FÜR
CHANCENGLEICHHEIT



EINSTELLUNG
BRILLANT GEMACHT



**Möchten
Sie anfangen,
die Theorie in die
Tat umzusetzen?**

**KONTAKTIEREN
SIE UNS**

Talogy.com



© 2022 Talogy, Inc.