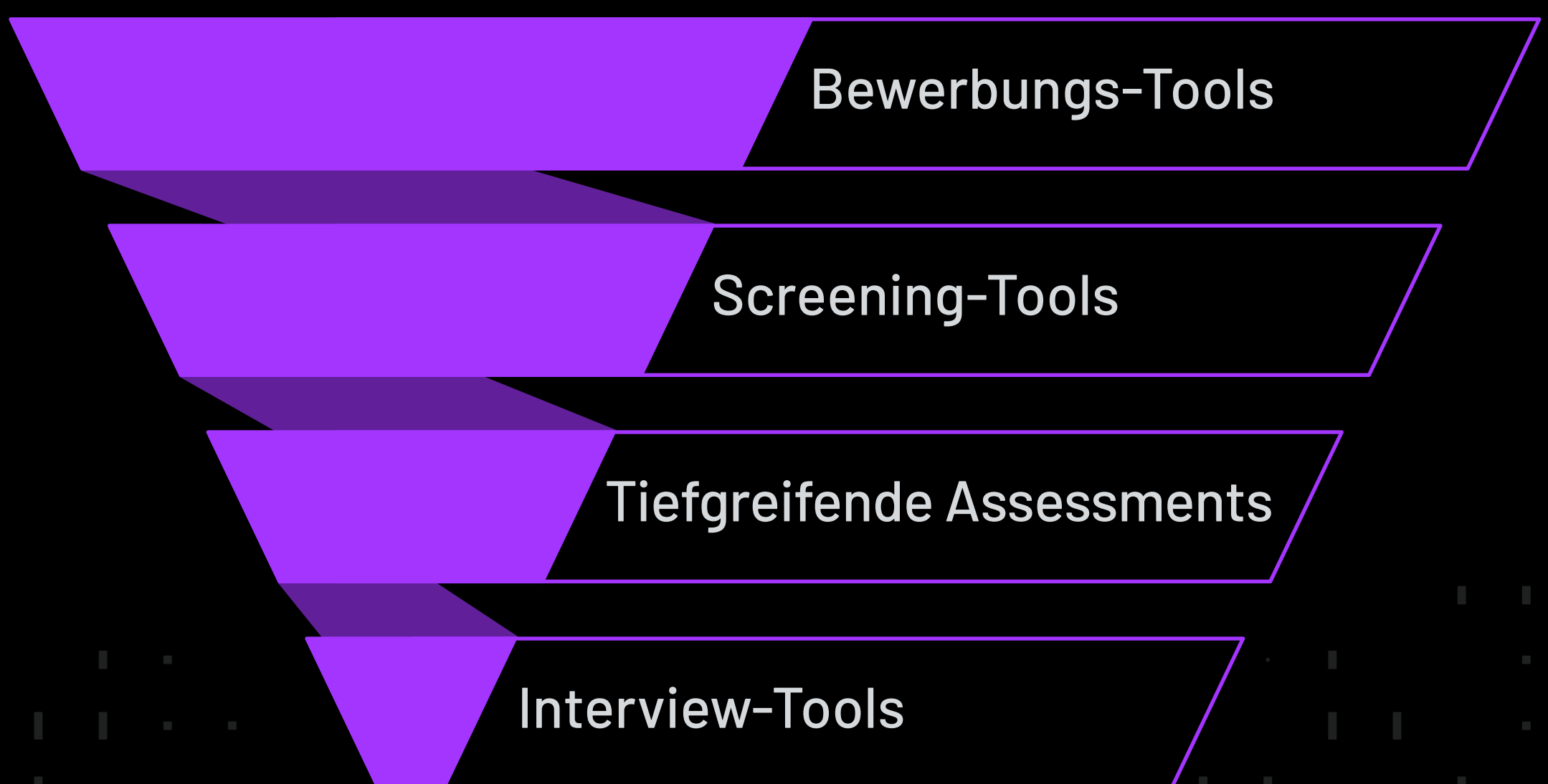


4 Schlüsselemente für einen effektiven Einstellungsprozess

Bewerbermanagementsystem und Beratungsleistungen



SCHRITT **Bewerbungs-Tools**

1

Am Anfang des Einstellungsstrichters sollten Organisationen einen **automatisierten Bewerbungsprozess** einsetzen. Dieser Prozess sollte nicht mehr als 10 Minuten in Anspruch nehmen.

SCHRITT **Screening-Tools**

2

Mit diesen Instrumenten kann Ihre Organisation **Kandidat:innen herausfiltern**, die wahrscheinlich nicht erfolgreich sein werden, so dass Sie Ihre Zeit und Energie für die Kandidat:innen mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit einsetzen können.

SCHRITT **Tiefgreifende Assessments**

3

Während Screening-Tools entwickelt wurden, um Bewerber:innen mit geringer Passung zu erkennen und herauszufiltern, **identifizieren** tiefgreifende Assessments die **Leistungsträger:innen**, die ein Gewinn für Ihre Organisation sein werden.

Qualitativ hochwertige und tiefgreifende Assessments sollten:

- Zwischen den Top-Bewerber:innen differenzieren
- Produktivität und Qualität der Arbeit steigern
- Zeit und Kosten pro Einstellung reduzieren
- Nachweislich für Fairness, Einheitlichkeit und Rechtssicherheit sorgen
- Die Fluktuation verringern
- Alle wesentlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Motive beurteilen, einschließlich der kulturellen Passung
- Entwicklungsempfehlungen unterbreiten

SCHRITT **Interview-Tools**

4

Ein solides Interview-Trainingsprogramm vermittelt die notwendigen Grundlagen, um **effektive, verhaltensbasierte Interviews** auf rechtssichere Weise **durchzuführen**.