

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personaleinsatz

Elemente der Personalbeschaffung

Checkliste

Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Auswahlverfahren im Rekrutierungsprozess

Diese Checkliste ist Teil einer Serie von Checklisten und Arbeitshilfen zum Thema "Rekrutierung" und gehört zu Phase II des Recruitingprozesses.

Ziel jedes Rekrutierungsverfahrens ist es, unter den Bewerbern die richtige Person für die zu besetzende Position zu finden und auch einzustellen. Dies mag banal klingen, ist es jedoch nicht, denn eine Personalauswahl, die sich nachträglich als Fehlbesetzung herausstellt, ist stets eine kostspielige Angelegenheit.

In dieser Checkliste haben Sie die Möglichkeit, aus gängigen Auswahl- und Testverfahren im Rekrutierungsprozess, die Sie bei der Entscheidungsfindung unterstützen können, auszuwählen. Diese Checkliste ist damit eine inhaltliche Ergänzung der Checkliste *Methoden der Bewerberauswahl*.

Der folgende Überblick ist so allgemein gehalten, dass er in möglichst vielen Branchen, Betriebsgrößen und für verschiedene Positionen und Hierarchieebenen anwendbar ist. Bitte wählen Sie die für Ihr Unternehmen, die gesuchte Stelle und Funktion geeigneten Punkte aus und passen diese den jeweiligen Bedürfnissen an.

Bei dieser Checkliste zum Thema Rekrutierung handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS®.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen zum Thema Rekrutierung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS® – Leistungen:

- ▶ Management- und Strategieberatung
- ▶ Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- ▶ Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- ▶ Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.

Vorüberlegungen

Bevor Sie eine Entscheidung darüber treffen, welche Auswahlverfahren für zu besetzende Positionen am besten geeignet sind, ist es hilfreich, sich einige grundsätzliche Gedanken zu machen.

Dazu können die folgenden Fragestellungen von Nutzen sein:

▲ Welche Auswahlkriterien und -verfahren zur Beurteilung der Eignung von Bewerbern stehen zur Verfügung?

▲ Welchen Qualitätsstandards soll das Auswahlverfahren genügen?

▲ Welchen Anforderungen sollen Auswahlverfahren bezüglich der Gütekriterien Objektivität, Messgenauigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) entsprechen?

Was ist außerdem wichtig zu beachten (Nebengütekriterien)?

▲ Wie hoch ist die Aussagekraft bezüglich der Gültigkeit der Prognosen (prädikative Validität) bei verschiedenen Auswahlverfahren?

Dieser Aspekt bezieht sich darauf, ob das gewählte Verfahren wirklich dazu geeignet ist, gesicherte Aussagen über das spätere Verhalten des Bewerbers im gesuchten Tätigkeitsbereich zu machen.

▲ Welche Vorteile bietet die Ausrichtung der Auswahlverfahren an Qualitätsstandards wie z.B. der DIN 33430?

▲ Welche rechtlichen Bestimmungen bestehen hinsichtlich der Auswahlverfahren?

▲ Bei welchen Auswahlverfahren ist die Mitbestimmungspflicht oder das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung (Betriebsrat, Personalrat) zu beachten?

▲ Welche Bestimmungen müssen außerdem in bestimmten Fällen beachtet werden?

▲ Soll das Auswahlverfahren mehrstufig sein?

▲ Sollen alle Kandidaten alle Auswahlstufen durchlaufen oder erfolgt eine Zwischenauswahl?



Auswahlverfahren	Ihre Notizen	Auswahl	Stufe
Schulnoten	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Arbeitszeugnisse	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Bewerbungsunterlagen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Telefonisches Bewerberinterview	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Vorstellungsgespräch (unstrukturiert)	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Strukturiertes Bewerberinterview	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Arbeitsprobe	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Selbstbeurteilung	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Personalfragebogen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Persönlichkeitsfragebogen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Biographischer Fragebogen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
(Online-) Berufs-Profiling	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Assessment on the job			
Kurzzeitpraktikum	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Praktikum	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Probearbeit	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Assessment Center			
Selbstpräsentation	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Fallbearbeitung	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Aufsatz schreiben	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Kurzreferat	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Gruppendiskussion	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Rollenspiel	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Postkorbübung	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Konstruktionsübung	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Leistungstests, Intelligenztests, kognitive Tests			
Konzentrationstests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Gedächtnistests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Schulleistungstests			
Mathematiktests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Sprachtests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Lesetests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zum logischen Problemlösen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Lerntests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Kreativitätstests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zur räumlichen Vorstellungskraft	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zum mechanisch-technischen Verständnis	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zur Allgemeinbildung	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Fachwissentests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zu psycho-motorischen Fähigkeiten	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zur Erhebung körperlicher Leistungen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Persönlichkeitstests			
Motivationstests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Interessenstests	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zu Sozial- u. Kommunikationskompetenzen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zu Führungsverhalten	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zur Erhebung von Werten / Einstellungen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zur Bewältigung von Stresssituationen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Tests zu emotionalen Kompetenzen	_____	<input type="checkbox"/>	_____
Spezielle Tests für bestimmte Berufe	_____	<input type="checkbox"/>	_____

Mitbestimmung bei der Personalauswahl

▲ Ist aufgrund der gewählten Auswahlverfahren eine Beteiligung der Mitbestimmung notwendig?

- nein
 ja

Was ist zu tun? _____

Einbindung weiterer Organe in den Prozess der Personalauswahl

▲ Müssen weitere Organe mit in den Auswahlprozess eingebunden werden?

- nein
 ja

Welche? _____

Was ist zu tun? _____

Welche weiteren? _____

Was ist zu tun? _____

Entscheidungsfindung im Auswahlverfahren und dessen Ablauf

▲ Welche Entscheidungen treffen Sie nach Abwägung der Informationen zu einzelnen Auswahlverfahren, Qualitätsstandards und rechtlichen Fragestellungen?

- Das Auswahlverfahren bleibt so bestehen, wie es bisher war, und zwar wie folgt:

- Zur Entscheidungsfindung werden folgende weitere Informationen benötigt:

1. _____

Wie können die Informationen beschafft werden? _____

2. _____

Wie können die Informationen beschafft werden? _____

3. _____

Wie können die Informationen beschafft werden? _____

4. _____

Wie können die Informationen beschafft werden? _____

- Das Auswahlverfahren wird um folgende Verfahren erweitert:

- Das Auswahlverfahren soll wie folgt teilweise umstrukturiert werden:

Dazu sind folgende Maßnahmen zu treffen:

- Das Auswahlverfahren soll wie folgt komplett umstrukturiert werden:

Dazu sind folgende Maßnahmen zu treffen:

▲ Soll das Auswahlverfahren einstufig nach erster Sichtung der Bewerbungsunterlagen oder in mehreren Stufen erfolgen?

einstufig,

wie wird ausgewählt? _____

mehrstufig, in folgender Abfolge:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

▲ Wird bei Anwendung eines mehrstufigen Auswahlverfahrens eine Zwischenauswahl getroffen, bei der einzelne Bewerber ausscheiden?

In jeder Zwischenstufe scheiden Bewerber aus.

Alle im Verfahren aufgenommenen Bewerber bleiben bis zur Endauswahl im Verfahren, erst dann wird entschieden.

Andere Lösung,

welche? _____

Weiterführende Checklisten:

In dieser Serie zum Thema "Rekrutierung" finden Sie weitere interessante Checklisten zum kostenlosen Download. Die folgenden Checklisten knüpfen direkt an die vorliegende an:

- ▶ *Beurteilungsbogen Bewerberinterview*
- ▶ *Stellenbesetzung*