

ermitteln. Zu den bekanntesten Persönlichkeits-tests zählen das Reiss-Profil, der Big Five-Persönlichkeitstest (B5T), das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) oder der Predictive Index (PI). Einen schnellen

und kostenlosen Persönlichkeitstest der Psychologin Felicitas Heyne können Sie ausprobieren unter: www.ipersonic.de

Recruiting-Planspiel – mit Spaß zum perfekten Einstellungsprozess



Dieses Planspiel ist einzigartig in seiner Art und simuliert in 19 Schritten realistisch die entscheidenden Arbeitsschritte im Recruitingprozess: Die Spieler und der Personalverantwortliche arbeiten beispielsweise Kriterien und Kommunikationsmethoden für das Employer Branding heraus, formulieren eine konkrete Stellenanzeige, durchforsten authentische Bewerbungen und Antwortbögen oder definieren messbare Ziele für neue Mitarbeiter. 6 bis 8 Stunden dauert das Planspiel unter Anleitung eines Trainers: Wer am Schluss genügend Punkte gesammelt hat, bekommt – zumindest fiktiv – seinen passenden Mitarbeiter. Ziel des von Personalexperten Prof. Jörg Knoblauch und dem Spielentwickler Uwe Schirmmacher entwickelten Spiels ist es, anhand realistischer Bewerbungssituationen Personalrecruiter systematisch für die Suche und die Gewinnung exzellenter so genannter A-Mitarbeiter zu qualifizieren.

www.recruiting-planspiel.de

5. Leitfaden: Bieten Sie eine umfassende Erklärung zu Ihrem Bewerbungsprozess an. Geben Sie auf Ihrer Homepage Bewerbern Tipps zur optimalen Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch (Kleidung, Pünktlichkeit) oder beschreiben Sie kurz den chronologischen Ablauf Ihres Auswahlverfahrens (Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center, Entscheidung). Nennen Sie dabei mindestens einen Ansprechpartner mit Kontaktdaten, an den sich die Bewerber mit Fragen wenden können. Das stellt Sie als einen fürsorglichen Arbeitgeber dar, denn Sie mindern mit diesen Informationen die Angst vieler Bewerber vor dem Auswahlverfahren und dem Vorstellungsgespräch. ▽

Rossella Vicenzino Timis, Chefredakteurin und Expertin für Talent Relation Management

KOMPAKT

- ⊙ Als Arbeitgeber setzen Sie sich im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte durch, wenn Sie Ihr Bewerbungsverfahren konsequent auf die Bedürfnisse und Mediengewohnheiten der Kandidaten abstimmen.
- ⊙ Ihre Bewerber erwarten eine schnelle und wertschätzende Rückmeldung, zeitgemäße Bewerbungstechnologien und eine persönliche Begleitung im gesamten Recruitingprozess.
- ⊙ Als Arbeitgeber sollten Sie Ihre Bewerbungsprozesse kandidatenorientierter gestalten, althergebrachte Traditionen wie den klassischen Bewerbungsweg mit Anschreiben und Lebenslauf hinterfragen und insbesondere Verbesserungen in den Bereichen Bestätigung, Absage, Social Media-Präsenz, Auswahl und Begleitung vornehmen.