

Impulse

Auswahlprozess mit Online- Assessment

Welche Vorteile erzielt man durch den Einsatz von Online-Assessments?

Die Anzahl der Auszubildenden ist im Vergleich zu den Vorjahren im ersten Quartal 2012 wieder leicht angestiegen. Insgesamt haben sich ca. 436.000 junge Menschen um einen Ausbildungsplatz beworben. Diese große Bewerberanzahl muss von den Unternehmen schnell und erfolgreich bewältigt werden, um keinen guten potenziellen Azubi an die Konkurrenz zu verlieren.

Hierzu ein Praxisbeispiel:

Ein großes Dienstleistungsunternehmen stellt jährlich ca. 300 neue Auszubildende ein. Auf diese 300 Ausbildungsplätze erhält das Unternehmen etwa 10.000 Bewerbungen per Post oder über ihr Online-Portal.

Früher musste unser Beispielunternehmen fast alle Bewerber einzeln überprüfen und mehrere hundert Bewerbungsgespräche führen. Dies war sehr zeit- und kostenintensiv.

Nach der Einführung eines Online Assessments werden alle Bewerbungen online in einem Pool gesammelt und im ersten Schritt durch eine programmgesteuerte Auswahl ca. 4.000 Bewerber auf Grund fachlicher Anforderungen (Schulabschluss, Notenspiegel) nicht zum weiteren Bewerbungsverfahren zugelassen.

Die verbliebenen 6.000 Bewerber erhalten alle automatisch per E-Mail einen Zugang zu einem einstündigen Online-Assessment. Etwas mehr als die Hälfte dieser Bewerber erhalten daraufhin auf Grund von festgelegten Kriterien ein C-Rating und werden abgelehnt. Etwa 20%

der Bewerber erhalten ein A-Rating und werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Bewerber, die ein B-Rating erhalten haben, können je nach Bedarf und Bewerbersituation manuell zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

Durch den Einsatz des Online- Assessments spart das Unternehmen jährlich 70% der Kosten ein.

Wie läuft der Auswahlprozess genau ab?

Die Auswahl von Auszubildenden ist ein mehrstufiger Prozess, in dem aus einer großen Anzahl von Bewerbungen die passenden Mitarbeiter eingestellt werden sollen.

Alle Bewerber weisen eine unterschiedliche Vorbildung auf. Ebenfalls sind deren Schlüsselkompetenzen unbekannt und das Unternehmen sowie auch der Bewerber selbst wissen nicht, ob sie zusammen passen.

In diesem Fall hilft ein Online Self-Assessment und stellt eine Art Selbstselektion dar. Durch detaillierte Informationen, die das Unternehmen über sich und den Bewerbungsprozess auf der eigenen Homepage bereitstellt, kann der Bewerber erkennen, ob er auf der einen Seite die an ihn gestellten Anforderungen erfüllt und auf der anderen Seite die Stelle seinen Erwartungen entspricht.



*Ellen Thonfeld
Mitarbeiterin der alpha-test
GmbH*

Kontakt:
Tel.:0621-8190284
ellen.thonfeld@alpha-test.de

Ein Kurztest über die eigenen Stärken und Schwächen hilft dem Bewerber sich zu entscheiden und abzuwägen ob er den Bewerbungsprozess bestehen kann. In der Regel erfolgt dann nach dem Online Self-Assessment die Bewerbung über das Online-Portal des Unternehmens und damit startet das E-Recruiting.

Alle Online eingegebenen Daten werden in einem System gespeichert, somit kann ein automatischer Datenabgleich mit den Stellenanforderungen erfolgen. Es wird automatisch ein A, B, C-Ranking erstellt, wobei die C-Kandidaten eine automatische Absage erhalten, weil sie den Stellenanforderungen nicht entsprechen. Die A und B-Kandidaten erhalten die Zugangsdaten für das Online Assessment, welches sie bequem von zu Hause aus durchführen können.

Welche Themengebiete und Anforderungsdimensionen werden im Online-Assessment abgeprüft?

Jedes Unternehmen kann die Themengebiete und Anforderungsdimensionen für sein Online-Assessment selbst bestimmen und aus einem Pool verschiedener Tests die Passenden auswählen. Beispiele für Anforderungsdimensionen sind: IQ, Mathe, kaufmänn. Rechnen, Deutsch, Logik und Persönlichkeit. Zusätzlich legt das Unternehmen

stellenspezifische Mindestwerte fest, die der Bewerber erreichen muss, damit er zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

Im Anschluss an das Online-Assessment erhält das Unternehmen sehr schnell eine Auswertung des Assessments mit Gesamtergebnis, Erläuterungen und Vergleichen.

Fazit

Online-Assessment bietet eine sehr gute Möglichkeit schnell, effizient und kostengünstig eine Bewerberauswahl zu treffen. Hinzu kommt, dass der persönliche Aspekt, der sehr vielen Personalmanagern wichtig ist, durch die Bewerbungsgespräche ebenfalls nicht verloren geht.

Die Anzahl der Vorstellungsgespräche wird reduziert; die Qualität optimiert.

Die Vorteile des Online Assessments sind auf beiden Seiten gegeben. Durch die schnelle Auswertung der Tests und darauffolgende Ergebnismitteilung haben die Bewerber, die nicht den Stellenanforderungen entsprechen die Möglichkeit noch andere Lehrstellen anzunehmen. Der Vorteil für die Unternehmen liegt derweil in der Zeit- und Kostenreduktion des Auswahlprozesses.