

Pragmatic Recruiting (oder Needs Oriented Recruiting) Teil 2

In dem Beitrag Pragmatic Recruiting-1 haben wir über das Thema „Recruiting als Prozess“ berichtet. Den heutigen Beitrag möchte ich mit einer kleinen Anekdote beginnen.

Das Telefon klingelt: „Personalabteilung Franz Meier“ - „Hallo Franz, wie geht es dir? Hier spricht Karl-Heinz. Hör mal, ich brauch unbedingt einen neuen Vertriebler für die Region Süd, Neukundenakquise. Kannst du mir den bitte besorgen? Die Genehmigung von meinem Chef liegt vor. Schick ich dir rüber.“ Franz: „ja, gut, kann ich machen. Lass uns mal zusammensetzen und schau, welche Quali der haben muss“. Karl-Heinz: „Na, du weißt doch. Der muss Kunden rankarren und Umsatz generieren. Du weißt doch, was ein Vertriebler bei uns können muss“.

So oder ähnlich werden Personalanforderungen oftmals von der Fachabteilung an die Personalabteilung herangetragen. Stellt sich die Frage, ob die Personalabteilung aufgrund dieser dürftigen Informationen überhaupt in der Lage ist, eine passgenaue Besetzung vorzunehmen. Meine Meinung: eher nicht.

In der heutigen schnelllebigen Zeit und unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels in einigen Branchen ist es extrem wichtig, die Mitarbeiter zu finden, die entsprechende Kompetenzen, Erfahrungen und Softskills nachweisen können. Das bedeutet, dass von Anfang an ganz klar definiert werden muss, über welche Kompetenzen, Erfahrungen und sonstigen Skills die zu rekrutierenden Mitarbeiter verfügen müssen. Es müssen messbare Kriterien, insbesondere erfolgskritische Kriterien aufgestellt werden.

Probate Tools zur Unterstützung der Aufgabe sind neben einer guten und aussagekräftigen Stellenbeschreibung u.a.:

- Die **TrainArt**[®] Mitarbeiter Potenzial-Analyse
- Ein Persönlichkeitsprofil (D.I.S.G.) und/oder
- Das Mitarbeiter-Integrations-System von Prof. Dr. Geyer

Die **TrainArt**[®] -Potenzialanalyse ist ein probates Tool, das gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen hilft, diese Aufgabe zu vertretbaren Kosten zu bewältigen.

Die **TrainArt**[®] -Potenzialanalyse vereint alle Anforderungen an ein solches Tool:

- 100% flexibler Aufbau, so dass der Einsatz für alle Unternehmensbereiche und für alle Positionen gewährleistet ist.
- Stärken und Entwicklungsbereiche der Mitarbeiter per Knopfdruck sichtbar machen
- Zurverfügungstellung von Basisdaten für eine an der Unternehmensstrategie und am Bedarf der Mitarbeiter orientierte Personalentwicklung
- ein von den Mitarbeitern akzeptiertes Tool für regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Einsatz des Tools bei der passgenauen Personalauswahl, mit detailliertem Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Kandidatenqualifikation
- Einfache Handhabung
- Komplett eigenständiges Tool ohne Speicherung personenbezogener Daten. Dadurch einfache Akzeptanz durch den Betriebsrat

Die Darstellung der Kompetenzen erfolgt in einer zweidimensionalen Matrix, wie das nachfolgende Schaubild zeigt.

Fach-Kompetenz	10	8	6	4	2	0
Marktkennntnis						
kennt das Gebiet (Potenzial und Geographie)	ist vollkommen vertraut mit seinem Vertriebsgebiet		kennt Gebiet geographisch, aber nicht das Potenzial		ist neu im Gebiet. Muss aufbereiten. Seminarvorschlag	
kennt die Marktbegleiter	kennt Marktbegleiter auch L+G- und Zeiterfassungsanbieter		hat Detailinfos über die Hauptmitbewerber		kennt einige Mitbewerber HR-MS Seminarvorschlag	
ist up-to-date bezügl. der Markttrends (Fusionen, Übernahmen etc.)	liest regelmäßig einschlägige Fachzeitschriften und informiert sich im Internet		informiert sich eigenständig gelegentlich		hat Nachholbedarf in Bezug auf die Markttrends. Seminarvorschlag	
Methoden-Kompetenz						
Gesprächsführung						
Ansprache potenzieller Kunden bei Kaltakquise	kann andere anleiten. Leitungsfunktion		setzt Kaltakquise-technik richtig um		nach Anweisung kann er/sie Telefonaktion durchführen	keinerlei Erfahrung, aber Vertriebsaffinität
durch geschickte Gesprächsführung Interesse wecken	kann korrigierend auf andere einwirken. Leitungsfunktion		setzt Gesprächstechniken geschickt ein. Steuert aktiv das Gespräch		kann einfachere und vorbereitete Termine wahrnehmen	
Ansprache potenzieller Kunden auf Messen			kann aktiv mutmaßliche Interessent auf den Stand holen			

Auf der linken Seite werden die Kompetenzen und die Indikatoren dargestellt. In den „Zellen“ der Matrix werden die Attribute eingegeben. Mit Hilfe der Indikatoren und der Attribute kann für jede Kompetenz festgestellt werden, in welcher Ausprägung die entsprechende Kompetenz vorhanden ist. Die Ausprägungen werden auf einer Skala von 0 bis 10 in Zwischenschritten bewertet.

Eine ausführliche Beschreibung der **TrainArt**[®] Mitarbeiter Potenzial-Analyse finden Sie unter www.trainart-consulting.com, Spalte „Professionelle Unterstützung“.