



[THEMEN](#) [BILDERGALERIEN](#) [VIDEOS](#) [JOBS](#) [FIRMENPROFILE](#) [AKADEMIE](#) [EVENTS](#) [SPECIALS](#)

[Neue Modelle](#) [OEMs](#) [IAA](#) [Zulieferer](#) [Management](#) [Fahrzeugtechnik](#) [Produktion](#) [Entwicklung](#) [Daten-Management / IT](#) [Werkstoffe](#)

Sie befinden sich hier: [Themen](#) > [Personen & Karriere](#)

Sie sind noch nicht angemeldet [Login](#) | [Registrierung](#) | [Newsletter](#)

Recruiting

Personaleinstellung oft ohne Struktur

17.11.13 | Autor / Redakteur: Jens Gieseler / Claudia Otto

[PDF](#) | [Merken](#)



Einer aktuellen Studie des Personaldienstleisters Hays zufolge, verfügt nur ein Drittel der deutschen Unternehmen über einen strukturierten Einstellungsprozess. (Foto: Fotolia)

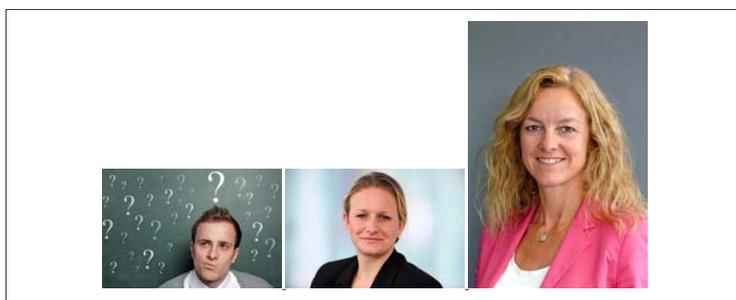
Einer aktuellen Studie zufolge verfügt nur ein Drittel der deutschen Unternehmen über einen strukturierten Einstellungsprozess. Vieles geht „frei Schnauze“. Doch einem vorher definierten Fahrplan zu folgen, lohnt sich, denn ein strukturiertes Vorgehen führt zu einer deutlich höheren Trefferquote bei Einstellungen.

Anke Weber telefoniert nach einer ersten Vorauswahl mit allen verbliebenen Bewerbern. Im Schnitt benötigt die Personalerin der Umformtechnik Radebeul (UFT) dafür 15 Minuten. Wenn etwa potenzielle Teamleiter keine beruflichen Ziele haben, werden sie ihre Aufgaben vermutlich ebenso wenig zielorientiert erfüllen. Wenn sie keine Schwächen zugeben oder rumdrücken, wie sie mit ihren Grenzen umgehen, ist das kein gutes Zeichen. Derartige Kandidaten fliegen schnell aus dem Bewerberkreis raus. Der Zuliefer mehrerer Dax-Unternehmen will sich derartige Nachlässigkeiten nicht erlauben. Je nach Stelle werden lediglich fünf bis zehn Prozent der Bewerber eingeladen.

44 Prozent haben keine Vorauswahl-Kriterien

Der Einstellungsprozess der UFT verläuft nach einem mehrstufigen Plan. Damit gehört die Aluminiumschmiede zu den 30 Prozent deutscher Unternehmen, die bei der Rekrutierung einer festgelegten Richtschnur folgen. Zwar richten sich immerhin 80 Prozent nach definierten Standards, wenn es um die Ausschreibung neuer Stellen geht; doch 44 Prozent entwickeln keine Kriterien für die Vorauswahl der Bewerber und bei 70 Prozent erfolgt der Rekrutierungsprozess quasi „aus dem Bauch heraus“. Das ist das Ergebnis einer Studie des Personaldienstleisters Hays, der dazu 166 Personalentscheider kleiner und großer Unternehmen sowie der öffentlichen Verwaltung interviewte. Jörg Knoblauch, Geschäftsführer von Tempus-Consulting, überrascht das: „Ich hätte geschätzt, dass höchstens jedes zehnte Unternehmen seine Einstellungsprozesse strukturiert.“

BILDERGALERIE



Fotostrecke starten: [Klicken Sie auf ein Bild \(5 Bilder\)](#)

Prüfen der Bewerber ist billiger als ungeeignete Mitarbeiter

Knoblauch ist Verfechter eines konsequenten Ablaufes, bei dem etwa vorab ein Telefoninterview mit den Kandidaten geführt oder Referenzen bei vorherigen Chefs eingeholt werden. Sein Einstellungsprozess mag zunächst zeitaufwendiger sein, doch etliche Bewerber fallen durch. So reduziert sich die Anzahl der Bewerbungsgespräche. Doch das sei nicht entscheidend. Systematische Personalpolitik und die Auswahl der richtigen Mitarbeiter sei die zentrale Aufgabe von Chefs: „Wer engagierte Mitarbeiter gewinnen will, die das Unternehmen tatsächlich voranbringen, der muss ihnen auch entsprechende Wertschätzung entgegenbringen.“ Außerdem sei es viel teurer, nach einer sechsmonatigen Probezeit festzustellen, dass der Neue doch nicht die geeignete Person für die Aufgabe sei. Das könne insgesamt leicht 15 Monatsgehälter kosten. Weil sich der Markt gedreht hat, müssen Chefs umdenken: „Erfolgreiche Unternehmer müssen mehr in die systematische Personalauswahl investieren.“

Anzeige

ERGÄNZENDES ZUM THEMA

► [Neunstufiger Einstellungsprozess von Jörg Knoblauch](#)

Inhalt des Artikels:

- Seite 1: [Personaleinstellung oft ohne Struktur](#)
- Seite 2: [Kein qualifiziertes Feedback bei Absagen](#)
- Seite 3: [Gemeinsame Ziele für die Probezeit vereinbaren](#)

»1 »2 »3