



Personalauswahl systema PA[©]

systema PA[©] ist ein von uns entwickeltes, mehrstufiges Auswahlverfahren und orientiert sich an folgenden Kriterien:

- ☞ Auswahl des/der fachlich bestqualifizierten Bewerbers/in
- ☞ Schwerpunktlegung auf soziale Kompetenz (Mitarbeiterführung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Präsentation, Selbstreflexion etc.) und Managementkompetenz
- ☞ Einbeziehung persönlicher Kompetenzausprägung
- ☞ Effizienter sparsamer Einsatz der vorhandenen Budgetmittel durch effiziente strategisch geplante Ausschreibungspraxis.
- ☞ Objektivierung der Ergebnisse
- ☞ Unabhängigkeit von äußerer Einflußnahme mit hoher Resonanz bei den Bewerbern durch Transparenz des Auswahlverfahrens. (Keine nachträglichen Interventionen unzufriedener Bewerber!!)

systema PA[©] sieht folgende Umsetzungsschritte vor:

1. Festlegen der Qualifikationsanforderungen

In einem ersten Schritt wird gemeinsam mit dem Auftraggeber ein detailliertes Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle erarbeitet. Hier werden neben den allgemeinen fachlichen Qualifikationen, auch alle systemrelevanten auf die spezifisch zu erwartende Arbeitssituation zugeschnittenen Kriterien berücksichtigt. Auch wenn sich die Grundanforderungen an eine bestimmte Position in vielen Betrieben gleich darstellen, findet der/die Kandidat/in doch überall unterschiedliche, spezifische Arbeitssituationen vor, welche im Anforderungsprofil zu berücksichtigen sind.

"Je präziser das Qualifikationsprofil definiert wird umso treffsicherer wird die Auswahl"

2. Festlegen der Ausschreibungsstrategie

Eine an der anzusprechenden Zielgruppe orientierte Ausschreibungsstrategie (Klare, eindeutige Textierung, Selektion der verwendeten Medien, etc.) erhöht die Chancen die geeignetsten Kandidaten/innen anzusprechen und hilft Kosten sparen.

3. Vorauswahl

Anhand der eingegangenen Bewerbungen und auf Basis der langjährigen einschlägigen Erfahrungen des Auswahlteams, wird eine erste Selektion der Bewerber/innen vorgenommen. Durchschnittlich sechs bis zehn Kandidaten/innen werden zu einem Auswahlseminar eingeladen.

4. Auswahlseminar

„Es ist niemandem gedient wenn er mit einer Position betraut wird, deren Anforderungen er/sie nicht erfüllt, oder deren wahrer Aufgabenbereich nicht den Vorstellungen der/des Bewerbers entspricht“

Deshalb gestalten wir die Auswahl so, daß für alle Bewerber klar wird ob sie für die ausgeschriebene Stelle „passen“ oder die ausgeschriebene Stelle für sie „paßt“. Wir haben wir bist heute mit unserem System, keine negativen Rückmeldungen bzw. Interventionen erlebt.

5. Kandidatenhearing

Den Entscheidungsträgern werden die Ergebnisse des Auswahlverfahrens präsentiert und detailliert begründet. Die bestgereihten Bewerber/innen stellen sich den Entscheidungsträgern in einem Hearing.

Der darauffolgende Entscheidungsprozeß kann von uns moderiert werden.

Die Vorteile von Systema PA[©]:

- ☛ Objektivierbare Ergebnisse nach fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen.
- ☛ Einbeziehung der systemrelevanten arbeitsplatzbezogenen Anforderungskriterien..
- ☛ Effizienter sparsamer Einsatz der vorhandenen Mittel.
- ☛ Keine nachträglichen Interventionen abgelehnter Teilnehmer/innen. Weitgehende Übereinstimmung der Selbsteinschätzung der Kandidaten/innen mit dem tatsächlichen Ergebnis, durch gemeinsame Entwicklung der persönlichen Profile, und Transparenz des Verfahrens.