



## **Competency Online: Wie Sie Ihr Recruiting konsequent unter Einsatz von Competencies optimieren**

Die Besetzung neuer Stellen wird immer schwieriger und der Prozess von der Ausschreibung bis zur Auswahl dauert immer länger.

Neben dem Ausschreibungsprozess ließe sich der Auswahlprozess lt. einer Studie der Universität Dresden deutlich verbessern, wenn die Interviews strukturierter realisiert würden. Ein standardisiertes Interview liefert aber nur gute Prognoseergebnisse, wenn es aktuelle und künftige Stellen- und Rollenanforderungen abbildet. Dabei greift es typischerweise auf folgende Elemente zurück:

- Klare Definition der für die Stelle relevanten Anforderungen
- Klare Definition der Soll-Verhaltensweisen und Competencies
- Klare Beschreibung erlebter Situation in kritischen betrieblichen Leistungssituationen

Doch was findet man in den meisten Stellenausschreibungen? Zumeist gibt es dort eine Auflistung von Aufgaben und eine breite Darstellung des eigenen Unternehmens statt eine präzise Definition der drei oben genannten Aspekte.

**Stellenprofil Online** und **Competency Online** bieten Ihnen die wichtigen Tools um Anforderungsklarheit zu schaffen und Verhaltensklarheit zu unterstützen. Daneben finden Sie unter **Competency Online** eine Vielzahl von Musterfragen je Competency, die Sie dabei unterstützen erwartetes Leistungsverhalten konkret zu hinterfragen.

Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: In einer Stellenausschreibung steht der Satz „Erstellen von Reports“ oder „Reports erstellen und vermitteln“. Übersetzt man diese Aufgabe in Anforderungen so müsste etwas zum Komplexitätsgrad der Reports gesagt werden bzw. die Frage beantwortet werden, auf welcher Ebene die Reports z.B. zu präsentieren sind. Zum Anspruchsniveau der Gesprächspartner und zum Grad der Beeinflussung auf Managementebene kann man in der Aufgabenbeschreibung auch nichts finden. Die reine Aufgabenbeschreibung ist damit relativ wertlos.

Besser wäre es folgende Anforderungs- und Verhaltensdimensionen in den Vordergrund zu stellen:

- Welche besonderen Managementanforderungen liegen hinter der Erstellung der Reports im Sinne einer Schnittstellenkompetenz?
- Welche besonderen Kommunikationsanforderungen sind zu erwarten?
- Was macht die Erstellung der Reports so komplex?

# HR Online Manager

- Wie weit kann der Bewerber die Reports eigenständig weiterentwickeln und welcher Impact ergibt sich daraus?
- Welche besonders kritischen Situationen müssen im Kontext der Reporterstellung gemeistert werden?
- Welches Verhalten in sensiblen Situationen ist entscheidend für den Erfolg des Stelleninhabers?

Diese und weitere Fragen zeigen sehr deutlich auf, dass die Beschreibung von Aufgaben nur wenig aussagen. Wenn Sie klar definieren wollen was Sie erwarten, sollte schon in der Ausschreibung jede Aufgabe durch eine Anforderung oder eine Soll-Verhaltensweise ersetzt werden.

Ergebnis: Die Anzeigen sind präziser und aus Sicht des Interessenten interessanter bzw. einzigartiger, erhalten mehr Aufmerksamkeit und die Auswahl der Teilnehmer fällt Ihnen leichter, wenn Sie die Anforderungen und Competencies dann konsequent in den Auswahlprozess einfließen lassen.

Für beide Themenfelder sollten Sie HR Online Manager nutzen. Denn HR Online Manager verfügt neben der Klärung der Anforderungen über eine der größten Competency-Sammlungen. Ergänzt werden die Competencies zudem um Fragen an die Bewerber in kritischen Leistungssituationen.

Testen Sie heute noch **HR Online Manager** und optimieren Sie radikal Ihr Recruiting. Und lassen Sie sich durch eine unserer Experten ein Stellenprofil mit Competencies erstellen.

Sie haben daneben Fragen oder Anregungen? Dann rufen Sie uns gerne an.

# HR Online Manager

HR Online Manager GmbH  
www.hronlinemanager.com  
[info@hronlinemanager.com](mailto:info@hronlinemanager.com)  
Tel.: +49 (40) 22 63 99 40