



Stellenprofil Online: Die 10 häufigsten Fehler bei der Vorbereitung eines erfolgreichen Recruitings

Die Qualität des Recruitings ist oft viel weniger vom eigentlichen Recruiting-Prozess als von einer ungenügenden Vorbereitung gekennzeichnet. Dies liegt insbesondere in der zu geringen Auseinandersetzung mit den Grundlagen der Stellen und Rollen, die neu zu besetzen sind.

Hierbei lassen sich 10 Fehler herausarbeiten:

(1) Die Kernaufgaben der Stelle auf die es wirklich ankommt sind nicht klar

Oft werden Aufgaben aufgelistet, die so allgemein sind, dass diese die Stelle fast abwerten. Wichtig ist es die Aufgaben zu definieren, die wirklich relevant für den Erfolg der Stelle sind.

(2) Die Stellenanforderungen im Detail sind nicht genannt

Über die Stellenanforderungen besteht Unklarheit. Es ist nicht ersichtlich, auf welche Anforderungen es wirklich ankommt. Das Wort „Komplexität“ mag sinnvoll sein, wichtig ist es aber zu beschreiben, ob diese Komplexität sich im Planungs- oder Managementrahmen, in der Kommunikation oder im Denken etc. auswirkt

(3) Die relevanten Leistungsmerkmale sind nicht bekannt und werden nur ungenügend herausgearbeitet

Zumeist überwiegt die Angabe von Aufgaben. Aber worauf kommt es bei der Erreichung der Stellenziele wirklich an? Was sind die Treiber des Erfolges? Was macht Leistung wirklich aus?

(4) Die relevanten Competencies liegen im Dunkeln. Mit Begriffen wie „hohe soziale Kompetenz“ und „ausgeprägtes Denkvermögen“ handelt es sich um die Auflistung sinnleerer „Worthülsen“.

Welche Verhaltensweisen sind wirklich entscheidend? Welche Verhaltensweisen sind ein „Muss“. „Welche“ Situationen müssen „wie“ bewältigt werden?

(5) Das Fach-, Projektmanager- oder Führungskarrieresystem wird nicht deutlich.

Welchen Level der Karriere bieten Sie an? Welche Bedeutung hat die Fach-, Projektmanager- bzw. Führungskarriere in Ihrem Haus? Welche Rollen liegen in der Karriere wie nah zusammen? Wie könnten weitere Entwicklungsschritte in der Stelle sowie über die Stelle hinaus aussehen?

(6) Die organisatorische Eingliederung ist nicht transparent.

Kann der Bewerber abschätzen, wo er sich in Ihrer Organisation befinden wird? Gibt die Stellenausschreibung/-beschreibung davon ein exaktes Bild?

(7) Die Perspektiven und möglichen Ausbaustufen der Stelle sind nicht transparent

Wenn Sie sich zu viel im „Hier“ und „Jetzt“ bewegen fehlen die Perspektiven. Denken Sie daran, dass Bewerber nicht nur eine neue Stelle sondern neue Perspektiven suchen.

(8) Es werden Zusagen gemacht, die später nicht eingehalten werden können

Denken Sie daran, dass alle Aussagen über die Zukunft und die Perspektive der Stelle auch wirklich bestehen müssen. Dies bedeutet natürlich nicht, dass sie die Perspektiven garantieren.

(9) Formale aufgabenorientierte Texte (realisieren von ...) überwiegen statt handlungsweisende Angaben (Sie haben gezeigt, dass Sie ...)

Bringen Sie „Action“ in Ihre Anzeigen und in Ihr Bewerbergespräch. Fragen Sie nicht nach „Aufgabenrealisierung“ sondern nach kritischen Situationen und wie Mitarbeiter authentisch damit umgegangen sind.

(10) Der Titel der Stelle orientiert sich zu sehr an der Erreichung der maximalen Web-Klicks als an den wirklichen Anforderungen der Stelle.

Lassen Sie sich nicht nur von den Klicks leiten. Denn der Stellentitel sollte etwas über die Stelle (und Perspektiven) aussagen.

Sie erkennen einige dieser Defizite auch in Ihrem Haus wieder? Dann sollten Sie noch heute **HR Online Manager** nutzen. Wir bieten Ihnen vollständige Stellenbeschreibungen mit hunderten von Vorlagen und Mustern mit folgenden Anforderungsmerkmalen

- (1) Fachanforderung
- (2) Managementanforderung
- (3) Sozialer Kompetenz
- (4) Denkraum
- (5) Schwierigkeitsgrad
- (6) Entscheidungsrahmen und
- (7) Wirkungsgrad

Alle Anforderungsdimensionen werden in **Stellenprofil Online** zudem durch die relevanten Verhaltensmerkmale ergänzt.

In **Competency Online** können Sie daneben auf hunderte von Vorlagen und Mustern zu ausformulierten Competency-Mustern zugreifen. Dies umfasst die Beschreibung allgemeiner als auch spezifischer funktionsabhängiger Competencies (HR, IT, REWE...) und eine Vielzahl von Leadership-Competencies.

Sie haben Fragen oder Anregungen oder wollen unseren Testzugang nutzen? Dann rufen Sie uns an oder senden Sie uns ein Email