

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. So prägt schon der Auswahlprozess das Bild, welches der Bewerber vom Unternehmen hat, nachhaltig. Werden Auswahlverfahren von den Bewerbern nicht akzeptiert, bringt dies eine Reihe nachteiliger Auswirkungen mit sich: Zum einen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Bewerber aus dem Bewerbungsprozess aussteigt oder ein Stellenangebot ablehnt. Zum anderen hat es einen negativen Einfluss auf die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Entsprechend sinkt auch die Bereitschaft, das Unternehmen an potenzielle Bewerber weiterzuempfehlen. Solange ein Mangel an qualifiziertem Personal besteht, stellt sich also die Frage, wie man die Akzeptanz von Auswahlverfahren erhöhen kann.

Akzeptanz bei den Bewerbern erhöhen

Einen besonders hohen Stellenwert für die Akzeptanz von Auswahlverfahren hat die sogenannte Augenscheinvalidität. D. h. der Kandidat sollte den Zusammenhang zwischen dem Test und der angestrebten Stelle nachvollziehen können und als sinnvoll erachten. Dies wird zum Beispiel durch realitätsnahe Tests mit Fallstudiencharakter ermöglicht.

Messung des numerischen Schlussfolgerns

Entwicklung
Börse
Ausblick

Erlöse
Investitionen
Ausgaben F & E

Gesamtinvestitionen in Forschung und Entwicklung: 8,4 Milliarden Euro

1	2	3	4
Verfahrenstechnik	Neue Technologien	Strom	Innovative Materialien

Noch 4 Minute(n)

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37					

Erläuterungen

weiter

Das Umlaufvermögen der Stahl AG wird im übernächsten Geschäftsjahr (FJ+2) voraussichtlich um rund 5 Milliarden Euro höher ausfallen als im aktuellen Geschäftsjahr (FJ).

wahr

falsch

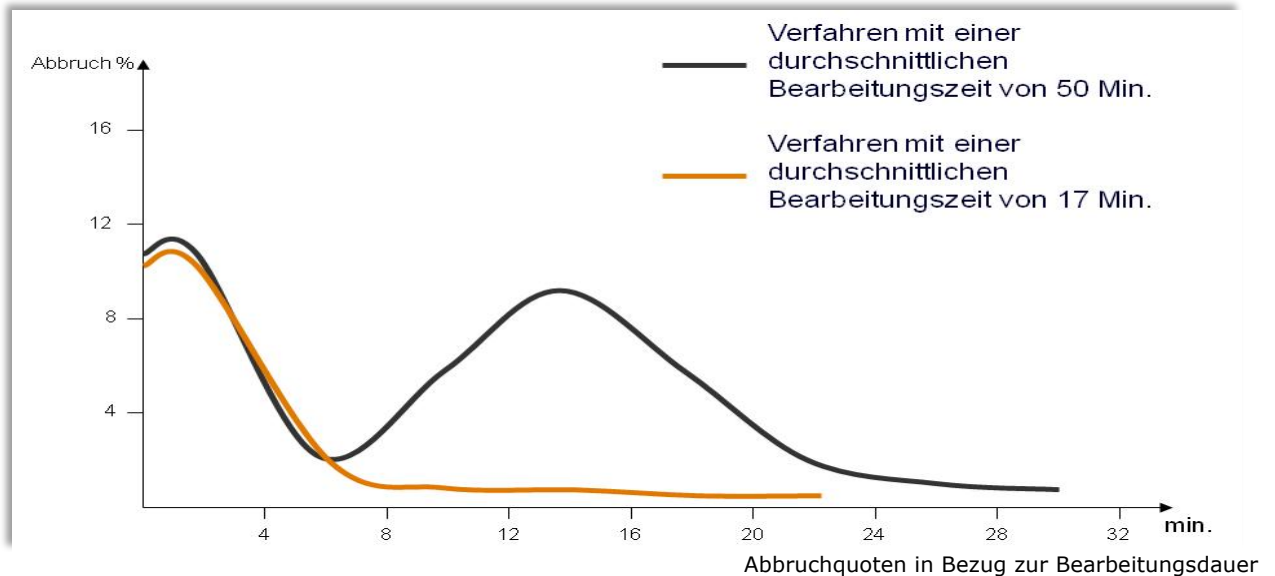
unbestimmt

scales numerical industry 4.0.6

Beispiel numerisches Verständnis – scales numerical

Zudem sollten die Bewerber jederzeit wissen, was zu tun ist. Ein strukturierter Aufbau mit Einleitung, Erklärung und Beispielaufgaben bewirken, dass sich der Kandidat während des Tests nicht orientierungslos fühlt. Speziell bei Online Tests ist dies besonders wichtig, da während der Durchführung von zu Hause aus keine Nachfragen gestellt werden können. Darüber hinaus gilt, dass ein Test nicht mehr Zeit als notwendig in Anspruch nehmen sollte. Die geringe Akzeptanz von zeitaufwändigen Tests spiegelt sich auch in der beträchtlich höheren Abbruchquote wieder.

Die folgende Grafik vergleicht die Abbruchquoten zweier Tests mit einer unterschiedlichen Bearbeitungsdauer. Bei dem kürzeren Test brechen nach den ersten fünf Minuten nur noch sehr wenige Kandidaten die Durchführung ab, bei dem längeren Test hingegen steigt die Abbruchquote erneut auf ein wesentlich höheres Niveau. In dieser Studie stellte sich zudem im Rahmen eines Interviews, das mit allen Teilnehmern durchgeführt wurde, heraus, dass insbesondere die besonders guten Bewerber die Bearbeitung des langen Verfahrens abgebrochen hatten. Wäre der Fragebogen somit Voraussetzung für die Einladung zum Einstellungsinterview gewesen, so hätte das Unternehmen vielversprechende Bewerber verloren.



Eine Möglichkeit den Zeitaufwand für Tests niedrig zu halten, besteht in der Verwendung von adaptiven Verfahren. Bei adaptiven Verfahren passt sich der Test während der Durchführung an die Leistung des Kandidaten an, indem er auf Grundlage der bereits bearbeiteten Aufgaben, die folgenden Aufgaben zuweist. Somit bearbeitet der Kandidat vorwiegend Aufgaben, die seinem Leistungsniveau entsprechen und somit einerseits maximale Information liefern und ihn andererseits weder unter- noch überfordern.

Zu einem akzeptierten Auswahlverfahren gehört über die bereits genannten Punkte hinaus ein offenes und differenziertes Feedback. Nachdem die Kandidaten Zeit und Energie in den Bewerbungsprozess investiert haben, sollte man ihnen die Möglichkeiten geben ihre Leistungen zu reflektieren und für sich etwas zu lernen, auch und gerade wenn sie aus dem Auswahlprozess ausgeschieden sind. Vernachlässigen sollte man die ausgeschiedenen Kandidaten vor allem nicht, weil diese den Auswahlprozess ohnehin negativer bewerten, als Personen, die überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben.

Wir bei *cut-e* berücksichtigen bei der Testkonstruktion stets die Sicht der Kandidaten, um eine hohe Akzeptanz unserer Tests zu gewährleisten.

Haben Sie Fragen oder möchten Sie mehr wissen? Kontaktieren Sie uns:

cut-e GmbH
Kleiner Burstah 12
20457 Hamburg

Telefon: 040.32503890
E-Mail: info.germany@cut-e.com

cut-e: smart. valid. preferred.