

Auswahl von
Young Talents

Praxisbericht: Beiersdorf AG

Beiersdorf

Auswahl von Young Talents

Die besten Talente finden

Beiersdorf als global tätiges Unternehmen in einem dynamischen Marktumfeld steht stets vor der Herausforderung, die besten Talente für sich zu gewinnen, um den Erfolg von morgen zu sichern. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt das Unternehmen eine breit angelegte Young-Talent-Strategie um – von Auszubildenden und dualen Studenten über Praktikanten und Werkstudenten bis hin zu Trainees.

Aufgrund der modernen Employer Brand und weltbekannter Marken wie Nivea und Eucerin ist Beiersdorf ein attraktiver Arbeitgeber für junge Menschen. Das zeigt sich in der sehr hohen Anzahl eingehender Bewerbungen. Bei der Zielgruppe der Trainees sind es 3.000 Bewerbungen auf sechs Stellen pro Jahr. Hier gilt es, frühzeitig die besten Talente zu erkennen.

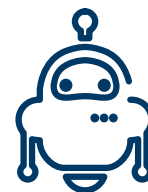
Um dies zu erreichen und sich gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein: Es sollten valide Auswahlinstrumente sowie ein moderner, ansprechender und hochautomatisierter Bewerbungsprozess zur Verfügung stehen.

Passgenaue Verfahren und eine nahtlose Integration

In einem ersten Schritt wurden für die verschiedenen Nachwuchsprogramme anforderungsorientiert die passenden Testverfahren ausgewählt. So konnte eine valide Vorauswahl mit modernen und fairen Instrumenten sichergestellt werden. Die Anpassung an das Corporate Design von Beiersdorf war dabei selbstverständlich, denn das steigert nachgewiesenermaßen die Akzeptanz bei den Bewerbern.

Ein nahtloser Workflow im Bewerbungsprozess wurde durch die Anbindung der cut-e Online Assessments an das SAP-Bewerbermanagementsystem von Beiersdorf erreicht. Von der Einladung zu den Tests bis zur finalen Übermittlung der Ergebnisse verläuft alles automatisch. Das spart Zeit und Kosten und steigert so die Effizienz. Ein weiterer Vorteil: Die Recruiter haben alle wichtigen Informationen über die Bewerber zentral in einem System.

Zusätzlich hat cut-e für jede Zielgruppe einen eigenen Ergebnisbericht konzipiert. Dieser wird an das Bewerbermanagementsystem übermittelt und liefert den Recruitern neben einer Zusammenfassung auch einen detaillierten Einblick in die einzelnen Ergebnisse der jeweiligen Bewerber.



Automatisiertes Recruiting:
Von der Einladung zu den Tests
bis zur Ergebniserstellung.

Auswahl von Young Talents

Nachhaltig für den Erfolg von morgen

Durch den Einsatz valider Instrumente in der Vorauswahl nehmen nur die vielversprechendsten Talente die erste Hürde. Das ist insbesondere in einem frühen Stadium des Bewerbungsprozesses wichtig und sichert die Effizienz in den nächsten Auswahlschritten. Denn der Anteil der am besten geeigneten Bewerber wird durch den Einsatz der validen cut-e Testverfahren deutlich gesteigert.

Da alle Bewerber für eine Position dieselben Testverfahren durchlaufen, hat auch jeder dieselbe Chance. Ein fairer Prozess! Das wiederum hat einen positiven Einfluss auf die Außenwahrnehmung des Unternehmens als Arbeitgeber. Viele Studien zeigen, dass ein fairer Auswahlprozess sowohl die Akzeptanz bei den abgelehnten Bewerbern als auch die Motivation der zukünftigen Mitarbeiter steigert.

Durch die passgenaue und anforderungsorientierte Zusammenstellung der Testverfahren sichert Beiersdorf nachhaltig den Erfolg von morgen. Denn die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende die besten Talente ausgewählt werden, hat sich durch den Einsatz der cut-e Testverfahren deutlich erhöht.

„Für uns war es wichtig, sowohl einen diagnostisch validen als auch für die Zielgruppe attraktiven Vorauswahlprozess zu haben. Die cut-e Online Assessments sind psychometrisch state-of-the-art, vermitteln den Bewerbern einen fairen und effizienten Bewerbungsprozess und liefern unseren Recruitern in Form von klar strukturierten Ergebnisberichten wertvolle Kandidaten-Insights. Darüber hinaus hat cut-e für uns ein unternehmenseigenes Scoring-Modell entwickelt, mit dem wir eine besonders belastbare Grundlage für unsere Auswahlentscheidungen haben. Besonders hervorzuheben ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den cut-e Beratern, die uns in allen Phasen der Entwicklung und Umsetzung äußerst kompetent und kundenorientiert betreut haben.“

Kevin-Lim Jungbauer, HR Diagnostics & Talent Assessment Expert bei Beiersdorf



Durch den Einsatz der cut-e Testverfahren, werden die besten Talente ausgewählt.

Über cut-e

cut-e [kju:t], seit 2002 am Markt, entwickelt und implementiert webbasierte Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung. Mit seinen innovativen, intelligenten und validen psychometrischen Verfahren unterstützt cut-e Unternehmen dabei, genau die Talente mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die zum Unternehmenserfolg beitragen. Denn cut-e steht für: smart. valid. preferred.

Seit Mai 2017 gehört cut-e zu Aon plc (NYSE), einem der führenden globalen Dienstleister für Risikomanagement und Versicherungslösungen. cut-e ist nun Teil von Aons globaler Talent, Rewards & Performance Organisation und unterstützt Kunden dabei, ein nachhaltiges Unternehmenswachstum mithilfe von Performancemanagement zu erreichen. cut-e und Aon, als Aon's Assessment Solutions, führen jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch.