

„Weniger Blindbewerbungen“

Im Trend: Online-Tests, mit denen sich Kandidaten selbst einschätzen können.

ABENDBLATT: Was verbirgt sich hinter der Wortschöpfung *Self Assessment*?

CHRISTOPH BECK: Self Assessments sind Teil der Internetauftritte von Unternehmen oder Hochschulen und richten sich an potenzielle Nachwuchskräfte oder Studienanfänger. Sie dienen der Information, der Orientierung und der Selbsteinschätzung. Im Self Assessment erfährt der Interessent, ob seine Fähigkeiten und Neigungen, sowie seine Vorstellungen und Erwartungen an Studienfächer oder Tätigkeiten mit der Realität übereinstimmen. Das geschieht auf sehr entspannte Weise, denn Self Assessments werden anonym durchlaufen.

ABENDBLATT: Haben Sie Beispiele?

BECK: Gerade in Hamburg sind sie gut vertreten: So hat das Personalamt Hamburg Ende letzten Jahres das Selbsterkundungsprogramm „Check Yourself“, kurz „CIYOU“ ins Netz gestellt. Schulabgänger können reale Stationen der Ausbildung, typische Aufgabenstellungen und die dazugehörigen Personen virtuell kennenlernen. Weitere Beispiele finden sich bei Gruner + Jahr, Tchibo und der Commerzbank.

ABENDBLATT: Was sind die Vorteile für die Unternehmen?

BECK: Self Assessments sparen ihnen Zeit, Geld und vor allem Frust. Die Vorstellungen der Bewerber unterscheiden sich doch erheblich von der Realität. Mit einem Self Assessment bekommen Interessenten eine sichere Entscheidungsgrundlage. Gleichzeitig können die Unternehmen griffiger darstellen, was sie von den Bewerbern erwarten. So werden die gegenseitigen Vorstellungen konkretisiert und es gibt weniger Blindbewerbungen.

ABENDBLATT: Die *Self Assessments* des *Verbundes Norddeutscher*

Universitäten wollen Schulabgänger bei der Studienwahl unterstützen, indem Interessen und Fertigkeiten auf den Prüfstand kommen. Entspricht das Ihren Vorstellungen?

BECK: Der Begriff ist nicht geschützt und wird unterschiedlich ausgelegt. Aber sicher ist: Werden nur Kompetenzen und Kenntnisse getestet, werden Chancen verschenkt. Nehmen wir doch nur mal so ein amorphes Studium wie das der BWL. Manche Studienanfänger wissen nicht einmal, dass das auch mit Mathe und Statistik zu tun hat. Und sie haben viel zu wenig Ahnung von den Berufsbildern dahinter. Ein Self Assessment hebt die Informationsasymmetrie zwischen Bewerber und Anbieter ein wenig auf.

ABENDBLATT: Woran misst ein Unternehmen den Erfolg?

BECK: Wenn sich die Qualität der Bewerbungen erhöht, ist das Ziel erreicht. Aber wir stehen noch ganz am Anfang, es sind nicht mehr als eine Handvoll Unternehmen, die das bisher umgesetzt haben. Dennoch wird das ein Trend, davon bin ich überzeugt. Schon jetzt finden Arbeitgeber, die 50 Kilometer von Hamburg entfernt sitzen, keine geeigneten Bewerber mehr. Mit einem Self Assessment können gerade Mittelständler ihr Image als Arbeitgeber stärken und sich von den Mitbewerbern abheben.

ABENDBLATT: *Personal*er sprechen an dieser Stelle gern vom „*Employer Branding*“.

BECK: Sicher, Self Assessments stärken die Markenbildung von Arbeitgebern. Allerdings nur, wenn darin ihre wirklichen Stärken zum Ausdruck kommen und nicht irgendein Idealbild, das gar nicht erfüllt werden kann. Das wäre reine Schaumschlägerei.

ABENDBLATT: Wird die *Personalauswahl* zukünftig denn komplett digitalisiert werden?

BECK: Nein, auch virtuelle Tools haben ihre Grenzen und irgendwann muss die Auswahl persönlich werden.

INTERVIEW: DEIKE UHTENWOLDT



Professor Christoph Beck (45) lehrt und forscht zu den Themen E-Recruiting, Employer Branding und Projektmanagement. FOTO: PRIVAT

ZUR PERSON

Christoph Beck (45) ist seit dem Jahr 2000 Professor für Human Resource Management im Fachbereich Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Koblenz. **E-Recruiting, Employer Branding und Projektmanagement** bilden die Schwerpunkte seiner Lehre und Forschung. Die Themen kennt der Wirtschafts- und Organisationswissenschaftler auch aus der Praxis: Nach seinem Studium an der **Universität der Bundeswehr in Hamburg** promovierte Christoph Beck im Bereich Projektmanagement und arbeitete zunächst als Personalberater. Anschließend war er als Leiter des Bereichs Unternehmensentwicklung & Personal in einem Logistik-

unternehmen bei Bonn tätig. Heute berät der Fachautor in seinem „**Institut für Personalmanagement & Arbeitsrecht**“ in Neuwied bei Koblenz Unternehmen im modernen Personalmarketing. Seine Forschungsergebnisse hat er auch im Rahmen zahlreicher Veröffentlichungen in Fachzeitschriften vorgestellt. In seiner Freizeit ist Christoph Beck begeisterter Cabrio-Fahrer und **Indoor-Radsportler**: Er betreibt das Ausdauerprogramm „Indoor-Cycling“, das Radfahren in freier Natur simuliert und gruppenspezifisch in den Fitnessbereich integriert. (uht)

@ www.hrm-excellence.de