

Software ersetzt den

Wer schafft's zum Vorstellungsgespräch? Mit eAssessment treffen Unternehmer eine Vorauswahl

Den richtigen Menschen für den richtigen Job zu finden, ist nicht einfach – für Arbeitgeber genauso wie für Bewerber. Gute Geschäfte mit der Suche nach dem pas-

senden Personal macht Cyquest, der „Pionier im Online-Recruitment“, wie es auf der Website der Firma aus Eimsbüttel stolz heißt. Cyquest entwickelt die sogenannten eAssessments,

spricht: Bewerberauswahlverfahren im Web.

„Das Internet hat sich als bedeutender Rekrutierungskanal durchgesetzt“, davon ist Cyquest-Geschäftsführer Joachim Diercks überzeugt.

Der erste Schritt vor einer Bewerbung ist für viele junge Schul- und Hochschulabsolventen erst einmal die Website des jeweiligen Unternehmens, bei dem man möglicherweise gern arbei-



Hier gibts Noten für die Bewerber: Geschäftsführer Joachim Diercks und seine Mitarbeiter bei Cyquest bieten eAssessment für Firmen an.

Foto: Malcom

Personalchef

ten würde. Das Problem sei die große Zahl an Bewerbungen, so Tim Jäger, Projektleiter bei Cyquest. Beziehungsweise:

„Wie bekommen wir eine vereinfachte Suche nach den richtigen Leuten elegant gelöst?“

Nach Meinung von Diercks ist der Bedarf groß. Denn die Suche nach dem idealen neuen Mitarbeiter sei „noch schwerer“ geworden. Und so bietet eAssessment eine große Hilfe bei der zeit- und arbeitsintensiven Vorauswahl. Anschließend können sich die Personalabteilungen verstärkt auf Telefoninterviews und persönliche Gespräche konzentrieren.

Neben der Arbeitserleichterung sollen die eAssessments, bei denen online zum Beispiel kognitive Leistungen abgefragt werden, die Auswahl potenzieller neuer Mitarbeiter enorm vereinfachen. Durch effektiveres Suchen soll gespart werden. Es fallen Reisezeiten weg, langwieriger Terminkoordinationsaufwand wird reduziert. Beim Verlag Gruner + Jahr zum Beispiel sollen mit der Cyquest-Software „Cy-

press“ Kosten gespart werden. Swantje Brümmer, in dem Verlag an der Elbe verantwortlich für Personal, hat positive Erfahrungen mit Online-Recruiting gemacht:

„Die Kombination aus Self- & eAssessment erhöht die Fähigkeit zur

Selbstausswahl von Bewerbern. Außerdem ermöglichen diese Verfahren die Schärfung des Arbeitgeber-Image unseres Verlags“, sagt sie.

Zu den Cyquest-Kunden gehören außerdem noch große Unternehmen wie Audi, Bacardi, Beiersdorf, Bertelsmann, BMW, Citibank oder Unilever.

Joachim Diercks, der sein Unternehmen 1999 gründete, hat alle Höhen und Tiefen des Internetgeschäfts erlebt. In der Küche angefangen, schnell 37 Angestellte – 2001 kippte alles. Doch schon längere Zeit läuft es erneut bei ihm. Jetzt will er bald wieder ganz oben mitspielen.



Eine Reportage von
SILJA SCHRIEVER
digatrend@mopo.de
Tel. 040/80 90 57-293
Fax 040/80 90 57-318

Die Vorbereitung auf „eAssessments“

- Vor dem Bewerben sollte jeder über **eigene Interessen und berufliche Wünsche** intensiv nachdenken. Eltern, Freunde, Lehrer könnten helfen.
- Entschließt man sich für eine Bewerbung: vorher gründlich **mit dem Unternehmen auseinandersetzen** – und der Frage, ob man selbst zum Unternehmen passt. Dabei helfen manchmal sogenannte „SelfAssessments“, mindestens aber die Infos auf der Unternehmenswebsite.
- Man kann **Testaufgaben üben**, indem man sich mit einem Logik-Trainer oder Büchern zum Thema beschäftigt. Dadurch verliert man etwas die Angst vor solchen Aufgaben, spricht: der Stresslevel sinkt.
- Empfehlenswert ist die Durchführung **wochentags**, weil es dann bei technischen Problemen eine Supportmöglichkeit beim Unternehmen gibt.
- Bearbeitungshinweise im eAssessment **sorgfältig lesen** (damit man zum Beispiel weiß, wie viel Zeit man noch hat, welche Hilfsmittel man heranziehen kann).
- **Es bringt nichts, zu schummeln.** Und Finger weg von etwaigen Lösungslisten. eAssessment trifft keine Entscheidung über die Besetzung von Stellen, das tun Personalleiter später. Bei den persönlichen Auswahlrunden werden die Ergebnisse noch einmal überprüft und gründlich hinterfragt. Hier fliegen Schummler spätestens auf.