

Matching und automatisiertes Assessment – was verbirgt sich dahinter?



Die Bedeutung automatisierter Überprüfung von Eignung und Passung in der Personalgewinnung hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen – Schlagwort: (Job-)Matching. Hierfür ist ein Mix an verschiedenen Entwicklungen ursächlich.

In umkämpften Arbeitsmärkten – vor allem im DACH-Raum – findet eine **Machtverschiebung in Richtung Bewerber** statt. Gutes Matching erleichtert Unternehmen das Finden passender Mitarbeiter und gleichzeitig Jobsuchenden das Finden passender Jobs und Arbeitgeber. Insgesamt hat die Bedeutung der **Passung** gegenüber der Bedeutung der **Eignung** zugenommen. Matching dreht sich daher häufig um die hierfür entscheidenden „weichen Faktoren“. Die Generationen Y und Z treten Arbeitgebern mit einem unbedingten **Transparenzanspruch** gegenüber. Man möchte „vorher“ wissen, worauf man sich einlässt. Hinzu kommt die **App Economy**.

Wie bei der Reiseplanung oder der Wetterprognose nimmt auch bei der Jobfindung die Bedeutung digitaler Helferlein stetig zu. Automatisierte Vorauswahlhilfen dienen sowohl Unternehmen bei der Identifikation geeigneter Kandidaten als auch Jobsuchenden bei der Identifikation passender Berufe, Jobs oder Arbeitgeber. **Big Data** ist ein weiterer Punkt in der Entwicklung. Lernende Algorithmen können intelligent große Datenmengen durchforsten, sortieren, strukturieren und daraus sinnvolle Vorschläge ableiten – zum Nutzen von Unternehmen und (latent) suchenden Kandidaten.

Spricht man über „automatisiertes Assessment“, sind grundsätzlich zwei Arten zu unterscheiden:

- **Online-Assessment:** (eignungs-)diagnostisches Testen von Bewerbern. Die Teilnahme erfolgt auf Einladung und die Teilnehmer sind namentlich bekannt. Das Testergebnis wird auswahlrelevant. Hierbei werden häufig Fähigkeiten (z. B. kognitive Leistungsfähigkeit, Wissen) und Soft Skills (berufsbezogene Persönlichkeit, Interesse, kulturelle Präferenzen) gemessen.
- **Self-Assessment:** Während Online-Assessment erst ansetzt, wenn jemand sich beworben hat, wirken Self-Assessments früher, vor einer möglichen Bewerbung. Self-Assessments liefern Unterstützung bei der Frage, ob jemand überhaupt Kandidat wird bzw. sich bewerben sollte. Die Teilnahme ist in aller Regel anonym, d. h., nur der Nutzer selbst sieht das Ergebnis, nicht das Unternehmen.

Beim Thema Self-Assessment werden im Wesentlichen drei Stoßrichtungen untersucht. Das sind einmal **Selbsttests** zur Überprüfung, genauer gesagt zum Passungsabgleich von Fähigkeiten, Persönlichkeit, aber auch unternehmenskultureller Passung/Cultural Fit. Mit dem Ausbildungsfinder des Bundesarbeitgeberverbands Chemie wurde etwa ein solches Verfahren zur HR-Innovation des Jahres 2015 beim HR Excellence Award gekürt. Hinzu kommt Matching durch „**lernende Algorithmen**“ auf Basis von Big Data und/oder semantischen und ontologischen Technologien und Matching durch „**verbessertes Kennenlernen bzw. realistische Einblicke**“. Hierbei sind insbesondere Berufsorientierungsspiele zu nennen, die simulativ realistische Aufgaben bieten, sodass ein Nutzer ein klareres Bild davon erhält, welche Tätigkeiten im Rahmen des jeweiligen Berufs/Jobs auf ihn zukommen bzw. wie es beim Unternehmen aussieht. Zahlreiche Unternehmen unterschiedlichster Größe aus verschiedenen Branchen setzen solche Serious Games im Rahmen ihres Employer Branding ein (RWE, Deloitte, DAK, Commerzbank u. v. m.).

CYQUEST ist als spezialisierter Dienstleister in diesem Bereich tätig und entwickelt, implementiert und betreibt dabei sowohl Online-Assessments als auch Self-Assessment- und Matching-Lösungen für zahlreiche namhafte Unternehmen, Einrichtungen/Verbände und Hochschulen. Insgesamt werden diese Verfahren von mehreren Hunderttausend Nutzern jährlich genutzt.