

Auf Netz und Nieren geprüft

Online-Assessment-Center, eAssessment- oder Self-Assessment-Verfahren werden vor allem zur Vorauswahl von Bewerbern genutzt. Sie bieten als Recruitment auf unterhaltsame Weise ungewohnte Einblicke in die Unternehmen.

Bei der Auswahl von Wirtschaftswissenschaftlern sind Assessment-Center (AC) schon seit langem üblich. Auch in anderen Branchen sind sie im Kommen. Denn neben Fachwissen werden Soft Skills wie Verhandlungsfähigkeit oder Projektmanagement immer wichtiger. Diese weichen Faktoren lassen sich am ehesten durch Testverfahren prüfen.

Vorauswahl der Bewerber

Trotz der immer größeren Bedeutung des Internets bei der Personalauswahl kommen Online-Assessment-Center nach wie vor eher selten zum Einsatz. Dies liegt nicht nur am technischen Aufwand, sondern hauptsächlich daran, dass die sozialen Wechselwirkungen zwischen den Kandidaten hier nicht verlässlich beobachtet werden können. Deshalb dienen Assessment-Center im Internet eher der Vorauswahl der Bewerber.

Bewerben als Recruitment

Oft handelt es sich beim eAssessment um spielerische Online-Tests, weshalb auch der neue Begriff Recruitment gemünzt wurde. Eine mögliche Aufgabe ist etwa die Entwicklung neuer Produkte. So lädt Unilever Bewerber zum eAssessment-Verfahren unique.st ein, bei dem die Teilnehmer unter anderem eine neue Eissor-

te kreieren sollen. Die Simulation ersetzt einen kognitiven Leistungstest, zu dem die Bewerber früher in die Unilever-Zentrale nach Hamburg reisen mussten. Wer sich beim Online-Test gut schlägt, hat Chancen, anschließend zu einem (nicht virtuellen) Assessment-Center eingeladen zu werden.

Das zeigt, dass Online-Assessment-Center den Rekrutierungsprozess als solchen zwar nicht ersetzen können. Wenn es jedoch darum geht, bei der Vorauswahl für beide Seiten Aufwand und Kosten zu begrenzen und das Testverfahren insgesamt effizienter zu gestalten, bieten sie kreative und unterhaltsame Möglichkeiten.

Self-Assessment-Verfahren

Ein Trend, der eher für das langfristige Personalmarketing als für die unmittelbare Personalauswahl von Bedeutung ist, sind Self-Assessment-Verfahren. Hier testen mögliche Kandidaten selbst ihre Eignung für bestimmte Berufsfelder. Gleichzeitig erhalten sie eine Rückmeldung über die erzielten Ergebnisse – und zwar schon vor einer möglichen Bewerbung. Beispiele für solche Self-Assessment-Verfahren sind das Informationssystem Cypress des Verlags Gruner + Jahr oder das Berufsorientierungsspiel Trax der Deutschen Bahn. ●