

Ist in der heutigen Zeit der Faktor GMV¹ in der Personalselektion und – Entwicklung als ausschliessliches Entscheidungskriterium noch ausreichend?

Viele Personalverantwortliche verlassen sich bei ihrer Arbeit auf ihren Faktor GMV*, auf ihr Bauchgefühl; sie analysieren die Fakten nach ihrem besten Wissen (CV) und Gewissen (Gefühl) und entsprechend treffen sie auch Entscheidungen. Gelegentlich ziehen sie unterstützend noch die eine oder andere Entscheidungshilfe hinzu (z. B. graphologisches Gutachten, psychologischer Test in verschiedensten Variationen, Referenzen).

Vorteile des Faktors GMV*

Selbstverständlich: Die wichtigste Entscheidungsgrundlage ist und bleibt der Faktor GMV*; dieser entsteht aus den gemachten Erfahrungen und entwickelt sich mit der Zeit zum Instinkt im Erspüren von Situationen und Personen. Sehr oft liegen die HR-Spezialisten² durchaus richtig mit ihrem Gefühl. Doch, wie jedes Gefühl, unterliegt es oft auch Schwankungen der jeweiligen Entscheider. Sehr oft zeigt sich auch, **dass** die Verantwortlichen richtig liegen, einzig, **warum** sie richtig liegen, können sie nicht konkret formulieren. Und das macht die Argumentation des Entscheides und subjektiver und birgt die Gefahr, in einer nächsten Situation sich anders zu entscheiden.

Nachteile des Faktors GMV*

Das Entscheiden ausschliesslich nach Intuition und Dossier birgt durchaus seine Gefahren: Durch eine mangelnde Standardisierung des Prozesses sind unterschiedliche Bewertungen gleicher oder ähnlicher Situationen nicht gewährleistet, zumal jede Persönlichkeit Informationen anders interpretiert und wertet. Auch ist eine Homologierung und dadurch ein Vergleich der verschiedenen Ausgangslagen und Persönlichkeiten erschwert. Dementsprechend sind Berichte oder Erkenntnisse nur bedingt aussagefähig, da ein Einhalten der gleichen Parameter nicht oder nur beschränkt möglich ist.

Standardisierte Analysetools als unterstützende Massnahmen

Hier kommen standardisierte, validierte Diagnostiktools zur Persönlichkeits- und Potentialerkennung zum Zug. Durch die einheitliche Analysestruktur und Vorgehensweise erlauben sie eine gleiche Bewertungsgrundlage für alle Kandidaten (verschiedene Kandidaten – eine Arbeitsstelle). Die diversen Analyse- und Testverfahren konzentrieren sich auf die unterschiedlichen Anforderungen und Voraussetzungen für eine Spitzenleistung im Job (Intro- oder Extraversion, menschen- oder sachorientiert, Verhalten, Motivation, Werte, Kompetenzen, Verkaufs- und Kommunikationsstärke usw.).

¹ * **G**esunder **M**enschen-**V**erstand

² Selbstverständlich ist mit den männlichen Definitionen auch die Gilde der weiblichen Personalfachfrauen und HR-Expertinnen angesprochen.

Vorteile der standardisierten Analysetools

Die Vorteile des Einsatzes standardisierter Diagnostikinstrumente sind offensichtlich. Durch das einheitliche Analyseverfahren sind sie absolut neutral, objektiv und unterliegen keiner externen Beeinflussung durch den Entscheider. Das macht die Auswertungen vergleichbar und dadurch aussagefähiger. Zudem sind auch die Analyseberichte zwar individuell verfasst aber einheitlich strukturiert; und das fördert die Lesbarkeit und erleichtert deren Auswertung. Je nach angestrebten Erkenntnissen lassen sich diese Tools auch spezifisch auf Kernkompetenzen ausrichten und diese gezielt messen.

Einsatzbereiche standardisierter Analysetools

Der Einsatzbereich dieser standardisierten Hilfsmittel ist äusserst vielseitig und kann einen Menschen über seine gesamte Anstellungsdauer im Unternehmen begleiten:

- Vorher: Als Unterstützung im Selektionsprozess; dabei werden eben nicht nur die fachlichen Kompetenzen sondern auch die menschlichen Komponenten eines potentiellen Mitarbeiters erkannt und mit dem Arbeitsumfeld abgestimmt.
- Während: Jedes Unternehmen wünscht sich, das Optimum (und nicht das Maximum) ihrer Mitarbeitenden zu nutzen. Dank der Erkenntnisse aus den Analysen lassen sich auch Entwicklungs- und Förderprogramme, individuell auf den jeweiligen Mitarbeiter zugeschnitten, zusammenstellen und realisieren.
- Nachher: Jede Person, welche -nachvollziehbar und sachlich argumentiert- Informationen über die eigenen Stärken und Potentiale kennt, kann diese Informationen in ihrem persönlichen, bestehenden und zukünftigen beruflichen Umfeld nutzen.

Fazit

Die Erfahrung und Praxis, also der GMV* eines erfahrenen, altgedienten Personalers kann und will kein Analyse- und Diagnostiktool ersetzen. Es spricht jedoch für die Kompetenz eines jeden HR-Spezialisten, sich seiner „menschlichen“, subjektiven Entscheidungen bewusst zu sein und diese bewusst durch neutrale, standardisierte und dadurch auch objektive Instrumente zu ergänzen bzw. zu untermauern.

Oft wird viel Zeit und Energie investiert, den geeigneten Mitarbeiter zu finden. Sehr oft wird dabei vergessen, dass es auch für Arbeitsstellen ideale standardisierte Analysetools gibt, welche nach den gleichen Parametern wie jene für Mitarbeiter aufgebaut sind. So kann der professionelle HR-Mitarbeiter die Anforderungen an eine Stelle (Intro- oder Extraversion, menschen- oder sachorientiert, Verhalten, Motivation, Werte, Kompetenzen, Verkaufs- und Kommunikationsstärke usw.) unabhängig der Fachkenntnisse definieren, messen und in den Selektionsprozess einfließen lassen. Dies erlaubt ihm, das Kandidatenprofil mit dem Stellenprofil zu vergleichen und die Übereinstimmung zu erkennen.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme und das gemeinsame Gespräch, wie wir auch Sie und Ihr Unternehmen mit unserem Ausbildungs-Resulting unterstützen können.

Bis bald & erfolgreiche Tage!

