

„Gleichförmige Bewerberprofile schaden Betrieben.“



Voting:
Wem stimmen Sie zu?

www.personal-im-fokus.de



Michael Hoppenburg,
Managing Director, HR Personal
Consulting GmbH, Dresden, 7 Mitarbeiter

„Trotz Szenarien solch anerkannter Zukunftsforscher wie Sven Gábor Jánoszy agieren viele Personaler und Personalberater so, als gebe es keinen Mangel an Fachkräften und Auszubildenden. Gewohnheitsmäßig werden Aufgaben beschrieben und Anforderungen mit Ausschlusskriterien wie eine Schablone am Lebenslauf gemessen. Softwarelösungen für E-Recruiting in Bewerberportalen treffen zudem häufig mittels Matching eine Kandidaten(vor)auswahl – mit folgenschweren Auswirkungen: Talente gehen verloren oder werden erst gar nicht erkannt, weil sie durch die Software ausgesiebt werden. Die Angst ist groß unter Personalern dafür verantwortlich zu sein, wenn der ausgewählte Kandidat doch nicht 100%ig auf die Stelle passt. Leider können so keine neuen Wege bestritten werden. Wichtig ist ein gewisses Maß an Diversität. Denn es sind die Mitarbeiter, die nicht den berühmten roten Faden im Lebenslauf aufweisen, die oft Innovationskraft mitbringen.“



Prof. Marcus Pradel,
Geschäftsführung und Mitbegründer
der Gesellschafter, Hochschule Fresenius,
Standorte in Köln, Hamburg, Berlin,
München und Düsseldorf

„In der Personalrekrutierung geht der Trend immer mehr in die Richtung, Arbeitnehmer über so genannte Matching-Portale im Internet zu suchen. Die Portale versprechen sowohl den Arbeitgebern als auch den Bewerbern passgenaue Kontakte. Sicherlich kann dieses Vorgehen die Personalsuche erleichtern. Ungewöhnlichen Bewerbungen bietet sie allerdings kaum Raum. So war ich zum Beispiel überrascht, als eine Doppelbewerbung auf eine ausgeschriebene Vollzeit-Pressestelle von 2 berufserfahrenen Müttern eintraf: ein Anschreiben, 2 Lebensläufe, ein Stapel Zeugnisse – plus präziser Arbeitsplan. Dieses moderne und effiziente Jobsharing-Modell überzeugte mich, insbesondere aufgrund der Bewerberinnen, denen es gelungen ist, die Jobanforderungen in einer lösungsorientierten Arbeitsteilung abzubilden. Letztendlich ist ein Mischwald beständiger als eine Monokultur.“



Sylvia Borchering,
Bereichsleitung Personal, Organisation
und Informationstechnologie, ias Aktien-
gesellschaft, Berlin, 1.200 Mitarbeiter

„Unternehmen, die ihre Mitarbeiter uniform aussuchen, berauben sich vieler Chancen im Hinblick auf Innovation und Anpassungsfähigkeit. Ein gutes Beispiel für positive Einflüsse durch Diversifizierung ist die „Generation Y“. Deren oftmals unpolitische und eher hierarchiefreie Kommunikation kann zu schnelleren Lösungen und schlankeren Prozessen führen. Kulturelle Herausforderungen für konservative Mitarbeiter sind damit zwar vorprogrammiert, helfen aber bei der Weiterentwicklung des Unternehmens im Sinne der Zukunftsfähigkeit, da der Konformitätsdruck sinkt. Hervorragende Ausbildungen, unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen beschränken sich nicht auf Mitarbeitende mit guter „Passform“. Unternehmen sollten diese Vielseitigkeit schätzen und nutzen lernen.“