

Pressemitteilung

Köln, den 03. März 2008

Online-Assessment als Turbobeschleuniger in der Bewerbervorauswahl - Unternehmen wünschen sich mehr IT-Unterstützung in der Personalbeschaffung

Köln, den 03. März 2008 – Neun von zehn Firmen erwarten für das Jahr 2008 offene Stellen. Die Besetzung dieser Vakanzen wiederum bedeutet zusätzliche Arbeit für die Personalabteilungen, die möglichst durch IT-Unterstützung bewältigt wird.

Die Studie „Recruiting Trends 2008“, die im Rahmen einer jährlichen Studienreihe von Monster und den Universitäten Frankfurt und Bamberg seit 2002 erhoben wird, zeigt, dass schon jetzt 89 Prozent der offenen Stellen von den befragten Unternehmen auf der eigenen Webseite und etwas mehr als zwei Drittel in Internet-Stellenbörsen veröffentlicht werden. Auch in allen anderen Teilprozessen der Personalbeschaffung wie der Vorselektion oder dem Bewerbermanagement halten die antwortenden Unternehmen den Einsatz von IT für sinnvoll. Doch noch klaffen Lücken zwischen Wunsch und Realität: So würden zwar fast 90 Prozent der Unternehmen eine starke IT-Unterstützung für ihr Bewerbermanagement optimal finden, aber nur gut die Hälfte der an der Studie teilnehmenden Firmen setzen dies schon um.

Der Wunsch nach IT-Unterstützung äußert sich auch in der Präferenz für bestimmte Bewerbungsformen. So hat die elektronische Bewerbung die klassische papierbasierte Bewerbungsmappe mittlerweile deutlich verdrängt: Mehr als die Hälfte der befragten Großunternehmen bevorzugt eine Formularbewerbung.

Als neue Methode der Bewerberselektion gilt das Online-Assessment (E-Assessment). Es führt Auswahlverfahren wie Eignungs- und Intelligenztests mit einem Assessment-Center zusammen. Damit wird die Bewerberselektion deutlich vereinfacht und effizienter gestaltet. Laut Umfrage sind die Erwartungen der Unternehmen an ein Online-Assessment hoch: Die Hälfte der befragten Unternehmen glaubt, dass die Bewerberauswahl beschleunigt wird. 59 Prozent könnten sich vorstellen, Online-Assessments als erste Stufe im Personalbeschaffungsprozess einzusetzen, und 39 Prozent der teilnehmenden Unternehmen sind der Meinung, dass so bereits früh im Selektionsprozess die so genannten „Softskills“ der Bewerber erfasst und beurteilt werden können.

KCP Executives (www.kcp-executives.de) hat mit concludis (www.concludis.de) eines der ersten auf dem Markt verfügbaren Online-Assessment Center entwickelt, das unmittelbar an den Rekrutierungsprozess angedockt ist und den individuellen Bedürfnissen des Klienten und den jeweiligen Anforderungen der ausgeschriebenen Positionen angepasst werden kann – und das ohne zusätzlichen Entwicklungsaufwand. concludis verfügt über mehrere psychologische Testmodule für Softskills, individuell

gestaltbare kognitive single-choice Testverfahren zur Abprüfung fachlicher Kompetenzen, einem individuell gestaltbarem Postkorbverfahren zur Abprüfung der Dimensionen Entscheidungs-, Analyse- und Organisationskompetenz und ein Interviewmodul für strukturierte Fragen an den Bewerber. Darüber hinaus bildet conclusis den gesamten Bewerbungsprozess – von der Eingabe der Lebenslaufdaten durch den Bewerber bis hin zur Begutachtung der Bewerbung durch interne Entscheider und Zu- bzw. Absage der Bewerber ab. Mit conclusis lassen sich die Prozesszeiten um mehr als 65% reduzieren – bei einem Bewerbungsaufkommen von ca. 3.500 Bewerbungen p.a. lassen sich so nahezu 70.000 EURO einsparen.

Zum Unternehmen:

KCP Executives gründete sich 2001 als spin-off zweier internationaler Personalberatungen und berät Unternehmen und Institutionen der Branchen High-Tech und Maschinenbau, Direktmarketing, Call Center, Versandhandel, Telekommunikation, Lebensmittel, Health-Care, Banken und Versicherungen entlang ihrer Wertschöpfungskette in den Bereichen

- » Executive Search/Direct Sourcing,
- » Interimmanagement
- » webgestützte Personaldiagnostik
- » Management Consulting und
- » Vergütungsberatung.

Ansprechpartner:

Marc Emde

marc.emde@kcpe.de

www.kcp-executives.de

Tel: 0170 542 9668