

Meinungen

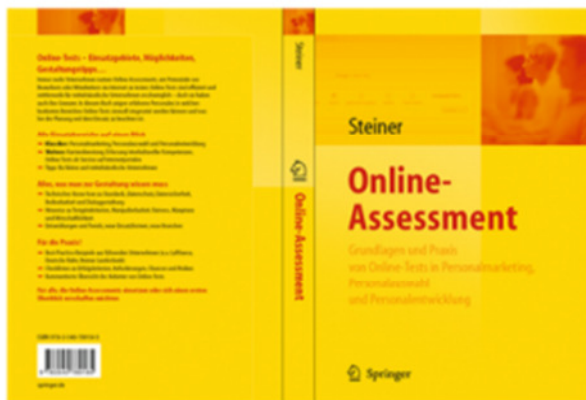
Vorteile von Online-Assessments

Bessere Entscheidungen und besseres Image durch Online-Assessment

****erschienen auf personalityprofile.eu****

Die wirtschaftliche Entwicklung erfordert von Unternehmen immer flexiblere und modernere Lösungen, um dem Geschäftsalltag zu begegnen. Ein Aspekt dabei ist die Einführung von Online-Assessments, die sowohl Unternehmen als auch Bewerber in die Lage versetzen, eine von zeitlichen und räumlichen Zwängen losgelöste Bewerberauswahl durchzuführen.

Zu diesem Thema stellten wir Frau Heike Steiner von der Firma alpha-test GmbH, Pionier und Spezialanbieter im Bereich "Online-Assessment" – einige Fragen.



Frau Steiner, in Ihrem Buch "Online Assessment – Grundlagen und Praxis von Online-Tests in Personalmarketing, Personalauswahl und Personalentwicklung" setzen Sie und weitere Experten sich ausführlich mit diesem Thema auseinander.

Wenn sie es kurz beschreiben könnten: Wo setzen Online-Assessments an und welche Möglichkeiten bieten sie?

Sie können sowohl – dem Bewerbungsprozess vorangestellt – im Personalmarketing als auch als eRecruiting-Lösungen in der Personalauswahl

eingesetzt werden. Ebenso gibt es Möglichkeiten, webbasierte Assessmentcenter in der Personalentwicklung anzuwenden, um zum Beispiel optimiertes eLearning oder Fortbildung zu gewährleisten.

Welchen Vorteil hat ein Unternehmen davon, wenn es eRecruiting betreibt?

Ein Unternehmen, das mit einem nutzerfreundlichen Online-Assessmentcenter an seine Bewerber herantritt, erzeugt schon auf den ersten Blick ein positives, modernes Image. Wichtiger ist aber, dass auch harte Fakten für die Nutzung der Möglichkeiten sprechen, die sich dadurch bieten: Es ist mit erheblichen Effizienzgewinnen und Kostenersparnissen zu rechnen, da die Vorauswahl der Bewerber schon automatisch nach Erstellung eines konkreten Bewerberprofils mit erforderlichen Hard und Soft Skills erfolgen kann, wodurch die Wahrscheinlichkeit von Fehlentscheidungen gesenkt wird. Das wird auch durch die Objektivität und Wissenschaftlichkeit der angewandten Testverfahren gesichert.

Wie kann man sich konkret den Ablauf eines Online Assessment-Prozesses vorstellen?

Einen idealtypischen Ablauf gibt es hier nicht, es kommt ganz auf die jeweilige Anforderung des Unternehmens an. Allerdings kann man sagen, dass der erste Schritt im Personalmarketing mit offenen



Heike Steiner ist Gründerin und Geschäftsführerin der alpha-test GmbH.

Kontakt:
Tel.: 0621-8190284
heinke.steiner@alpha-test.de

Tests oder Recruitment-Anwendungen erfolgen kann. Den Bewerbern können so erste Informationen – auch spielerisch – über das Unternehmen vermittelt werden. Das ist wichtig, um überhaupt entscheiden zu können, ob man zu einem Unternehmen passt bzw. den Anforderungen entsprechen kann. Gleichzeitig geschieht eine Selbstselektion der Bewerber.

Wenn der Bewerber nach dieser ersten Stufe entschieden hat, sich bei dem Unternehmen seiner Wahl zu bewerben, gibt es die Möglichkeit, sogenannte halb-geschützte Tests durchzuführen. Das heißt, es wird dem Bewerber ein zumeist nur einmal nutzbarer Nutzernamen und ein Passwort zu einem Online-Assessmentcenter übermittelt, an dem er von zuhause aus teilnehmen kann. Hier geschieht dann die schon genannte Vorauswahl. Die Endauswahl wird mit geschützten Tests durchgeführt, meistens vor Ort, im Unternehmen oder in regionalen Zentren, um Betrug zu vermeiden, da man durch die Anonymität im Internet nicht sicher sein kann, dass der Bewerber den halbgeschützten Test selbst bearbeitet hat. Der geschützte Test ersetzt das herkömmliche Vorstellungsgespräch in einer face-to-face-Situation aber natürlich nicht.

Also sind Online-Assessments mit traditionellen Methoden der Personalauswahl kombinierbar?

Natürlich. Wie gesagt bieten sie keinen vollständigen Ersatz. Erst die Kombination von Online- und Offlinemodulen in einem Assessmentcenter-Prozess garantiert eine wirtschaftliche und fundierte Personalentscheidung.

Wie kann man Schwächen von Online-Assessments begegnen?

Ein Problem sind Trainingseffekte, gerade bei internetaffinen Menschen – weniger Erfahrung mit dem Internet ist dann schnell ein Nachteil für den

Bewerber. Eine Lösung hierfür ist das Anbieten von Trainingsprogrammen, bevor "es ernst wird", damit jeder Bewerber die gleichen Chancen hat.

Internet und Computer entwickeln sich immer weiter – was ist im Bereich des eRecruiting in der Zukunft zu erwarten?

Zu erwarten sind weitere Innovationen im Bereich Recruitment bzw. Recruiting Games, also von interaktiven Assessmentcenter-Anwendungen mit spielerischen Komponenten, in denen nicht nur stur Textboxen mit Daten und Fakten gefüllt werden. Ein Beispiel wäre der Recruitainer von alpha-test mit einer virtuellen Reise durch New York City.

Auch wird es technisch möglich sein, die Interaktionsdichte über das Internet mit Mitteln wie Videotelephonie zu erhöhen und somit der Entpersonalisierung entgegenzuwirken.

Und wie werden die Online-Assessment-Anwendungen von Unternehmen aufgenommen?

Einige große Unternehmen setzen schon auf eRecruitment, allerdings ist in diesem Sektor auf jeden Fall noch Wachstum möglich – jedes Unternehmen hat schließlich Interesse daran, Potenziale von Bewerbern zu erkennen und zu nutzen und im besten Fall früh Leistungsträger zu entdecken und für sich zu gewinnen.

Haben auch die Bewerber einen Vorteil davon, wenn die Unternehmen auf Online-Assessments setzen?

Ja! Beispielsweise können die Bewerber mit höherer Transparenz und Fairness in der Bewerberauswahl rechnen. Ebenso erhalten sie durch die Maßnahmen im Personalmarketing Informationen über Unternehmen, die sie auf dem Wege einer herkömmlichen Bewerbung nicht erhalten würden.