

Personalauswahl mit dem CAPTain Test®

Beispiel für einen Auswahlprozess



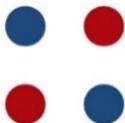
1. Step: Anforderungen definieren

Was für einen Mitarbeitenden brauchen Sie? Konzentrieren Sie sich dabei auf die erfolgskritischen Merkmale. Definieren Sie die anfallenden Aufgaben und Aktivitäten. Welches sind die konkreten Erwartungen, an die zu besetzende Position?



2. Step: Schnell in Kontakt treten und sich gegenseitig kennenlernen

Der Erstkontakt mit den Bewerberinnen und Bewerbern nimmt eine zentrale Rolle ein. Ihre Wertschätzung zeigen Sie dadurch, dass Sie sich zügig melden, beispielsweise über ein kurzfristiges Telefoninterview. So verlieren Sie keine Zeit mit langen Vorauswahlprozessen.



3. Step: Das Arbeitsverhalten sichtbar machen

Haben sich in Ihren ersten Gesprächen interessante Kandidatinnen und Kandidaten herauskristallisiert? Mit dem CAPTain Test® können Sie den Arbeitsstil der Personen valide erfassen und erkennen, ob Ihre Kandidatinnen und Kandidaten die Erwartungen erfüllen können.



4. Step: Das Wissen für genauere Antworten nutzen

Aus der Analyse der Testergebnisse und dem Abgleich mit Ihren Anforderungen haben sich Fragen und Themen ergeben, die Sie genauer ergründen möchten? Nutzen Sie ein zweites Gespräch mit der Testperson, um auf die spezifischen Punkte einzugehen.



5. Step: Die Erkenntnisse für das Onboarding nutzen

Nutzen Sie die Ergebnisse aus der Bewerbungsphase und dem CAPTain Test®, um den neuen Mitarbeitenden einen optimalen Einstieg zu ermöglichen. Sie kennen die Stärken und Schwächen der neuen Mitarbeitenden. Nutzen Sie diese Erkenntnisse und geben Sie die Informationen an das jeweilige Team und die Personalentwicklung weiter. So können Sie gleich bei der Einstellung konkrete Entwicklungsziele und -maßnahmen vereinbaren.