

Berufliches Profiling

Berufliches Profiling ist die Analyse der Anforderungen einer zu besetzenden Stelle (Stellenprofil) in Verbindung mit der Analyse der relevanten Merkmale der Kandidaten (Kandidatenprofil). Durch den Abgleich zwischen Ergebnis der Anforderungsanalyse und Ergebnis der Kandidatenanalyse (Jobmatch) ergeben sich wichtige Hinweise für die Auswahl des Bewerbers. Es handelt sich im weitesten Sinne um die Anwendung des Benchmarking in der Personalwirtschaft.

Profiling

Die zu untersuchenden Bereiche ergeben sich aus den für die Leistung von Mitarbeitern verantwortlichen Faktoren. Diese sind beispielsweise:

- Wissen (Kompetenzen)
- Ressourcen (Finanzen, Technik, Zeit, Führung)
- kognitive Fähigkeiten
- berufliche Motivation
- Verhaltenstärken (Potenziale)

Dabei ist allerdings zu beachten, dass solche Merkmale der Kandidaten tatsächlich wichtig sind und erhoben werden sollten, die eine Erfolgsvorhersage für die zu besetzende Stelle erlauben.

Da Defizite in den beiden ersten Punkte durch Interview oder interne Ausbildung bzw. System- und Strukturanalyse abgearbeitet werden können/müssen, verbleiben für Prognose der Erfolgswahrscheinlichkeit einer Person im Rahmen eines Auswahlverfahrens nur die letzten drei Faktoren, die zu nachfolgender Fragestellung führen:

- kann sie oder er den Job machen (kognitive Fähigkeiten)
- will sie oder er den Job machen (berufliche Motivation)
- hat sie oder er die nötigen Verhaltenstärken, um den Job zu machen

Genau diese Frage gilt es mittels beruflichem Profiling zu beantworten.

Durchführung

Um ein aussagekräftiges Profiling durchzuführen, ist zunächst die Anforderung der Position zu definieren. Sind bereits mehrere Mitarbeiter in gleicher Position tätig und stehen deren objektiv messbare Arbeitsresultate zur Verfügung, ist ein Benchmarking die geeignete Methode zur Ermittlung des Zielprofils. Die übereinstimmenden Merkmale der besten Benchmarkteilnehmer definieren die erfolgsrelevanten Merkmale für die Zielposition. Im zweiten Schritt werden die Kandidaten mit dem gleichen Verfahren analysiert. Der Jobmatch sagt aus, ob und wie weit sich die Anforderungen des Unternehmens mit der Eignung des Mitarbeiters decken. Erst dieser Vergleich vermittelt wertvolle Erkenntnisse für den Auswahlprozess, für Coaching sowie die Weiterentwicklung und Stärkung der Effizienz des Kandidaten.

Ergebnis

Wenn die ausschlaggebenden Faktoren nicht nur bekannt, sondern auch messbar sind werden mit hoher Wahrscheinlichkeit nur solche Bewerber ausgewählt, die sich zu erfolgreichen Mitarbeitern entwickeln können. Die Kosten für die Durchführung von Assessment-Centern können dadurch deutlich sinken, da nur Bewerber mit Erfolgspotential teilnehmen. Speziell im Vertrieb kann die Erstjahresfluktuation und die dadurch verursachten Kosten gesenkt werden.