

Agile Personalauswahl

Die Interpretation, was als richtiges Verhalten im Vorstellungsgespräch angesehen wird, ist kulturell sehr unterschiedlich geprägt.

Die westliche Art der Interviewführung ist den meisten Bewerbern und Bewerberinnen aus anderen Kulturräumen (und übrigens auch vielen Kandidaten aus westlichen Kulturräumen) fremd. Es gelingt ihnen darum oft nicht, ihre besten Seiten so zu zeigen, dass wir ihre Kompetenzen erkennen können.

Erwarten wir von unseren Kandidatinnen und Kandidaten zum Beispiel, dass sie klar und konsistent kommunizieren, ihre Argumente linear und deduktiv strukturieren, auf den Punkt kommen, selbstbewusst ihre Stärken benennen, sich in Gruppen eloquent und durchsetzungsstark zeigen, dann setzen wir in der internationalen Personalauswahl ein Verhalten voraus, das keinesfalls universell als erstrebenswert angesehen wird.

Die Dynamiken des demographischen Wandels, der Globalisierung und der ständigen Innovation auf unseren Zielmärkten legen uns nun nahe, bewusster und damit offener mit Vielfalt und mit kulturellen Unterschieden in der Eignungsdiagnostik umzugehen. Wir können die vielen ungesesehenen Potenziale in unseren Kandidaten und Kandidatinnen, Kolleginnen und Kollegen nur dann besser erkennen, wenn wir uns zielgerichtet darum bemühen und uns darauf vorbereiten.

Die Investition lohnt sich. Unsere Vorstellungsgespräche werden treffsicherer und wir reduzieren die Zahl unserer Fehleinstellungen. Das Spektrum der in Frage kommenden Bewerber wird größer. Wir gewinnen neue, bislang unterschätzte Kompetenzen für unsere Organisationen hinzu. Und nicht zuletzt entwickeln wir in der interkulturellen Personalauswahl auch unsere eigenen Fähigkeiten zum Umgang mit Vielfalt, Komplexität und kulturellen Unterschieden nachhaltig weiter.

interpool begleitet Sie in diesem Prozess

- durch Beratungsleistungen bei der Konzeption von interkulturellen Auswahlprozessen, international kompatiblen Kompetenzmodellen und Interviewleitfäden,
- durch die Konzeption und Durchführung von internationalen Assessment- und Development Centern sowie individuellen Potenzialanalysen mit einem Fokus auf kulturelle Unterschiede, interkulturelle Kompetenz, Vielfalt und Innovationskraft in der Eignungsdiagnostik, sowie
- durch vorbereitende allgemeine und interkulturelle Interviewtrainings und Beobachterschulungen sowie begleitende Coachingprozesse ihrer Personalabteilungen und Führungskräfte.