TMC®

MANDANTENBRIEF 03/ 2022

« Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt »

Dieser Ausspruch wird unternehmensseitig sehr gerne von solchen Gesellschaften verwendet, die sich als besonders innovativ, kommunikativ und empathisch charakterisieren wollen.

Schaut man jedoch hinter die Fassade, so stellt man fest, daß eine solche Aussage oftmals eine Plattitüde, eine leere Hülle ohne jegliche Aussagekraft ist:

- angesprochen beispielsweise auf das Thema "Digitalisierung" findet der externe Interessent schnell heraus, daß für das Unternehmen die Digitalisierung ein Fremdwort ist, daß im Unternehmen Angst vor einem damit einhergehenden Stellenabbau herrscht und daß der unternehmensinterne Ansprechpartner Befürchtungen von einem persönlichen Job-Verlust geplagt wird

  = **versteckte Angst**

- die Entscheidung, wie ein externes Bewerbungsschreiben beurteilt wird, beruht nach wie vor auf den hellseherischen Fähigkeiten des Beurteilenden und ist demnach ausschließlich eine Bauch- / (bestenfalls) eine Kopfentscheidung.
- Die Frage nach der Bewerber- Persönlichkeit wird nicht gestellt und daher auch nicht in Betracht gezogen

  = **mangelndes Beurteilungsvermögen**

- bei der Probanden-Analyse wird untersucht, inwieweit der Kandidat auf die ausgeschriebene Position passt statt zusätzlich darauf zu achten, welche Aufgabenstellung man ihm anbieten könnte bzw. ob der Bewerber generell für das jeweilige Unternehmen von Interesse sein könnte (wichtigstes Kriterium: Passt er zur Unternehmens- DNA ?).

- Da wir derzeit mit einem "Bewerbermarkt" konfrontiert sind, könnte jedoch eine solche Betrachtungsweise für die jeweiligen Unternehmen von generellem Interesse sein

  = **fehlende Flexibilität**

- um die Unternehmens- interne Personalabteilung möglichst groß werden zu lassen, werden junge Spezialisten u.a. für die Bereiche Talent Management, Talent Attraction, Hiring etc. als "kompetente Gesprächspartner" den interessierten Probanden empfohlen, die sich dann meist mit gleichaltrigen Bewerbern karrieremäßig austauschen (müssen) - wenn überhaupt

  = **geringe Professionalität**

- neue Ansätze, innovative Ideen, kreative Systeme werden nicht hinreichend, unvoreingenommen und wertschätzend analysiert, da man ja gehört bzw. in der Zeitung gelesen hat, daß diese unterstützenden Maßnahmen "problematisch" seien - hoch lebe das substantiierte Vorurteil

  = **unausgewogene Meinungsbildung**

- bei einer vorformulieren Absage werden nichtssagende Floskeln verwendet, die - um nicht auf ein rechtlich-dünnes Eis zu gelangen - dem Probanden nicht die Möglichkeit einräumen, einen ehrlichen Hinweis zu erhalten, warum er nicht (in diesem konkreten Fall) berücksichtigt wurde

  = **erstrebte Unangreifbarkeit**

Hier wäre eine Güter-Abwägung notwendig...

MANDANTENBRIEF 03/ 2022

« Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt »

*** *** *** *** ***

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung in dem spannenden Kontext „Der Mensch im Mittelpunkt" stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC — Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
Trust Management Consultants – Gruppe