



Vorstellungsgespräch: Diese Fragen sollten Personaler stellen (Bildquelle: © Leonardo da - Shutterstock.com)

24.01.2017 09:00 CET

Vorstellungsgespräch: Das sollten Sie als Personaler fragen

„Was sind Ihre Stärken und Schwächen?“ oder „Wo sehen Sie sich in 5 Jahren“ – Fragen, die jeder Kandidat im Vorstellungsgespräch schon einmal gehört hat. Wenn Sie Ihre Bewerber im Vorstellungsgespräch wirklich kennen lernen möchten, sollten Sie kreativer sein. Wir haben 7 Personal-Experten gefragt, auf welche Fragen Sie im Interview nicht verzichten sollten, um den idealen Kandidaten für Ihre Vakanz zu finden.

1. Was schuldet ein gutes Unternehmen Ihrer Meinung nach seinen Mitarbeitern?

Genau wie Sie auch bestimmte Erwartungen an diesen Kandidaten haben,

haben die Bewerber Erwartungen an Ihr Unternehmen. So werden Sie nicht nur erfahren, was dieser Kandidat sich von diesem Job und Ihrem Unternehmen erhofft, sondern Sie erhalten auch wertvolle Einblicke aus erster Hand – und können anschließend Schlüsse daraus ziehen, wie Sie Ihr Unternehmen und Ihre Arbeitgebermarke kommunizieren sollten, um Kandidaten für sich zu gewinnen.

2. Welche Trends werden sich Ihrer Meinung nach auf unser Unternehmen auswirken?

Die Antwort auf diese Frage kann Ihnen Einblicke in die Tiefe der Branchenkenntnisse eines Kandidaten geben – und ob sich dieser überhaupt mit solchen Inhalten beschäftigt.

3. Wenn wir Sie einstellen würden, was wäre für Sie ein Grund dafür, dass Sie dieser Position oder dem Unternehmen nicht treu bleiben würden?

Wieder eine Frage, bei der Sie aus der Antwort wichtige Erkenntnisse im Hinblick darauf ziehen können, wie Sie sich als Unternehmen und als möglicher Wunsch-Arbeitgeber positionieren können.

4. Welche Risiken haben Sie in Ihrer letzten Position auf sich genommen?

Innovationen sind für Unternehmen so wichtig wie nie, und diese Frage könnte nicht nur der Schlüssel sein, um ein Gefühl für die Motivationsgründe eines Kandidaten zu bekommen – und dessen Fähigkeit, über den Tellerrand hinaus zu schauen – sondern auch um zu erkennen, wie er mit Risiken umgeht: gut oder schlecht.

5. Wann mussten Sie zuletzt einem Kunden eine negative Nachricht übermitteln und wie haben Sie dies gelöst?

Selbst in den top organisierten Unternehmen können Dinge passieren, die dazu führen, dass eine ausgemachte Deadline nicht eingehalten werden kann. Diese Frage gibt Ihnen die Möglichkeit, abschätzen zu können, wie ein Kandidat mit schwierigen Situationen umgeht.

6. Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie Ihren Humor eingesetzt haben, um diese zu entspannen.

„Die meisten größeren Unternehmen und viele kleine erachten einen gewissen Humor nicht als notwendig und unterstützen die Entwicklung

desselben nicht. Wir glauben fest daran, dass ein glücklicher Mitarbeiter auch ein produktiver ist“, so der Personaler, der diese Frage beigesteuert hat.

7. Was war die nützlichste Kritik, die Sie jemals bekommen haben?

Als eine etwas andere Art des sonst üblichen Klischees „Was ist Ihre größte Schwäche?“ erfahren Personaler über diese Frage, welche Art von Feedback Kandidaten von anderen erhalten – und nebenbei natürlich alles über ihre Schwächen (wie sie von anderen wahrgenommen werden).

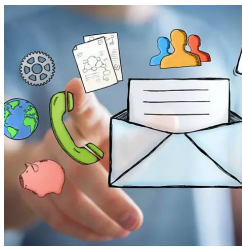
Über die CareerBuilder Germany GmbH

Als international tätiger Anbieter von Human-Resources-Lösungen kennt CareerBuilder den gesamten Recruiting-Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung. Die Online-Jobbörse www.careerbuilder.com ist Marktführer in den USA mit mehr als 24 Mio. Unique Visitors und 1 Mio. Stellenangeboten. In Deutschland vereint CareerBuilder seit Oktober 2011 die Marken JobScout24, Jobs.de und CareerBuilder unter einem Dach und blickt als ehemalige JobScout24 GmbH auf langjährige Expertise im deutschen Markt zurück. Das Kerngeschäft in Deutschland konzentriert sich auf Jobs.de, die Online-Stellenbörse der CareerBuilder Germany GmbH, und Broadbean, die Lösung für zentral gesteuerte, professionelle Anzeigenverteilung.

CareerBuilder und seine Tochterunternehmen sind in den USA, Europa, Canada und Asien tätig.

Weitere Informationen unter www.arbeitgeber.careerbuilder.de

Kontaktpersonen



Karsten Borgmann

Pressekontakt

Managing Director

Geschäftsleitung, PR

karsten.borgmann@careerbuilder.com

089-38038412