opusdei.org

Ein Personalberater plaudert aus der Schule

Die Firmen wählen ihre Mitarbeiter noch heute meist unprofessionell aus. Sie übersehen, dass Selbstkompetenz wichtiger ist als Fachkompetenz.

03.10.2003

Noch heute wählen die Firmen 70 bis 80 Prozent ihrer Mitarbeiter auf dilettantische Weise aus, häufig mit negativen Konsequenzen. Oft wird nur

auf oberflächliche Eindrücke hin eingestellt, und ohne genau zu wissen, was man von einem zukünftigen Mitarbeiter eigentlich erwartet; oder es wird nur ein kleiner Teil der Eignung eines Kandidaten oder einer Kandidatin geprüft. Diese recht radikale Aussage stammt aus dem Munde von Peter Nilitschka, einem freiberuflichen Experten in Personalfragen. Er tat sie im Rahmen eines Vortrags am 7. April dieses Jahres im Zürcher Studentenhaus Allenmoos.

Nilitschka gab seinen Zuhörern in einem lebendig gehaltenen Vortrag sehr konkrete Einblicke in seine Tätigkeit. Er berät seine Kunden – meistens Unternehmen – bei der Suche der richtigen Person für einen bestimmten Arbeitsplatz. Er hilft ihnen und den betroffenen Personen aber auch bei einem so genannten outplacing, also bei der Entlassung und Zukunftsregelung von

Managern, etwa im Fall von Restrukturierungen.

Fachkompetenz ist das Wenigste

Ein sehr wichtiger Beitrag des Beraters sei die Synchronisierung der Erwartungen zwischen der Firma und dem Kandidaten. Dazu muss der Berater sowohl den Charakter der Firma als auch die sogenannte Handlungskompetenz des Kandidaten kennen. Diese Handlungskompetenz setzt sich zusammen aus Selbstkompetenz (Umgang mit sich selbst und mit Kritik, Selbstbewusstsein und -disziplin usw.), Sozialkompetenz (Fähigkeit zum Umgang mit den anderen), Methodenkompetenz (Fähigkeit zum Umgang mit Sachfragen) und Fachkompetenz (Fertigkeiten in einem bestimmten Fachgebiet). Die Firmen, so Nilitschka, prüfen meist nur die Fachkompetenz, doch dies sei völlig

ungenügend. Denn die wissenschaftlich erhärtete Erfahrung zeigt, dass die Fachkompetenz einerseits zum Erfolg eines Mitarbeiters nur zu 10 % beiträgt und andererseits am leichtesten nachträglich zu verbessern ist. Umgekehrt verhält es sich mit der Selbst- und Sozialkompetenz: Sie entscheidet zu 60 bis 70% über den Erfolg und ist zugleich der Bereich, die am schwersten zu verändern ist.

Grosse Firmen wenden zu einer gezielteren Selektion so genannte assessment centers an, eine Kombination von Interviews, Tests, Leistungsproben und Simulationen von Arbeitssituationen. Bei den Interviews spielt die Sichtung der Vergangenheit eine grosse Rolle, denn der Schluss von der Vergangenheit auf die Zukunft besitzt einen hohen Zuverlässigkeitsgrad.

Merkmale des erfolgreichen Hochschulabsolventen

Zum Schluss der oft von interessierten Fragen unterbrochenen Darlegungen verriet Nilitschka die typischen Eigenschaften eines später erfolgreichen Hochschulabsolventen: rasches, gezieltes Studium; gute (nicht unbedingt brillante) Noten; mindestens 2 Semester Auslandsaufenthalt zu Studienzwecken; aktive Mitarbeit in verschiedenen Bereichen; Sachorientierung, nicht Karriereorientierung; Bescheidenheit und Lernbereitschaft; und nicht zuletzt auch Anstand, d.h. ein fundierter moralischer, kultureller und weltanschaulicher Background. Mit reger Diskussion und einer nicht alltäglichen Definition von „Elite“ schloss der anregende Abend: „Elite“ heisst für den Referenten „leisten, sich selbst überwinden, dienen“.

.....

pdf | automatisch generiertes
Dokument von <https://opusdei.org/de-ch/article/ein-personalberater-plaudert-aus-der-schule/> (02.08.2025)