

## Ausbildungswahl und Einstellungskriterien von Unternehmen

Haben wir einige interessante junge Personen gefunden, so müssen wir diese im nächsten Schritt gründlich prüfen.

Durch eine Analyse der Bewerbungsanschreiben und eines Vorstellungsgespräches finden wir heraus, welche Erwartungen wir an unsere Wunschkandidaten stellen. Wenn wir unsere eigenen Erwartungen als Unternehmen kennen und sich in diese beim Bewerber/in wieder finden, können wir von einer guten Passgenauigkeit sprechen.

Beispiel Erwartungen des Unternehmens an den Bewerber	Persönliche Gewichtung (Skala 1-10)	Bewerber A	Ergebnis A	Bewerber B	Ergebnis B
<b>Beispiel Ehrlichkeit</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b><math>8*5=40</math></b>	<b>7</b>	<b><math>8*7=56</math></b>
Werte erhalten					
Messbare Qualität					
Verantwortung übernehmen					
Kundenorientierung					
Freundlichkeit					
Fairer Umgang					
Selbständigkeit					
Hohe Motivation					
Kommunikativ					
engagiert					
offener Umgang					
Kann Vorbild sein					
zeigt sich informiert					
Fachliche Kenntnisse					
wirtschaftlich denkend					
ökologisch					
vertrauenswürdig					
Gegenseitige Wertschätzung					
Offen für Neues					
Identifikation mit Unternehmensziele					
<b>Summe Gesamt</b>					

Hier tragen wir unsere Gewichtung der Firmenziele ein.

Hier werden die einzelnen Ergebnisse multipliziert

Hier tragen wir unsere Bewertung der jeweiligen Bewerber ein.

Hier werden die Gesamtergebnisse vom Bewerber eingetragen und verglichen