

Arbeitsblatt 3a: Personalbeschaffung und Personalauswahl

Ursachen für Personalbedarf eines Unternehmens:

- Ersatz für aus dem Unternehmen ausgeschiedene Mitarbeiter/innen (Kündigung oder Pensionierung)
- Es fällt mehr Arbeit an und es werden neue Mitarbeiter/innen benötigt.

Aufgaben der Personalabteilung bei der Suche neuer MitarbeiterInnen:

- Anforderungen des Arbeitsplatzes müssen aufgeschrieben werden
- Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber/innen herausgefunden werden
- Neue/r Mitarbeiter/in muss zum Hotel/Restaurant passen

Beispiel für ein Anforderungsprofil einer BuchhalterIn:

Merkmale	1	2	3	4	5
Software Kenntnisse (MS Office, SAP)		X			
Branchenkenntnisse				X	
Englischkenntnisse		X			
Buchhaltungskennntnisse	X				
Genauigkeit	X				
Teamfähigkeit		X			
Einsatz/ Leistungsbereitschaft	X				
Kreativität				X	
Kommunikationsfähigkeit			X		

Personalbeschaffung:

Interne Möglichkeiten:

- mit Personalbewegung – durch Versetzen (Nachteil: eine andere Stelle muss neu besetzt werden)
- ohne Personalbewegung - durch Überstunden oder Urlaubsverschiebung (eignet sich bei kurzfristigem Personalbedarf. Längerfristig ungeeignet)

Externe Möglichkeiten:

- Unternehmen selbst sucht Mitarbeiter (durch Stellenanzeige in Zeitungen oder Internet, persönliche Ansprache und Abwerben)
- Personalberater suchen MA für das Unternehmen
- Personalleasing (MA werden kurzfristig „gemietet“), AMS.

Vorteile interner Personalbeschaffung

- Geringere Kosten
- Schneller
- Kürzere Einarbeitungskosten und –zeit
- Bindung an das Unternehmen
- Qualifikation und Motivation ist bereits bekannt
- Entwicklung im Unternehmen möglich

Vorteile externer Personalbeschaffung

- Große Auswahlmöglichkeiten
- Es wird kein weiterer Personalbedarf geschaffen
- Neue MA -> neue Impulse
- Neues Know-how
- Verhinderung automatischer Beförderungen, die möglicherweise die Leistung vermindern
- Anreiz zur Weiterbildung steigt
- Höhere Leistungsbereitschaft bei den bestehenden MitarbeiterInnen (Arbeitsplatzsicherheit sinkt)

Bewerbungsgespräch:

Der erste Eindruck zählt. So ist es auch bei den Bewerbungsunterlagen. Sind die Unterlagen einwandfrei, so kommt es zum nächsten Schritt, dem Bewerbungsgespräch.

Grundsätzlich werden zwei Arten von Bewerbungsgesprächen unterschieden:

- **Unstrukturierte Interviews** (ohne Interviewleitfaden):
Unvorbereitete Gespräche, die sich aus dem Gesprächsfluss entwickeln. Es besteht dabei die Gefahr, dass das Gespräch in Bereiche abgleitet, die mit der eigentlichen Stelle nichts mehr zu tun haben.
- **Strukturierte Interviews** (mit Interviewleitfaden): Gespräch wird anhand eines Fragenkatalogs über die wichtigsten Themen geführt. Vergleich bei mehreren Bewerbern möglich. Mitschrift ist wichtig

Kriterien, die neben den richtigen Antworten noch zählen:

- Pünktliches Erscheinen
- Handy abgeschaltet
- Outfit (Kleidung und Schuhe) sollten mit der Stelle übereinstimmen
- Ordentliches und gepflegtes Äußeres
- Körpersprache, Mimik, Gestik
- Kein Kaugummi

Aufgabenblatt 3a: Personalbeschaffung und Personalauswahl

Ausgangssituation/Aufgabenstellung

Das Hotel Vitalquelle Gauenstein hat folgende Anzeige geschaltet:

Würde Sie eine neue erfüllende Aufgabe als Bardame - Barmann interessieren, dann schauen Sie doch bitte bei uns vorbei.



Bardame/mann

Vollzeit

Sind Sie eine offene kontaktfreudige Persönlichkeit mit guter Allgemeinbildung und Freude am Beruf, dann würden wir uns über ihre berufserfahrene Mitarbeit besonders freuen.

Unser Hotel mit Stil gehört zu den Besten des Montafon. Die Hotelgäste freuen sich über gute Empfehlungen, Kreativität und Wissen des Barmann oder der Bardame. Unaufdringliche Aufmerksamkeit gepaart mit flottem Service sind natürlich neben gutem Auftreten erwünscht.

Bei entsprechendem Einsatz und Teamgeist sowie entsprechender Praxis ist eine überdurchschnittliche Entlohnung bei uns selbstverständlich.

Perfekt deutschsprechend

Wir freuen uns über eine aussagekräftige Bewerbung

Ihre Familie Ewald Netzer

Hotel Vitalquelle Gauenstein

Marion oder Ewald Netzer

Web: www.vitalquelle.at

Quelle: <http://www.karriere.at/jobs/4463506>

Frau Irene Hartl ist im Hotel Gauenstein für die Personalauswahl zuständig.

Aufgabe 1:

- Nennen Sie die möglichen Ursachen für die Aufnahme neuer Mitarbeiter/innen und erklären Sie diese.
- Beschreiben Sie nun die Aufgaben von Frau Hartl um den/die geeignete/n Mitarbeiter/in zu finden.
- Erstellen Sie in diesem Zusammenhang ein Anforderungsprofil für diese Stelle unter Berücksichtigung fachlicher und sozialer Qualifikationen, die die Person mitbringen sollte.

Anforderungsprofil Barmann oder Barfrau

Merkmale	1	2	3	4	5

1 = sehr wichtig... 5 nicht wichtig

Aufgabe 2:

Beschreiben Sie die internen und externen Möglichkeiten, die einem Unternehmen bei der Mitarbeiterauswahl zur Verfügung stehen. Erklären Sie die beiden Varianten, die Frau Hartl anwenden könnte, und die jeweiligen Vorteile.

Aufgabe 3:

Frau Hartl hat nun die Bewerbungen von 20 Personen erhalten. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen hat sie sich entschieden, fünf Personen für ein Bewerbungsgespräch einzuladen.

- a) Erklären Sie die beiden Interviewarten und erläutern Sie, welches Frau Hartl einsetzen sollte.
- b) Frau Hartl wird zu Beginn und während des Gesprächs auf verschiedenste Merkmale der Bewerber/innen achten. Skizzieren Sie diese.

Lösung Aufgabenblatt 3a: Personalbeschaffung und Personalauswahl

Aufgabe 1:

Ursachen:

- Ersatz für aus dem Unternehmen ausgeschiedene Mitarbeiter/innen
- Es fällt mehr Arbeit an und es werden neue Mitarbeiter/innen benötigt.

Aufgaben:

- Anforderungen des Arbeitsplatzes müssen aufgeschrieben werden
- Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber/innen herausgefunden werden
- Neue/r Mitarbeiter/in muss zum Hotel/Restaurant passen

z.B.

Merkmale	1	2	3	4	5
Mixen von Cocktails	X				
Anrichten von Cocktails	X				
Teamfähigkeit		X			
Genauigkeit	X				
Hygiene	X				
Kenntnisse über Hotel und Umgebung				X	
Fachausdrücke		X			
Selbständigkeit			X		
Zeitmanagement (Flexibilität)		X			
Deutschkenntnisse	X				
Kreativität		X			

Aufgabe 2:

Interne Möglichkeiten:

- mit Personalbewegung – durch Versetzen
- ohne Personalbewegung - Überstunden

Externe Möglichkeiten:

- Unternehmen selbst suchen Mitarbeiter
- Personalberater suchen MA für das Hotel
- Personalleasing (MA werden „gemietet“), AMS.

Vorteile interner Personalbeschaffung

- Geringere Kosten
- Schneller
- Kürzere Einarbeitungskosten und –zeit
- Bindung an das Unternehmen
- Qualifikation und Motivation ist bereits bekannt
- Entwicklung im Unternehmen

Vorteile externer Personalbeschaffung

- Große Auswahlmöglichkeiten
- Neue MA -> neue Impulse
- Neues Know-how
- Verhinderung automatischer Beförderungen

Aufgabe 3:

Bewerbungsgespräch:

- Unstrukturierte Interviews (ohne Interviewleitfaden):
Unvorbereitete Gespräche, die sich aus dem Gesprächsfluss entwickeln.
- Strukturierte Interviews (mit Interviewleitfaden): Gespräch wird anhand eines Fragenkatalogs der wichtigsten Themen geführt. Vergleich bei mehreren Bewerbern möglich.
Mitschrift ist wichtig

Frau Hartl sollte ein strukturiertes Interview führen.

Kriterien, die Frau Hartl beobachten wird:

- Pünktliches Erscheinen
- Handy abschalten
- Outfit (Kleidung und Schuhe) sollten mit der Stelle übereinstimmen
- Ordentlich und gepflegtes Äußeres
- Körpersprache, Mimik, Gestik