

Leidet der Employer Brand, wenn Stellenbewerber eine Absage erhalten?

28.01.2010, 17:08 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *m&u GmbH*

Köln, 27.01.2010 - Die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber sowie dessen Image werden aus Sicht von Bewerbern in hohem Maße durch den erlebten Personalauswahlprozess beeinflusst. Ein Zusammenhang, der für den Employer Brand sowohl Chancen als auch Risiken birgt. Gelingt es einem Unternehmen, den Recruiting- und Auswahlprozess fair, nachvollziehbar und effizient zu gestalten, so löst dies positive Effekte auf die Arbeitgebermarke aus – bei den Kandidaten, die eine Zusage vom Unternehmen erhalten, aber auch bei denjenigen Kandidaten ohne Einstellungsangebot. Zu diesem Ergebnis kommt die Kölner Beratungsgesellschaft m&u, die in einer aktuellen Studie bei der Zielgruppe der Hochschulabsolventen und Young Professionals, der Frage nachging, welche Auswirkungen der Personalauswahlprozess auf den Employer Brand hat.

Bei dieser Studie wurden insgesamt 90 Kandidaten für Traineepositionen im nationalen und internationalen Talentprogramm des europäischen Marktführers für Logistik und Briefkommunikation von m&u um ihre Rückmeldung gebeten. Alle Kandidaten hatten vor der Befragung einen mehrstufigen Bewerbungsprozess durchlaufen, an dessen Ende ein Assessment Center stand.

Der Blick auf die Ergebnisse brachte Interessantes zutage: In der Gruppe der Bewerber, die unmittelbar nach dem Assessment Center ein Angebot erhielten, befanden alle Befragten den Auswahlprozess als nahezu bis vollständig „vorbildlich“. Überraschender ist der Blick auf die Gruppe der Kandidaten ohne Angebot. Hier lag der Vergleichswert immerhin bei 76 % Zustimmung zu der Frage nach der Vorbildlichkeit des Prozesses. Bei den Themen „Imagewert“ sowie „Arbeitgeberattraktivität“ fielen die Unterschiede zwischen den beiden Teilgruppen noch geringfügiger aus. Einzelne dem Unternehmen zugeschriebene Imagefaktoren, beispielsweise die führende Branchenstellung oder die internationale Ausrichtung, wiesen hier lediglich graduell Differenzen aus. Und auch bei den Attraktivitätsfaktoren waren sich beide Gruppen weitgehend einig. Top-Werte gab es hier übereinstimmend für „herausfordernde Aufgaben“. Hinzu kommt eines: Diese Antwortmuster waren interessanter Weise unabhängig davon, für welches fachliche Einsatzspektrum oder für welche Programmausrichtung (national oder international) sich die Kandidaten beworben hatten.

Wovon hängt es also ab, ob Kandidaten im Nachgang zu ihrer Bewerbung in positiver Weise über den Bewerbungsprozess sowie über ihren möglichen Arbeitgeber sprechen? „Unsere Studie weist für die Unternehmen und den Auswahlprozess drei Faktoren als erfolgskritisch aus: Persönlichkeit, Professionalität und Transparenz“, so Michael Basmann, Managing Partner von m&u. Und weiter: „Die Ergebnisse haben eines verdeutlicht: sie zeigen, wie Unternehmen zum präferierten Arbeitgeber bei einer hart umkämpften Zielgruppe avancieren. Gelingt es, die drei genannten Erfolgsfaktoren professionell umzusetzen, hinterlässt das Unternehmen auch bei abgelehnten Bewerbern ein positives Bild. Für das Employer Branding sowie für das Design von Auswahlverfahren ein zentrales Ergebnis.“

Die Kölner Beratungsgesellschaft m&u ist eine der führenden Unternehmensberatungen mit dem Schwerpunkt Human Resources. Ihren Kunden liefert m&u Lösungen in den Beratungsfeldern Diagnostik-Management und Veränderungs-Management.

Portrait

Das Unternehmen m&u GmbH ist eine Beratungsgesellschaft mit den Schwerpunkten Human-Resources-Management und Organisationsentwicklung. m&u steht für die Entwicklung und Implementierung passgenauer Strategien und Konzepte. Der Anspruch ist es, den Kunden messbare Vorteile zu liefern. Die Beratungsgesellschaft m&u GmbH hat eine Vielzahl namhafter Unternehmen verschiedener Branchen aus Industrie, Handel und Dienstleistungen und arbeitet mit diesen seit vielen Jahren vertrauensvoll zusammen.

Die Projekterfahrungen sowie das Know-how von m&u GmbH bündeln sich in drei Kernkompetenzfeldern:

1. Beratung
2. Eignungsdiagnostik
3. Personalentwicklung

News-ID: 391973 • Views: 1937 (Stand: 05.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/391973/Leidet-der-Employer-Brand-wenn-Stellenbewerber-eine-Absage-erhalten.html>