



profiTel  
EXECUTIVE  
SOFTWARE

profiSelect®

Programm zur  
Unterstützung von Recruitment-  
und Bewerberauswahl-Verfahren  
sowie zur Bewerber-Verwaltung

profiTel. For better customer relations.

Gosslers Park 11  
22587 Hamburg  
Telefon 040 / 89 79 20 00  
Telefax 040 / 89 79 20 99  
[www.profitel.de](http://www.profitel.de)

# Personalrecruitment mit proSelect

ProSelect ist eine praxisnahe und benutzerfreundliche Softwarelösung für die professionelle und zeitsparende Bewerberverwaltung sowie für den zielgerichteten Recruitmentprozeß, speziell aber nicht ausschließlich in der Call Center Branche, in der häufig in einem kurzen Zeitfenster eine große Anzahl von Bewerbern eingeschätzt werden müssen, bei einer Ausschöpfungsquote von häufig nur 5 – 15%.

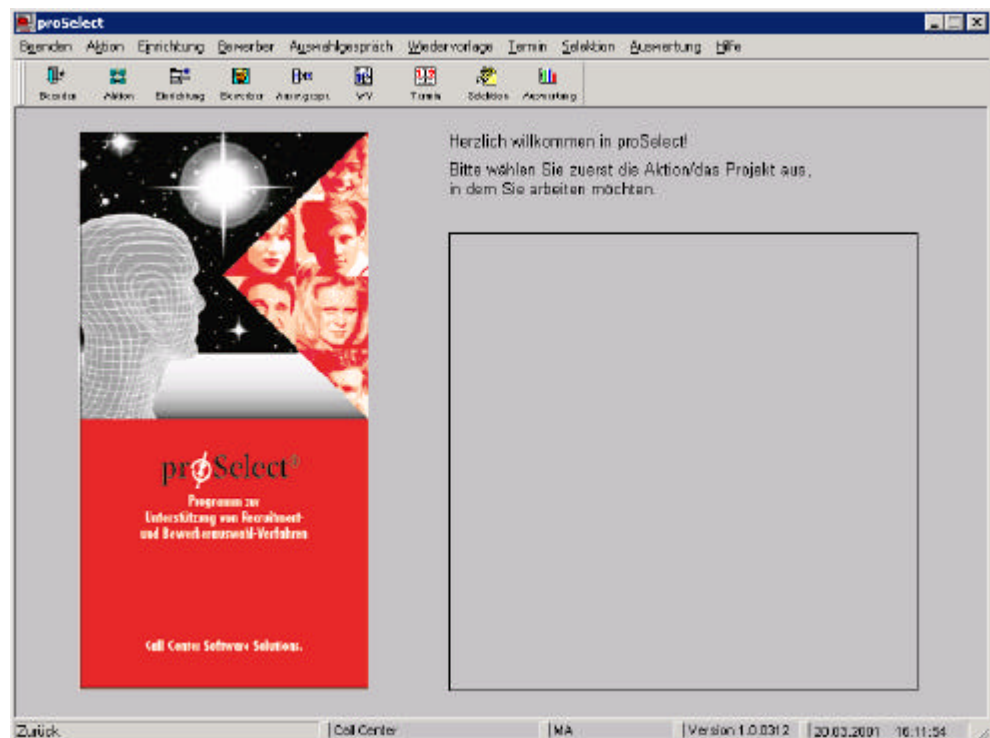
ProSelect als Bewerbermanagement-Software ermöglicht, alle gewünschten Informationen von unternehmensinternen als auch –externen Bewerbern zu erfassen, zu verwalten und zu dokumentieren.

ProSelect unterstützt treffsichere Personalentscheidungen durch die Anwendung des systemintegrierten Recruitmentverfahrens: Info-Telefon, schriftliche Bewerbung, Telefoninterview, Gruppenauswahlgespräch.

ProSelect bietet die Möglichkeit, die zur Steuerung, Durchführung und Optimierung des Recruitmentprozesses notwendigen Auswertungen sowie die bewerbenspezifischen Interview-/Gesprächsprotokolle schnell und unkompliziert abzurufen.

Mit proSelect wird die administrative Begleitung des Recruitmentverfahrens unterstützt und erleichtert: Einladungen, Absagen und andere standardisierte Briefe können hinterlegt und aus dem System heraus angestoßen, Terminierungen im System angelegt und dokumentiert werden u.v.a.m.

Die Eröffnungsmaske ermöglicht den direkten und schnellen Zugriff zu jedem einzelnen Schritt des Recruitmentverfahrens und zu den Daten jedes einzelnen Bewerbers.



# In 5 Schritten zum Ergebnis

---

ProSelect unterstützt mit seinen Programmbausteinen einen in tausenden von Recruitments bewährten Ablauf einer insbesondere auch an ökonomischen Anforderungen der Bewerberauswahl orientierten Vorgehensweise:

## 1. Schritt

**Infotelefon** zur umfassenden Information der Bewerber über die Job- / Stellenanforderungen bei gleichzeitiger Grobselektion vermutlich grundsätzlich nicht geeigneter Bewerber.

## 2. Schritt

Erfassung / Dokumentation der schriftlichen **Bewerbungsunterlagen** von den Bewerbern, die zur Einsendung ihrer Unterlagen aufgrund des Eindruckes aus dem Gespräch am Infotelefon aufgefordert wurden.

## 3. Schritt

Ausführliches (terminiertes) **Telefon-Interview** nach einem festgelegten und stellenbezogenen Interview-Leitfaden zur Abklärung und Vertiefung des Bewerberprofils.

## 4. Schritt

**Bewertung des Bewerberprofils** und Abgleich mit den stellenbezogenen Soll- / Anforderungskriterien.

## 5. Schritt

Bewertung der Eindrücke aus dem (ggf. stattfindenden) **Gruppenauswahlgespräch** bzw. Assessment Center und Erfassung der Ergebnisse.

---

# Das Projekt-Setup

Über das Projekt-Setup wird das aktuelle Recruitmentverfahren im System eingerichtet - Programmierkenntnisse sind dafür nicht erforderlich. Das System macht keine Vorgaben, die Definitionen zu jedem einzelnen Verfahrensschritt sind frei bestimmbar und können uneingeschränkt der jeweiligen Aufgabe und dem stellenbezogenen Anforderungsprofil entsprechend angelegt werden:

- die Angaben, die von jedem Bewerber am Infotelefon erfaßt werden,
- die zu erfassenden Merkmale und Bewertungskriterien zur schriftlichen Bewerbung,
- der Interview-Leitfaden,
- die Bewertungskriterien mit ihren Gewichtungen zum Vorauswahlverfahren,
- die Bewertungskriterien mit Ihren Gewichtungen zum Gruppenauswahlgespräch und
- die bewerberbezogenen Ergebnisse von jedem einzelnen Verfahrensschritt.

Nicht jedes Recruitment-Projekt macht es erforderlich, jeden einzelnen Verfahrensschritt vom Info-Telefon bis zum Gruppenauswahlgespräch durchzuführen. Die Flexibilität von proSelect macht es möglich, sich den Anforderungen der konkreten Aufgabe auch in dieser Hinsicht anzupassen.

The screenshot displays two overlapping windows from the proSelect software. The top window is titled 'Merkmale definieren' and shows a configuration screen for defining characteristics. The bottom window is also titled 'Merkmale definieren' but is focused on the 'Bewertung' (Evaluation) tab, showing a list of evaluation questions and their weights.

**Merkmale definieren (Top Window):**

Aktion	Info-Telefon	Schriftlich	Telefoninterview	Bewertung	Auswahlgespräch	Ergebnis
Informationenquelle	<input checked="" type="checkbox"/>					
Schulbildung	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung	<input checked="" type="checkbox"/>					
jetzige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>					
Kenntnisse	<input type="checkbox"/>					
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>					
Bewerberskapazität	<input type="checkbox"/>					
Flexibilität	<input type="checkbox"/>					
derzeitiges Jahresbrutto	<input type="checkbox"/>					
geplantes Jahresbrutto	<input type="checkbox"/>					
Kündigungsfrist	<input type="checkbox"/>					
Verfügbar ab	<input checked="" type="checkbox"/>					
Kommunikative Kompeten	<input type="checkbox"/>					

**Merkmale definieren (Bottom Window - Bewertung Tab):**

Bewertungsthema	Gewichtung	Bewertungsfragen		Bewertungsskala		KO	Gewichtung
Beruf. Voraussetzungen	1,0						
Stellenbezogene Voraus.	1,0						
Kommunikative Kompetenz	1,0						
		<b>Bewertungsfragen</b>	<b>Korridor</b>	<b>KO</b>			
		1 Klar Vorstellung über die Aufgabe	von 2 bis 3	<input type="checkbox"/>	1		
		2 Motivation	von 1 bis 2	<input type="checkbox"/>	2		
		3 Gute Umgangsformen	von 1 bis 2	<input type="checkbox"/>	1		
		4 Fremdsprachen	von 3 bis 4	<input type="checkbox"/>	1		
		5 Kundenorientierung	von 1 bis 2	<input checked="" type="checkbox"/>	3		
		6 Verkaufsorientierung	von 1 bis 2	<input checked="" type="checkbox"/>	3		
		7 Zielorientierung	von 2 bis 3	<input type="checkbox"/>	2		
		8 Führungsqualitäten	von 2 bis 3	<input checked="" type="checkbox"/>	2		

**Bewerberposition:** Teamcoordinator

Buttons: **Neu** **Löschen**

System Information: Call Center | MA | Version 1.0.0312 | 22.03.2001 12:15:32

# Die Bewerberstammdaten

---

Die Bewerberstammdaten – Name, Anschrift, Alter etc – erscheinen auf allen Masken zu den unterschiedlichen Schritten des Recruitment-Prozesses. Sie können jederzeit ergänzt oder korrigiert werden.

Der automatische Dublettenabgleich bei der Erfassung eines neuen Bewerbers verhindert, daß ein Interessent doppelt aufgenommen wird bzw. hilft, eventuelle Doppelbewerber zu erkennen.

The screenshot shows the 'proSelect' application window with a menu bar (Zurück, Erfassung, Suchen, Wiedervorlagen, Speichern) and a toolbar. The main area is titled 'Bewerberdaten' and contains the following fields:

Anrede	Herr		
Titel			
Vorname	Jürgen		
Nachname	Kohlen		
Strasse	Flemesstr. 15		
PLZ/Ort	30123 Hannover		
Land			
Geburtstag	00.00.0000	Alter	38
Telefon1	0511-93012		
Telefon2			
Telefax			
Mobil	0172-5431134		
Email			
Position	Urlaubsexperte		
Kommentar	- selbständig TotoLotto Annahmestelle mit Verkauf von Reisen, ab Januar übernimmt die Ehefrau das Geschäft, hat auch journalistische Ausbildung und Berufserfahrung		

At the bottom of the window, there are buttons for 'Bereit' and 'Ca'.

# Das Info-Telefon

Um eine einheitliche Bearbeitung von Bewerberanrufen zu garantieren, wird das Modul Infotelefon genutzt. Damit ist die Möglichkeit gegeben, schnell, übersichtlich und standardisiert die Bewerberkontakte zu erfassen, erste wichtige Angaben zum Bewerberprofil zu ermitteln und zu dokumentieren. Damit ist auch bereits der erste Schritt zur Bewerberselektion getan: nur die Bewerber werden aufgefordert ihre Unterlagen zuzuschicken, die dem Anforderungsprofil bzgl. der „hard-facts“ entsprechen.

**proSelect**  
Zurück Erfassung Suchen Wiedervorlagen Speichern Löschen Protokoll Termin

**Bewerberdaten**

Anrede	Herr	Info-Telefon	Schriftlich	Telefoninterview	Bewertung	Ergebnisse
Titel		Informationsquelle	Hann. Wochenblatt 27.12			
Vorname	Jürgen	Schulbildung	=>Realschule, Handelsschule			
Nachname	Kohlen	Ausbildung	=>kaufm. Ausbildung, Sonstiges			
Strasse	Flemesstr. 15	jetzige Tätigkeit	Sonstiges			
PLZ/Ort	30123 Hannover	Kenntnisse	=>Berufserf. im Reisebüro, Telef			
Land		Fremdsprachen	=>Englisch, Französisch			
Geburtstag	00.00.0000	Alter	38			
Telefon1	0511-93012					
Telefon2						
Telefax						
Mobil	0172-5431134					
Email						
Position	Urlaubsexperte					
Kommentar	- selbständig TotoLotto Annahmes mit Verkauf von Reisen, ab Januar übernimmt die Ehefrau das Gesch; - hat auch journalistische Ausbildu und Berufserfahrung					

**proSelect**  
Zurück Erfassung Suchen Wiedervorlagen Speichern Löschen Protokoll Termin

**Bewerberdaten**

Anrede	Herr	Info-Telefon	Schriftlich	Telefoninterview	Bewertung	Ergebnisse
Titel		<b>Ergebnis Info-Telefon</b>				
Vorname	Jürgen	Ergebnis Schriftlich				
Nachname	Kohlen	Ergebnis Telefoninterview				
Strasse	Flemesstr. 15	Datum des Gespräches 28.12.2000 18:14 Erfasst Geändert SUP				
PLZ/Ort	30123 Hannover	<b>Hauptergebnis</b>				
Land		<input checked="" type="checkbox"/> Eignung				
Geburtstag	00.00.0000	<input checked="" type="checkbox"/> Bewerbungsunterlagen				
Telefon1	0511-93012	<input type="checkbox"/> Wiedervorlage				
Telefon2		<input type="checkbox"/> Mailing				
Telefax		<b>Untergebnis</b>				
Mobil	0172-5431134	<input checked="" type="checkbox"/> vom Bewerber zugesagt				
Email		<input type="checkbox"/> von uns abgelehnt				
Position	Urlaubsexperte	<input type="checkbox"/> vom Bewerber abgelehnt				
Kommentar	- selbständig TotoLotto Annahmestelle mit Verkauf von Reisen, ab Januar übernimmt die Ehefrau das Geschäft, - hat auch journalistische Ausbildung und Berufserfahrung					

Bereit | Call Center | MA / ORACLE | Version 1.0.0322 | 23.03.2001 09:35:11

# Erfassung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen

Die schriftliche Bewerbung wird einer genauen Analyse gemäß den im System angelegten Merkmalen unterzogen. Die Ergebnisse werden in proSelect einfach per Mausklick dokumentiert.

Wird auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung eine Absage erteilt, können im System hinterlegte standardisierte Briefe an den Bewerber direkt aus dem System angestoßen und in der Bewerberhistorie dokumentiert werden.

**proSelect**

Zurück Erfassung Suchen Wiedervorlagen Speichern Löschen Protokoll Termin

Zurück Erfassung Suchen W/V Speichern Abbrechen Protokoll Termin

**Bewerberdaten**

Anrede Herr  
Titel  
Vorname Jürgen  
Nachname Kohlen  
Strasse Fledesstr. 15  
PLZ/Ort 30123 Hannover  
Land  
Geburtstag 00.00.0000 Alter 38  
Telefon1 0511-93012  
Telefon2  
Telefax  
Mobil 0172-5431134  
Email  
Position Urlaubsexperte  
Kommentar  
- selbständig TotoLotto Annahme mit Verkauf von Reisen, ab Janu übernimmt die Ehefrau das Gesch  
- hat auch journalistische Ausbil und Berufserfahrung

Info-Telefon  
**Schriftlich**  
Telefoninterview  
Bewertung  
Ergebnisse

Gesamteindruck	gut
Rechtschreibung	ausreichend
schriftlicher Ausdruck	gut
Ang. Infotel./Bw. identiscja	
Lebenslauf	vollständig
Zeugnisse	vollständig
häufiger Arbeitsplatzw.	nein

sehr gut  
 gut  
 ausreichend  
 unzureichend

**proSelect**

Zurück Erfassung Suchen Wiedervorlagen Speichern Löschen Protokoll Termin

Zurück Erfassung Suchen W/V Speichern Abbrechen Protokoll Termin

**Bewerberdaten**

Anrede Herr  
Titel  
Vorname Jürgen  
Nachname Kohlen  
Strasse Fledesstr. 15  
PLZ/Ort 30123 Hannover  
Land  
Geburtstag 00.00.0000 Alter 38  
Telefon1 0511-93012  
Telefon2  
Telefax  
Mobil 0172-5431134  
Email  
Position Urlaubsexperte  
Kommentar  
- selbständig TotoLotto Annahmestelle mit Verkauf von Reisen, ab Januar übernimmt die Ehefrau das Geschäft, - hat auch journalistische Ausbildung und Berufserfahrung

Info-Telefon  
Schriftlich  
**Telefoninterview**  
Bewertung  
Ergebnisse

Ergebnis Info-Telefon  
Ergebnis Schriftlich  
Ergebnis Telefoninterview

Datum der Erfassung 04.01.2001 11:25 Erfasst MA Geändert WWW

**Hauptergebnis**

- Eignung
- Einladung Telefoninterview
- Kommentar

**Untergebnis**

- ja
- nein
- wg. TZ zurückgestellt

Bereit

Call Center MA / ORACLE Version 1.0.0322 23.03.2001 09:38:28

# Das Telefoninterview

Das Telefoninterview ist der letzte Schritt im Vorauswahlverfahren. Der Gesprächsleitfaden wird in proSelect angelegt und steht dem Interviewer zu jedem Zeitpunkt zur Verfügung. Die Maske ist so aufgebaut, daß die hinterlegte Frage als auch das zugehörige Textfeld für die Bewerberantwort vollständig auf dem Bildschirm zu sehen sind.

Zu jedem Bewerber wird eine Einschätzung seiner Fähigkeiten vor dem Hintergrund des stellenbezogenen Anforderungsprofils erstellt.

Die Terminierung für die Telefoninterviews wird ebenfalls über proSelect durchgeführt und in systemintegrierten individuellen Terminkalendern für jeden einzelnen Interviewer dokumentiert. Die Terminübersicht zeigt den aktuellen Stand der Terminierungen für alle Interviewer an.

Hinterlegte und standardisierte Absagebriefe oder Einladungen für das Gruppenauswahlgespräch können direkt aus der Maske angestoßen werden.

The screenshot displays the proSelect software interface. The top window, titled 'Terminkalender', shows a weekly calendar for the week of March 19, 2001. It lists interview slots for various interviewers, including Susanne Matthias, Ulrike Albers, Ulf Kaufert, Lothar Dietrich, and Renate Horn. The bottom window, titled 'Bewerberdaten', shows the profile of a candidate named Jürgen Kohlen. The profile includes contact information, a position of 'Urlaubsexperte', and a detailed comment about his background as a former journalist and travel agent. The 'Fragen des Telefoninterviews' section contains two questions, and the 'Antwort' section shows the candidate's response to the first question.

Uhrzeit	Montag, 19.03	Dienstag, 20.03	Mittwoch, 21.03	Donnerstag, 22.03	Freitag, 23.03	S
07:00 - 08:00	Matthies, Susanne 089-7584901 Teamcoordinator	Reserviert	Reserviert	Dingler, Peter 04756-87609 Teamcoordinator	Böhme, Oliver 0522-1619332 Urlaubsexperte	R
08:00 - 09:00	Albers, Ulrike 0511-7443019 Teamcoordinator	Mielke, Marcus 0511-7652340 Teamcoordinator	Reserviert	Hannemann, Petra 02153-800456	Kriese, Carsten 05721-65832	
09:00 - 10:00	Kaufert, Ulf 0511-2151192 Teamcoordinator	Kohlenber 05511-930 Urlaubsexp				
10:00 - 11:00		Barnholze 05971-527 Teamcoor				
11:00 - 12:00	Dietrich, Lothar 05123-978675 Teamcoordinator	Reserviert Postbank				
12:00 - 13:00	Reserviert	Reserviert				
13:00 - 14:00	Horn, Renate 040-234543 Teamcoordinator	Kielhorn, C 0511-5476 Teamcoor				

**Bewerberdaten**

Anrede: Herr  
Titel: \_\_\_\_\_  
Vorname: Jürgen  
Nachname: Kohlen  
Strasse: Flemesstr. 15  
PLZ/Ort: 30123 Hannover  
Land: \_\_\_\_\_  
Geburtsdatum: 00.00.0000 Alter: 38  
Telefon1: 0511-93012  
Telefon2: \_\_\_\_\_  
Telefax: \_\_\_\_\_  
Mobil: 0172-5431134  
Email: \_\_\_\_\_  
Position: Urlaubsexperte

**Fragen des Telefoninterviews**

1 Bitte schildern Sie mir Ihren Lebenslauf, beginnend mit der Zeit nach der Schule.

2 Was reizt Sie an der Tätigkeit im Customer Communication Center von TV Travel Shop?

**Antwort**

Da habe ich zunächst eine Ausbildung als Industriekaufmann gemacht. Bin dann dort übernommen worden, habe weitere 2 Jahre in dem Unternehmen gearbeitet, ich habe dann meinen Zivildienst abgeleistet innerhalb der Verwaltung. Danach konnte ich eine journalistische Ausbildung beginnen, die ich auch abgeschlossen habe, wurde auch hier übernommen und war dann 10 Jahre dort als Redakteur tätig, die Arbeit hat mir sehr viel Spaß gemacht. Aus persönlichen Gründen mußte ich jedoch die Zeitung verlassen. Seitdem führe ich für meine Frau unser gemeinsames Reisebüro mit Lotto-Filiale. Ich möchte mich beruflich verändern, weil meine Frau den Laden jetzt alleine machen kann und ich für mich eine andere berufliche anstreben kann. Deswegen bewerbe ich mich bei Ihnen. Ich hoffe auch, daß ich in Ihrem Unternehmen Aufstiegsmöglichkeiten habe.



# Das Gruppenauswahlgespräch mit Assessment-Charakter

Für jedes Gruppenauswahlgespräch wird in proSelect eine Teilnehmerübersicht mit den bewerberbezogenen Daten zum Namen, dem Wohnort und zum Alter sowie sechs weiteren frei bestimmbar Informationen aus dem vorangegangenen Vorauswahlverfahren und einem individuell zu formulierenden Hinweis erstellt und ausgedruckt. So steht jedem Beobachter eine Kurzdarstellung der wichtigsten Angaben zu jedem Bewerber zur Verfügung.

Analog zur Vorauswahl kann auch für die Endauswahl zu jedem Bewerber eine Bewertung nach einem standardisierten Schema erstellt und das Ergebnis des Gruppenauswahlgespräches eingegeben werden.

Zu jedem Bewerber steht am Ende des Verfahrens die vollständige Dokumentation des Prozesses mit allen Informationen zur Verfügung.

Teilnehmer des Auswahlgespräches								
<b>Aktion</b>		Call Center						
<b>Datum des Gespräches</b>		06.02.2001 09:00 Uhr						
<b>Bewerberposition</b>		Teamcoordinator						
	Name, Vorname	Alter	Wohnort	Ausbildung	jetzige Tätigkeit	derzeitiges Jahresbrutto	geplantes Jahresbrutto	Verfüc
1	Firge, Sascha	32	39116 Magdeburg	kaufm. Ausbildung, mind. 5 Jahre i. Reiseb.	im Reisebüro	57.501 - 60.000 DM	57.501 - 60.000 DM	01.C
2	Fitter, Nadine	28	30419 Hannover	Reiseverkehrskaufm mind. 5 Jahre i. Reiseb.	im Reisebüro	57.501 - 60.000 DM	55.001 - 57.500 DM	01.C
3	Pezer, Claudia	31	31628 Landesbergen	Reiseverkehrskaufm mind. 5 Jahre i. Reiseb.	im Reisebüro	47.501 - 50.000 DM	57.501 - 60.000 DM	01.C
4	Schadel, Wiebke	34	30449 Hannover	kaufm. Ausbildung, mind. 5 Jahre i. Reiseb., Hotelfach	im Reisebüro	47.501 - 50.000 DM	55.001 - 57.500 DM	01.C

Zurück    Drucken

# Die Bewertung

Voraussetzung für jede gezielte Personalsuche und-auswahl ist ein präzises stellenbezogenes Anforderungsprofil. Darunter ist die Gesamtheit der fachlichen, sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu verstehen, die über Erfolg oder Mißerfolg innerhalb einer bestimmten Funktion oder Stelle entscheiden.

Mit Hilfe der im System hinterlegten Bewertungskriterien kann für jeden Bewerber der Vergleich zwischen seinem Profil und dem Anforderungsprofil der angestrebten Stelle erstellt werden. Die Einschätzung des Bewerberprofils wird standardisiert und objektiviert und nach identischen Kriterien mit den anderen vergleichbar gemacht. Eine weitgehend vom subjektivem Empfinden losgelöste Bewerberauswahl wird dadurch unterstützt.

Die Bewertungskriterien sind frei und dem Anforderungsprofil entsprechend definierbar. Die unterschiedliche Gewichtung dieser Kriterien, die Festlegung eines einzuhaltenden Korridors und die Bestimmung von K.O.-Kriterien erlauben einen noch genaueren Abgleich von Bewerber- und Anforderungsprofil.

Die Bewerberbewertung kann nach dem Vorauswahlverfahren (Infotelefon, schriftliche Bewerbung, Telefoninterview) und der Endauswahl (Gruppenauswahlgespräch) mit unterschiedlichen Kriterien vorgenommen werden.

The screenshot displays the 'proSelect' software interface. The main window is titled 'Bewerberdaten' and contains a form for entering candidate information and a section for evaluation. The evaluation section is titled 'Bewertung' and includes a list of criteria with corresponding scores and a legend for the scoring system.

Info-Telefon	Schriftlich	Telefoninterview	Bewertung	Ergebnisse
<b>Stellenbezogene Voraus.</b>				
9 zeitliche Flexibilität				
			1	
<b>Kommunikative Kompetenz</b>				
1 Hat eine akzeptable Stimme				
			3	
2 Kann sich schnell auf den Gesprächspartner einstellen				
			2	
3 aktives Zuhören/läßt ausreden				
			2	
4 Aktive Gesprächsführung				
			2	
5 spricht flüssig und gut artikuliert				
			2	
6 Fragt im Zweifelsfall zurück				
			3	
7 Kommt auf den Punkt				
			3	
8 Argumentiert verständlich und überzeugend				
			3	
9 Spricht bildlich und mit Beispielen				
			4	

**Legende:**

- 1 trifft voll zu
- 2 trifft eher zu
- 3 durchschnittlich (+)
- 4 durchschnittlich (-)
- 5 trifft eher nicht zu
- 6 trifft nicht zu

**Kandidatendaten:**

- Anrede: Herr
- Titel: [ ]
- Vorname: Jürgen
- Nachname: Kohlen
- Strasse: Flemesstr. 15
- PLZ/Ort: 30123 Hannover
- Land: [ ]
- Geburtstag: 00.00.0000 Alter: 38
- Telefon1: 0511-93012
- Telefon2: [ ]
- Telefax: [ ]
- Mobil: 0172-5431134
- Email: [ ]
- Position: Urlaubsexperte
- Kommentar: - selbständig TotoLotto Annahmestelle mit Verkauf von Reisen, ab Januar übernimmt die Ehefrau das Geschäft, - hat auch journalistische Ausbildung und Berufserfahrung

**Footer:** Bereit | Call Center | MA / ORACLE | Version 1.0.0322 | 23.03.2001 09:45:16

# Das Bewertungsprofil

Die Kriterien zur Bewertung der Bewerber bezüglich der Ergebnisse und Eindrücke aus dem Telefoninterview, aber auch aus den Gruppenauswahlgesprächen/Assessment Center beziehungsweise dem Einzelgespräch, können inhaltlich je Position frei definiert werden, Gewichtungen (je Einzelaspekt oder je Dimension) können beliebig bestimmt werden. Soll-Korridore, KO-Kriterien und erreichte Punktzahl zeigen sehr schnell, inwieweit das Profil des Bewerbers (auch im Vergleich zu dem der Mitbewerber) für die Besetzung der Position geeignet ist.

		Bewertung							
<b>Aktion</b>	Call Center							1 - trifft voll zu	
<b>Bewerber</b>	Jürgen Kohlen							2 - trifft eher zu	
<b>Datum der Erfassung</b>	11.01.2001							3 - durchschnittlich (+)	
<b>Datum der Auswertung</b>	15.03.2001							4 - durchschnittlich (-)	
								5 - trifft eher nicht zu	
								6 - trifft nicht zu	
								☐ = Korridor	
<b>Stellenbezogene Voraus.</b>								<b>KO Punkte</b>	
	zeitliche Flexibilität	1	2	3	4	5	6	<input type="checkbox"/>	8,00
<b>Zwischensumme</b>									<b>62,00</b>
<b>Kommunikative Kompetenz</b>								<b>KO Punkte</b>	
	Hat eine akzeptable Stimme	1	2	3	4	5	6	<input type="checkbox"/>	2,00
	Kann sich schnell auf den Gesprächspartner einstellen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input checked="" type="checkbox"/>	12,00
	aktives Zuhören/läßt ausreden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	8,00
	Aktive Gesprächsführung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input checked="" type="checkbox"/>	12,00
	spricht flüssig und gut artikuliert	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	8,00
	Fragt im Zweifelsfall zurück	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	4,00
	Kommt auf den Punkt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	4,00
	Argumentiert verständlich und überzeugend	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input checked="" type="checkbox"/>	6,00
	Spricht bildlich und mit Beispielen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	4,00
	Verfügt über einen umfangreichen Wortschatz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	4,00
	Spricht grammatikalisch korrekt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	8,00
	Verwendet nie/nur selten Reiz- und Füllwörter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	8,00
	Reagiert geschickt auf kritisches Hinterfragen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	<input type="checkbox"/>	8,00
<b>Zwischensumme</b>									<b>88,00</b>
<b>Gesamtsumme</b>									<b>178,00</b>
<b>Max. Punkte zu erreichen</b>								232,00	<b>% erreicht 76,72</b>
<b>Alle Kriterien wurden erfüllt</b>	Nein								
<b>Anzahl Nennungen innerhalb des Korridors</b>	23							von max.	34
<b>Überschritten</b>	8								
<b>Unterschritten</b>	5								
<b>Alle KO-Kriterien wurden erfüllt</b>	Nein							von max.	8
<b>Anzahl KO-Kriterien überschritten</b>	1								
<b>Anzahl KO-Kriterien unterschritten</b>	1								

# Die Auswertung

Um Recruitmentprozesse zu steuern und zu optimieren sind Statistiken und Reports eine große Hilfe. Daten können aktuell zu jedem Zeitpunkt und über jeden Zeitraum des Projektes erhoben und kurzfristig darauf reagiert werden.

Die wichtigsten und standardisierten Reports zu jedem einzelnen Verfahrensschritt können schnell auf Mausklick abgefragt und ausgedruckt, gefaxt oder per E-mail verschickt werden. Gerade die qualitativen und quantitativen Auswertungen des Infotelefon sind ein wichtiges Management-Steuerungsinstrument, wenn es um die Entscheidungen für weitere Anwerbeaktivitäten / Medien geht.

**proSelect**  
Zurück Auswerten Abbrechen Drucken

**Auswertung**  
Auswertungszeitraum von 27.12.2000 bis 20.03.2001 Phase Alle Phasen  Bewerber auflisten

**Aktion** Call Center  
**Auswertungszeitraum** 27.12.2000 bis 20.03.2001 **Auswertung**  
**Anzahl Bewerber in der Aktion** 1056  
 - schriftlich 351  
 - über den Auswertungszeitraum 351

Einfachnennung			Einfachnennung		
Gesamteindruck	abs.	%	Rechtschreibung		
sehr gut	11	3,37	ausreichend		
gut	231	70,86	unzureichend		
ausreichend	73	22,39			
unzureichend	11	3,37			
<b>Summe</b>	<b>326</b>	<b>100,00</b>	<b>Summe</b>		

**Demographiereport**  
 Infotelefon  
 Schriftlich  
 Ergebnisreport  
 Stammdatenreport  
 Bewertungen Telefoninterview  
 Bewertungen Auswahlgespräch

---

**proSelect**  
Zurück Auswerten Abbrechen Drucken

**Auswertung**  
Auswertungszeitraum von 27.12.2000 bis 20.03.2001 Phase Infotelefon  Bewerber auflisten

**Demographiereport**  
 Infotelefon  
 Schriftlich  
 Ergebnisreport  
 Stammdatenreport  
 Bewertungen Telefoninterview  
 Bewertungen Auswahlgespräch

**Aktion** Call Center  
**Auswertungszeitraum** 27.12.2000 bis 20.03.2001 **Auswertung vom** 20.03.2001  
**Anzahl Bewerber in der Aktion** 1056  
 - über den Auswertungszeitraum 1039  
**Phase** Infotelefon

Alter	Anzahl	Prozent	Geschlecht	Anzahl	Prozent
15 bis 20 Jahre	35	3,37	Männlich	432	41,3
21 bis 25 Jahre	168	16,17	Weiblich	607	58,7
26 bis 30 Jahre	129	12,42	keine Angabe	0	0,0
31 bis 35 Jahre	137	13,19	<b>Gesamt</b>	<b>1039</b>	<b>100,0</b>
36 bis 40 Jahre	93	8,95			
41 bis 45 Jahre	100	9,62			
46 bis 50 Jahre	55	5,29			
51 bis 55 Jahre	25	2,41			

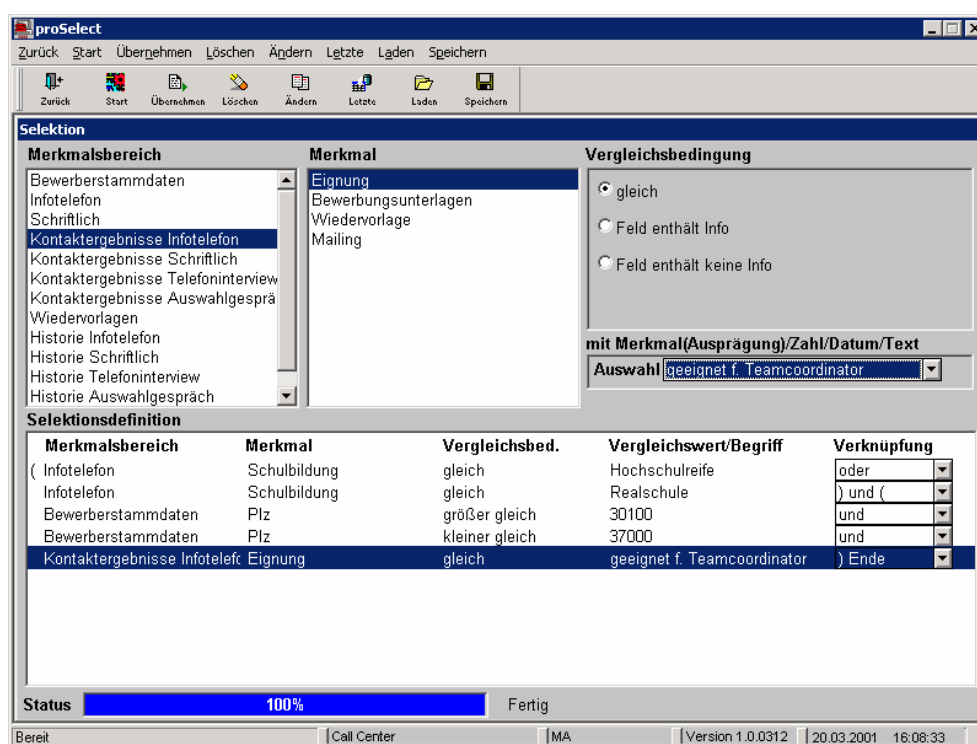
**Position** **Anzahl** **Proz**

Bereit | Call Center | MA | Version 1.0.0312 | 20.03.2001 16:37:02

# Die Selektion

Bewerber können nach beliebig vielen und beliebig kombinierbaren Merkmalen des Auswahlverfahrens selektiert werden: nach Stammdaten, nach der angestrebten Position, nach Angaben aus dem Infotelefon usw. Wenn Bewerber z.B. mit einem bestimmten Profil und / oder einem bestimmten Verfügbarkeitsdatum gezielt angesprochen werden sollen, wenn bestimmte Bewerber z.B. für ein späteres Auswahlverfahren vorgesehen werden sollen oder aus welchen Gründen auch immer eine Selektion notwendig ist – mit proSelect lassen sich die Kandidaten einach per Mausklick aus dem Gesamtbestand an Bewerbern herausfiltern.

Die Mailing-Funktion erlaubt die zügige Adressierung von hinterlegten Serienbriefen und das Verschicken, Faxen oder Mailen an die selektierten Bewerber.



# Allgemeines

---

Die Implementierung setzt keinen Datenbank-Spezialisten voraus, sondern kann von jedem Anwender mit Windows-Grundkenntnissen vorgenommen werden. Im Lieferumfang ist eine komplette Installationsroutine enthalten.

Es wird automatisch ein Desktop-Symbol angelegt.

Die Anwenderschulung umfaßt erfahrungsgemäß einen Tag. Bei der Einrichtung von Recruitmentprojekten kann die Beratung von profitel in Anspruch genommen werden. Der Beratungsumfang beträgt erfahrungsgemäß 2 Tage.

ProSelect ist in zwei Versionen lieferbar:

- Als Einzelplatz-Version mit lizenzfreier Microsoft MSDE-Datenbank
- Als Mehrplatz-Version auf Basis einer MS-SQL Datenbank. Die mehrplatzfähige SQL-Datenbank ist im Preis von proSelect **nicht** enthalten.

## Systemvoraussetzungen

Client: Windows 2000/XP

Datenbank: bei Einzelplatz kostenfreie MSDE (wird mitgeliefert),  
andere SQL-Datenbanken auf Anfrage,  
bei Mehrplatzversion MS-SQL Server

Arbeitsspeicher: ab 64 MB RAM, empfohlen wird 128 MB RAM (bei Einzelplatz-Version)  
und 256 MB RAM (bei Mehrplatz-Version)

Server: bei Einzelplatz-Version nicht notwendig, bei Mehrplatz-Version ein  
windowsbasiertes Serversystem, welches für die MS-SQL Datenbank  
geeignet ist

---