

Intuition, ein fantastisches Rekrutierungswerkzeug... um Fehler zu machen

Frédéric Le Pennec · 9. Oktober 2024



Sich auf sein Instinkt beim Rekrutieren von Business Managers zu verlassen, führt zu kostspieligen kognitiven Verzerrungen. Strukturierte Methoden und objektive Kriterien ermöglichen fundierte Entscheidungen und verbessern die Qualität der Rekrutierungen.

Business Managers einzustellen ist ein heikles Unterfangen, das den Erfolg jedes Beratungsunternehmens maßgeblich beeinflusst. Dennoch ist es oft verlockend, sich auf sein Bauchgefühl zu verlassen, in der Annahme, dass Erfahrung und ein "gutes Gefühl" ausreichen, um den idealen Kandidaten zu erkennen. Doch dieses übermäßige Vertrauen in die Intuition kann gefährlich sein. Tatsächlich öffnet es die Tür zu kognitiven Verzerrungen, die das Urteil verfälschen und zu teuren Rekrutierungsfehlern führen können.

Warum Intuition keine zuverlässige Methode ist

Intuition ist kein neutrales Werkzeug. Sie wird oft von unseren unbewussten Vorurteilen, unseren vergangenen Erfahrungen und unseren eigenen Verzerrungen beeinflusst. So ist es natürlich, sich mit Kandidaten wohler zu fühlen, die uns ähneln, unsere Interessen teilen oder einen ähnlichen Werdegang haben. Aber ist das wirklich ein Erfolgsversprechen für die Stelle? Nicht unbedingt. Diese Verzerrungen können uns dazu bringen, Talente zu übersehen, die, obwohl sie etwas anders sind als wir es uns vorgestellt haben, einen echten Mehrwert für das Team hätten bringen können.

Bestätigungsverzerrung: eine unsichtbare Gefahr

Die Bestätigungsverzerrung ist ein Klassiker: Sobald ein erster Eindruck gebildet wurde, neigen wir dazu, Informationen zu suchen, die diese Intuition bestätigen, während wir diejenigen ignorieren, die sie widerlegen. Wenn zum Beispiel ein Kandidat Ihnen von Anfang an gefällt, könnten Sie seine positiven Antworten überbewerten und diejenigen minimieren, die Schwächen aufzeigen. Dies ist ein rutschiger Abhang, der zu wenig objektiven Entscheidungen führt.

Ähnlichkeitsverzerrung: die Illusion der Kompatibilität

Wir neigen alle dazu, Menschen zu bevorzugen, die uns ähneln. Das ist menschlich, aber auch eine Falle. Die Ähnlichkeitsverzerrung führt dazu, dass wir Profile rekrutieren, die unseren eigenen Werdegang, unsere Interessen oder unsere Denkweise teilen. Dies kann die Vielfalt der Perspektiven im Team einschränken, obwohl ein neuer oder ergänzender Ansatz oft von Vorteil für die Gesamtleistung wäre.

Heiligenschein-Effekt: Vorsicht vor dem trügerischen Glanz

Ein weiterer häufig bei Rekrutierungen beobachteter Bias ist der Heiligenschein-Effekt. Wenn ein Kandidat sich durch eine besondere Eigenschaft (hervorragende Kommunikation, Werdegang in einem großen Unternehmen etc.) auszeichnet, ist es leicht, diese Qualität so leuchten zu lassen, dass mögliche Schwächen verdeckt werden. Ein guter Kommunikator ist jedoch nicht zwangsläufig ein guter Manager, und die Arbeit in einem großen Unternehmen garantiert nicht die Fähigkeit, in einer dynamischen Beratungsumgebung Leistung zu erbringen.

Die Lösung? Setzen Sie auf Objektivität

Angesichts dieser Verzerrungen ist es zwingend erforderlich, sich auf objektive Kriterien und rigorose Bewertungsmethoden zu stützen. Bevor Sie den Prozess beginnen, stellen Sie sicher, dass Sie die für die Stelle erforderlichen technischen Fähigkeiten, die gesuchten zwischenmenschlichen Qualitäten und die zu erreichenden Ziele klar definiert haben.

Werkzeuge wie strukturierte Interviews, Fallstudien und Kompetenztests ermöglichen es, die Kandidaten auf konkreter Basis zu vergleichen und so den Einfluss subjektiver Eindrücke zu begrenzen. Gleichzeitig kann die Analyse der Leistungen der bereits eingesetzten Business Managers wertvolle Daten liefern, um Ihre Kriterien anzupassen und die Qualität Ihrer zukünftigen Rekrutierungen zu verbessern.

Die Bedeutung der Zusammenarbeit im Rekrutierungsprozess

Die Rekrutierung sollte niemals auf einer einzelnen Person beruhen. Betroffene mehrere Mitglieder Ihres Teams, um unterschiedliche Standpunkte gegenüberzustellen und den Einfluss individueller Verzerrungen zu reduzieren. Außerdem helfen offene Gespräche und Feedback während des gesamten Prozesses, eine ausgewogenere und gerechtere Bewertung zu gewährleisten.

Aus seinen Fehlern lernen: ein wichtiger Schritt

Schließlich sollten Sie die Bedeutung eines Erfahrungsrückblicks auf Ihre früheren Rekrutierungsfehler nicht unterschätzen. Die Signale zu identifizieren, die Sie übersehen haben, oder die Verzerrungen, die Ihr Urteil beeinflusst haben, ermöglicht es Ihnen, Ihre Praktiken anzupassen und dieselben Fehler zu vermeiden.

Business Managers ausschließlich durch Intuition einzustellen, ist eine riskante Strategie. Um Ihre Erfolgchancen zu maximieren, ist es entscheidend, auf strukturierte Methoden, klare Kriterien und Datenanalysen zu vertrauen. So reduzieren Sie nicht nur den Einfluss kognitiver Verzerrungen, sondern verbessern auch die Gesamtqualität Ihrer Rekrutierungen.