

Rekrutieren in einem einzigen Vorstellungsgespräch: ein riskantes Wagnis?

Frédéric Le Pennec · 25. Februar 2025



Eine Rekrutierung in einem einzigen Vorstellungsgespräch kann Zeit sparen, erhöht aber auch das Risiko eines Fehlmatches. Alles hängt von der Qualität der Bewertung, der Struktur des Austauschs und den beteiligten Gesprächspartnern ab.

In den ESN und Beratungsunternehmen ist Rekrutierung oft eine Frage der Schnelligkeit. Einen Kandidaten finden, sein Gehalt und seine Verfügbarkeit prüfen... und in 20 bis 30 Minuten ist alles entschieden. Dieser Prozess mag effizient erscheinen, aber erlaubt er wirklich, die richtige Wahl zu treffen?

Alles hängt von der Struktur des Gesprächs, den beteiligten Gesprächspartnern und dem Anspruchsniveau der Rekrutierung ab.

Die Vorteile einer schnellen Rekrutierung

Ein kurzer Prozess kann Vorteile haben, insbesondere in einem angespannten Markt, in dem die besten Profile nicht lange verfügbar bleiben.

- **Zeitersparnis:** Schnelligkeit verhindert, Talente an eine konkurrierende ESN zu verlieren.
- **Vereinfachte Kandidaten-Erfahrung:** Eine reibungslose Rekrutierung kann als Vorteil wahrgenommen werden, im Gegensatz zu einem zu langen und entmutigenden Prozess.

- **Kundenvalidierung:** Viele ESN gehen davon aus, dass der eigentliche Test beim Kundengespräch erfolgt, während das interne Gespräch hauptsächlich dazu dient, administrative Kriterien zu validieren.

Die Risiken einer Express-Rekrutierung

Schnelligkeit kann zwar ein Vorteil sein, kann sich aber auch als Falle erweisen.

- **Unvollständige Bewertung:** Viele Recruiter beherrschen die technischen Fähigkeiten nicht, die sie bewerten, was zu einer schlechten Auswahl führen kann.
- **Hohe Fluktuation:** Wenn der Einstieg ins Unternehmen zu einfach ist, ist der Ausstieg es auch. Ein ohne echte Diskussion über seine Erwartungen eingestellter Berater könnte schnell wieder gehen.
- **Ein negatives Signal** für die Kandidaten: Ein zu flüchtiger Prozess kann den Eindruck erwecken, dass die ESN dringend Personal sucht oder es ihr an Selektivität mangelt.
- **Schlechte Kundenpositionierung:** Ein schlecht bewerteter und positionierter Berater kann die Mission und die Geschäftsbeziehung schwächen.

Also, gute oder schlechte Idee?

Eine schnelle Rekrutierung kann funktionieren, wenn das Gespräch gut strukturiert ist und eine echte Bewertung ermöglicht.

Ja, wenn der Austausch tiefgehend ist, ein technischer Experte die Kompetenzen validiert und die Erwartungen des Kandidaten geklärt sind.

Nein, wenn der Prozess sich auf eine administrative Validierung beschränkt und der Recruiter den Beruf des Kandidaten nicht kennt.

In einem einzigen Vorstellungsgespräch zu rekrutieren, kann effektiv sein, sollte aber nicht gleichbedeutend mit einer schlampigen Auswahl sein. Ein rigoroserer Ansatz vermeidet ein Fehlmatch und eine übermäßige Fluktuation.

Wurden Sie schon einmal in einem einzigen Gespräch rekrutiert? Gute oder schlechte Erfahrung?