



Das Personalauswahltool

Telefoninterview zur Bewerberauswahl für die Rolle
Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG

Erste



Das Personalauswahltool

So

Das Personalauswahltool: kompetenzbasierte
Personalauswahl für Entscheider.
Digital getrieben, von Werten getragen.

Telefoninterview (Auszug)
am Beispiel *Leiter/in Vertrieb (Head of Sales)*

Wozu ein Telefoninterview?

Das Telefoninterview bietet Ihnen alle Fragen, die Ihnen beim ersten
Auswahlschritt weiterhelfen.

Das Telefoninterview ist als erster Schritt in der Personalauswahl ein echter
Effizienztreiber. Statt viele Kandidaten einzuladen, klären Sie im
Telefongespräch, ob der jeweilige Kandidat die grundsätzlichen
Voraussetzungen mitbringt. Auch der Kandidat erfährt mehr über die zu
besetzende Rolle und trifft die erste Entscheidung für den weiteren
Bewerbungsprozess.

Wie kommen Sie zum Telefoninterview?

Das Telefoninterview erstellt Das Personalauswahltool automatisch für Sie
nach Abschluss aller Fragen zur Rollenbeschreibung. Sie erhalten so die
Fragen und Hinweise, die Ihnen eine optimale Vorauswahl und solide
Kandidateninformation ermöglichen.

Zum Personalauswahltool:
<https://tool.treffsichere-personalauswahl.de/>



Telefoninterview zur Bewerberauswahl für die Rolle Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG

Erstellt am 07.03.2018 09:10

So nutzen Sie das telefonische Interview

- Dieses Telefoninterview dient der Vorauswahl der Bewerber, ersetzt aber kein strukturiertes bzw. kompetenzbasiertes Interview.
- Im Telefoninterview erhalten Sie einen ersten fachlichen Eindruck vom Bewerber und Sie können, wenn sinnvoll für die Rolle, die verbale Kommunikationskompetenz des Bewerbers bewerten. Für die meisten Rollen ist dies sinnvoll.
- Die persönlichen und sozialen Kompetenzen, also überfachliche Kompetenzen, können Sie nur im Auswahlprozess erheben.
- Bitte machen Sie sich auf jeden Fall Notizen, damit Sie Ihre Bewertung auf Aussagen des Bewerbers stützen können.
- Richten Sie sich zeitlich so ein, dass unbedingt Zeit bleibt für Fragen des Bewerbers. Auch der Bewerber entscheidet sich für oder gegen den weiteren Kontakt mit Ihnen.
- Insgesamt sollte das Telefoninterview maximal 30 bis 40 Minuten dauern; halten Sie sich daher nicht zu lange an einzelnen Fragen auf.
- Bitten Sie gegebenenfalls den Bewerber um kurze Antworten.



Teilnahmebogen für die Rolle:

Leiterin Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG

Name:

Telefon:

1. Vorbereitung vor dem Interview

- Bewerbungsunterlagen der Kandidaten lesen
- Informationsunterlagen
- (Wenig Punkte in Unternehmen und allgemeine Fragen vorbereiten (siehe Punkt 2))
- (auch möglich in der Tagung mit dem Teilnehmenden, wenn nicht im Bereich der Bewerber)



2. Interviewaufbau

1. Begrüßung und Vorstellung des Gesprächspartners

2. Kurze Vorstellung des Unternehmens und vor allem der Rolle sowie Befugnissestellung



5. Frage nach der Wechselbereitschaft: Was erwartest Du, das derzeitige Team zu wechseln? zu verlassen?

6. Was soll bei der nächsten Stelle anders sein/ für Sie besonders sein?



5. Fragen nach offenen Punkten im Lebenslauf, sofern vorhanden (bitte vor dem Interview notieren).

6. Fragen zur Erfahrung im Bereich "Leiter/in Vertrieb (Head of Sales) der Auswärts AG": Welche waren in den letzten Jahren Ihre wichtigsten Aufgaben? Bitte zeigen Sie uns das anhand Ihrer konkreten Tätigkeit auf.



7. Plagen in einer Fremdsprache

8. Plagen nach weiteren Voraussetzungen für die Rolle

(Bitte hier weitere Voraussetzungen für die Rolle angeben)



8 Frage nach der Selbstbeschreibung, Frage nach dem möglichen Bewerber*in

9 Frage des Bewerber*in

10 Information über den weiteren Ablauf des Bewerbungsprozesses



3. Auswertung des Interviews – nach dem Gespräch

1. Beurteilung der telefonischen Kommunikationskompetenz nach folgenden Kriterien:

- Geht der Bewerber auf Ihre Fragen ein?
- Formuliert er oder sie klar und verständlich?
- Passt er seine Antworten in Umfang und Inhalt Ihren Fragen an?
- Weckt der Bewerber Ihr Zuhörerinteresse?

Beurteilung ausschließlich auf dieser Skala (nur ganze Werte):

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

(Faded text, likely a header for a table or section that is not clearly legible.)

(Faded text, likely a header for a table or section that is not clearly legible.)

<i>(Faded header 1)</i>	<i>(Faded header 2)</i>	<i>(Faded header 3)</i>	<i>(Faded header 4)</i>	<i>(Faded header 5)</i>

3. Freie Notizen: Was ist Ihnen noch aufgefallen?



4. Entscheidung

Laden Sie den Bewerber zum persönlichen Gespräch ein?

Ja, Einladung

Nein, Absage auf folgendem Weg: _____