

Mitarbeiterführung ist ein Muss für Führungskräfte

(Susanne Adelhardt, Experteer GmbH, 80333 München, 2. Februar 2015)

Es ist wieder Montag und so präsentieren wir Ihnen auch heute wieder exklusive Einsichten eines Personalberaters. [Headhunter](#) sind die Ansprechpartner erster Wahl wenn es darum geht zu verstehen, auf was es bei einer Bewerbung wirklich ankommt und wie man sich die begehrte Stelle im Interview sichern kann. Heute haben wir Herrn Markus Stotz von agento Personal Management GmbH gebeten, uns ein paar Fragen zu beantworten, um Ihnen als Leser wichtige Hinweise für Ihren [nächsten Karriereschritt](#) zu geben. Also, hören Sie genau zu und erfahren Sie, warum Sie als echte Führungskraft ein Experte in Mitarbeiterführung sein sollten...



1) Wonach suchen Sie in einem Lebenslauf?

Der Lebenslauf sollte lückenlos und mit den beiliegenden Bescheinigungen, Nachweisen und Zeugnissen konform sein. Zudem sollte er den Lauf des bisherigen Lebens in Bezug auf Ausbildung, Fortbildung und Berufstätigkeit widerspiegeln. Nicht mehr und nicht weniger

2) Auf welche Frage sollte ein Bewerber bei Ihnen im Interview immer gefasst sein?

Zunächst denke ich hier an Fragen zu den Tätigkeiten bei den jeweiligen Arbeitgebern sowie Wünsche und Vorstellungen bezüglich der neuen Beschäftigung. Der Kandidat sollte in der Lage sein, Ungereimtheiten im Lebenslauf erklären und persönliche Stärken und Schwächen aufzeigen zu können. Kennt sich der Kandidat selbst? Weitere wichtige Themen sind persönliche Gehaltsvorstellungen sowie Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten. Da das Interview einen Vorgeschmack darauf geben soll, was von dem Kandidaten erwartet wird, muss er/sie auch auf Stressfragen bzw. provozierende Fragen (je nach Position) vorbereitet sein.

3) Was sind die wichtigsten Eigenschaften eines Kandidaten heutzutage?

Kurz und knackig:

- Zuverlässigkeit
- Ehrlichkeit
- Engagement
- Offenheit
- Interesse
- Fachkenntnisse

4) *Wo sehen Sie aktuell die wichtigsten Führungsqualitäten bei Kandidaten?*

Mitarbeiterführung steht bei mir an oberster Stelle. Auch Fachkenntnisse sind extrem wichtig aber das alleine nützt nichts, wenn eine Führungskraft nicht weiß, wie er/sie seine Mitarbeiter motivieren und leiten kann. Eine Führungskraft sollte zudem ein ausgeprägtes Ausmaß an Loyalität aufweisen, sonst wird sie es nicht weit bringen.

5) *Was macht einen guten Personalberater Ihrer Meinung nach aus?*

Dass er sowohl auf die Vorstellungen des Unternehmen in Bezug auf den neuen Mitarbeiter als auch die Belange und Wünsche des Stellensuchenden eingeht. Dabei ist zudem entscheidend, dass der Personalberater nicht den schnellen Erfolg (Umsatz) sondern die langfristige Zusammenarbeit in den Vordergrund stellt.

6) *Was war das unangebrachteste Verhalten eines Kandidaten?*

Ich möchte hier nicht zu sehr ins Detail gehen aber Überheblichkeit ist ein Verhalten, dass ich schon zu oft beobachten konnte und welches für mich ein absolutes No-Go ist. Absolut inakzeptabel ist zudem Diffamierung von ehemaligen Kollegen oder Vorgesetzten und wenn der Kandidat den ganzen Auswahlprozess in Frage stellt.

Wir möchten uns vielmals bei Herrn Stotz für dieses Interview bedanken und hoffen, dass Sie als Kandidat beim nächsten Interview wissen, auf was Sie achten sollten. Ein Tipp noch: Reden Sie am besten gar nicht über Ihren ehemaligen Chef.

Über Markus Stotz und agento Personal Management GmbH:



[agento Personal Management GmbH](#) ist der Partner für Fach- und Führungskräfte in der Region Bodensee, Oberschwaben und Allgäu. Das Angebot von agento umfasst Personalvermittlung, Persönlichkeits- und Potenzialanalysen, HR-Beratung sowie Arbeitnehmerüberlassung. Dem inhabergeführten Unternehmen stehen die beiden Geschäftsführer und Gesellschafter Markus Stotz und Achim Zintgraf mit einem seit 1994 gewachsenen Erfahrungsschatz in der Personaldienstleistung vor.

Experteer GmbH

workLenbachplatz 3

80333 München

Deutschland