

Handlungsempfehlungen für ein strukturiertes Bewerbungsinterview für den gastronomischen Bereich des Ameron Berlin ABION Spreebogen

Zusammenfassung

Das AMERON Berlin ABION Spreebogen Waterside ist Teil der ALTHOFF COLLECTION. Es verfügt über 243 Zimmer, 11 Tagungsräume sowie die Bolle Festsäle mit einer Gesamtgröße von 3.000 qm und das CARL & SOPHIE Spree Restaurant.

Diese Studienarbeit beschäftigt sich mit der Optimierung des Einstellungsinterviews als Methode zur Auswahl von Bewerbern auf der ausführenden Hierarchieebene des gastronomischen Bereichs des Hotels AMERON Berlin ABION Spreebogen Waterside. Das Hauptziel der Arbeit ist die Entwicklung eines höheren Strukturierungsgrades in den Einstellungsinterviews für den gastronomischen Bereich des Hotels AMERON Berlin ABION Spreebogen Waterside.

Zunächst wird dargelegt, welchen Stellenwert das Einstellungsinterview in der Personalauswahl auf dem Berliner Hotelmarkt einnimmt und ein möglicher Grund aufgezeigt, warum es selten zu strukturierten Einstellungsinterviews kommt.

Der selbstgesteckte Anspruch der Althoff Group ist es, durch ein professionelles Auftreten in den Einstellungsinterviews potenzielle Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen. Um diesen Anspruch umzusetzen, besteht der Bedarf nach einem höheren Strukturierungsgrad für die Einstellungsinterviews, vor allem in Abteilungen mit hoher Personalfuktuation, wie etwa dem gastronomischen Bereich.

Für diese Studienarbeit wurde ein Interview-Leitfaden mit Durchführung über ein online-Umfragetool entwickelt. In dem Einstellungsinterviewtool werden die jeweiligen Antworten des Bewerbers/der Bewerberin sofort erfasst und können im Anschluss ausgewertet werden.

Durch die Einführung eines online-Einstellungsinterviewtools mit einer Bewertungsskala, eines Interviewleitfadens für strukturierte Einstellungsinterviews und einer Erweiterung der Checkliste für Vorstellungsgespräche konnte der Grad der Strukturierung und die damit einhergehende Verbesserung der prognostischen Validität verbessert werden. Dies macht es möglich, die im Einstellungsinterview erreichten Ergebnisse der jeweiligen Bewerber miteinander zu vergleichen und die Stelle optimal zu besetzen.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist nach kurzer Schulung der Interview-Führenden leicht in den täglichen Arbeitsprozess zu integrieren und stellt einen lediglich geringen administrativen Aufwand dar.