

## **Gamification im Recruiting – alles nur Spielerei?**

Alles Spielerei? Natürlich nicht!

Wenn ich das glauben würde, hätte ich mir den falschen Job und das falsche Unternehmen ausgesucht. Was keinen Sinn macht, denn ich habe dieses Unternehmen ja mitgegründet und nun beinahe 18 Jahre lang aufgebaut...

Aber bei der einen oder anderen Entwicklung, die wir momentan im Markt beobachten können, stellt sich einem – zumindest mir – zuweilen schon die Frage, ob denn jetzt alles erlaubt ist, was irgendwie lustig und bunt ist... Und damit spiele ich durchaus auf eine Entwicklung an, die wir ja selber zu einem beträchtlichen Teil mit vorangebracht haben – nämlich spielerisch-simulative Elemente in die Personalgewinnung aufzunehmen -, die aber aktuell auch die eine oder andere Stil- („Spiel-„)blüte treibt, die man zumindest differenziert, wahrscheinlich sogar kritisch sehen muss.

### ***Im Krieg und in der Liebe ist alles erlaubt.***

Heißt es. Nun, wenn wir wirklich War for Talent haben, dann würde das ja auch für die Personalgewinnung gelten.

Hoffentlich nicht.

Dass das Recruiting dabei ist, sich insgesamt mal etwas lockerer zu machen, ist sicherlich zu begrüßen. Dass aber nun auf einmal alles „gut“ ist, was „lustig“ ist und dabei teilweise grundlegende Anforderungen an die Qualität von Auswahlinstrumenten missachtet werden und über Bord gehen, das lässt sich auch mit dem Verweis auf *Big Data Magie* und die *neuesten Erkenntnisse der Neurowissenschaften* nicht rechtfertigen.

Gott sei Dank begegnet einem auch diese Debatte inzwischen hier und da.

Zwei Beispiele:

Zum einen kann ich jedem, der mal eine knappe Stunde Zeit hat (z.B. längere Bahnreisen, Autofahrten, ein ausgiebiges Bad in der Badewanne etc. eignen sich dafür hervorragend), den jüngsten Podcast von Henrik Zaborowski sehr ans Herz legen, in dem er mit Dr. Rüdiger Hossiep von der Ruhr-Uni Bochum einen der profiliertesten Eignungsdiagnostiker Deutschlands zur Komplexität der Personalauswahl, AI und schnellen Lösungen *interviewt*. Dabei geht es unter anderem auch um gute und eben auch nicht so gute „Tests“. Über eines der mE. in letztere Kategorie fallenden Beispiele habe ich ja selber erst kürzlich in meinem Blog geschrieben.

Zum anderen war es mir vergönnt, diesen Punkt im Rahmen der – nebenbei gesagt für mich sauanstrengenden – letzten Woche bei insgesamt sechs Vorträgen in vier Städten anzubringen.

Für meinen Vortrag am Freitagnachmittag im Rahmen des **arbeitsmarktforums** wurde ich vorab gebeten, meine Gedanken einmal in Form eines kleinen Artikels zu Papier zu bringen, der dann im vierteljährlich erscheinenden Magazin der German Graduate School of Management and Law – **dem GGS Quarterly** – erschien.

Insbesondere widme ich mich darin der Frage, ob und unter welchen Bedingungen eigentlich „Spiele als Auswahlinstrument“ taugen (und dass das Aufpumpen von Ballons oder das Beschießen kleiner Dämonen mit Wasserbomben für mich eher nicht dazu zählen...).

Das *GGS Quarterly* ist kostenlos und freizugänglich als Yumpu ePaper im Web einsehbar. Daher erspare ich es mir, den Text hier nochmal 1:1 zu kopieren. Ich würde mich aber natürlich sehr freuen, wenn der eine oder andere **hier** einmal klickt und sich den Beitrag zu Gemüte führt. Das dauert auch keine Stunde (eher fünf Minuten), versprochen.

Einfach hier klicken und dann bis zu S. 10 vorblättern...

Viel Spaß!

Quelle: <http://blog.recruitment.de>

14.11.2017