



Top Verkaufstalente frühzeitig erkennen

Ermittlung von Erfolgsfaktoren im Verkauf und Entwicklung
eines neuen Personalauswahlprozesses bei einem globalen Technologieunternehmen

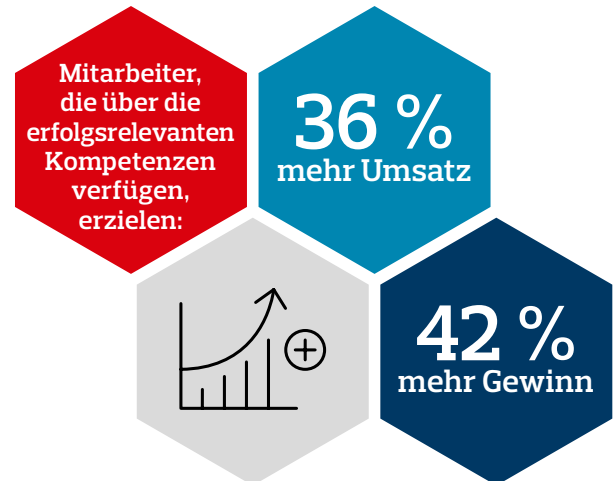
Zusammenfassung

Mit Hilfe eines vertriebsspezifischen Persönlichkeitsfragebogens und eines individualisierten, kompetenzbasierten Interviewleitfadens werden Bewerber nun danach ausgewählt, wie hoch ihre Übereinstimmung mit dem Stellenprofil ist. Dieses Stellenprofil wurde zuvor mittels einer Business Impact Study empirisch validiert. Daraus konnten fünf erfolgsrelevante Kernkompetenzen für den Vertrieb abgeleitet werden.

Die Ergebnisse der Business Impact Study des Technologieunternehmens zeigten, dass Kandidaten, die eine hohe Übereinstimmung mit dem Stellenprofil haben, 36 % mehr Umsatz erwirtschaften als Kandidaten mit einer niedrigen Übereinstimmung. Sie erzielen ebenfalls 42 % mehr Gewinn.

Die Neugestaltung der Personalauswahl führte neben dem Anstieg der Verkaufserlöse und des Gewinns auch zu einer verbesserten Candidate Experience und zu einem reduzierten Arbeitsaufwand für die Hiring Manager.

Ergebnisse der Business Impact Study:



Die Herausforderung



Kern- kompetenzen für eine neue Geschäfts- strategie

Ein valides und fundiertes
Online Assessment zur
Auswahl der Kandidaten,
die die geforderten
Verkaufserlöse erzielen.

Neue Kompetenzen zur Sicherung des Unternehmenserfolgs

Flexible Mitarbeiter, die sich rasch an die veränderten Bedürfnisse des Marktes, an die Kundenbasis und an neue strategische Ziele anpassen können, sind für den Computertechnologiekonzern entscheidend. In den letzten Jahren hat das Unternehmen eine strategische Neuausrichtung, weg von Produktverkäufen und hin zu Produktlösungen sowie cloud-basierten Serviceleistungen, umgesetzt. Das bedeutete, dass seine Vertriebsmitarbeiter andere Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen, um erfolgreich zu sein – und das Unternehmen musste sich darüber im Klaren werden, welche dies sind. „Zu wissen, was genau zum Erfolg führt, beeinflusst die Personalauswahl und -entwicklung maßgeblich.“

Der Technologiekonzern wollte herausfinden, wie man diejenigen Vertriebsprofis auswählt und entwickelt, die am ehesten die Umsatz- und Gewinnziele erreichen oder bestenfalls übertreffen können. Ziel war es, einen standardisierten, aussagekräftigen und umfassenden Recruitingprozess zu entwickeln, um die Umsätze pro Verkaufsmitarbeiter und die Rentabilität zu erhöhen.

Ein valides, fundiertes und auf die individuellen Anforderungen zugeschnittenes Online Assessment erschien den Verantwortlichen zur Auswahl der passenden Kandidaten ideal. Das HR-Team legte Wert auf einen detaillierten Ergebnisbericht, der als Leitfaden für das Job Interview dienen und die Entscheidungsfindung unterstützen kann. Der bedarfsorientierte Bericht sollte außerdem den Vergleich zwischen dem Kandidatenprofil und den im Voraus validierten Kernkompetenzen veranschaulichen, die für die Position essenziell sind.

Das Technologieunternehmen entschied sich aufgrund der Erfahrung und Fachkompetenz für Aon. Sie wünschten sich einen Partner, der in der Lage ist, umfangreiche psychometrische Verhaltensstudien zu einer Vielfalt von Fähigkeiten und Kompetenzen an verschiedenen Standorten des Unternehmens in Europa, dem Nahen Osten und Asien durchzuführen.

5 Kompetenzen, die den Verkaufserfolg vorhersagen:

- ▶ Serviceorientierung
- ▶ Gewissenhaftigkeit
- ▶ Professionalität
- ▶ Organisationsfähigkeit
- ▶ Ergebnisorientierung

Die Lösung



Unterstützung durch Senior Leader

Die Einbindung der Senior Leader des Unternehmens war ein Schlüsselfaktor für die Durchführung und den Erfolg der Schulungen.

Persönlichkeitsmerkmale erkennen, die Erfolg vorhersagen und einen validierten Online-Assessment-Prozess implementieren

Aon und der Technologiekonzern haben in enger Zusammenarbeit ein Verhaltensmodell erstellt und validiert. Ziel war es, vorhersagbares Verhalten erfolgreicher Leistungsfähigkeit in Verkaufspositionen zu identifizieren. Das Modell dient nun als Instrument zur Entscheidungsfindung im Recruiting und unterstützt als Referenzrahmen im Entwicklungs- und Talentmanagement.

Einige der leistungsstärksten technischen Verkaufsmitarbeiter aus verschiedenen Standorten in ganz Europa wurden eingeladen, einen kognitiven Fähigkeitstest und einen vertriebsspezifischen Persönlichkeitsfragebogen zu bearbeiten. Der Fragebogen beinhaltete eine Reihe von Aussagen, die darauf abzielten, die Prioritäten der Teilnehmer in einer Bandbreite von Verhaltensweisen hinsichtlich des Verkaufszyklus zu identifizieren. Weitere Daten zu den High Performern wurden erhoben und analysiert. Dazu gehörten u. a. erzielte Gewinne, Verkaufserlöse, Feedback der Führungskräfte und Fluktuationsrate. Diese Informationen wurden zusammen mit den im Fragebogen erfassten Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen ausgewertet.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Fünf Verhaltensbereiche wurden identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf die Leistung der Mitarbeiter haben.
- In Bezug auf die Vorhersage von Arbeitsleistung, konnte ein bedeutender ökonomischer Unterschied zwischen den Ergebnissen der Kandidaten mit „niedriger Übereinstimmung“ und den Kandidaten mit „hoher Übereinstimmung“ aufgezeigt werden.

Im Anschluss an die Validierung des Verhaltensmodells und die Fertigstellung der Studienergebnisse führte Aon Schulungen in verschiedenen Teams des Unternehmens durch. Es sollte sichergestellt werden, dass diese mit den Zielen und Ergebnissen des Online-Assessment-Prozesses bestens vertraut sind. Das Team testete den Prozess und das Reporting zusätzlich mit einer Handvoll der besten 10 % der Senior Leader aus dem Bereich Verkauf und Serviceleistungen. Die Unterstützung und Einbindung der Senior Leader des Unternehmens war ein Schlüsselfaktor für die Durchführung und den Erfolg der Schulungen.

Das Ergebnis



Nachweisbare Auswirkungen auf die Geschäftsentwicklung

Kandidaten mit einer „hohen Übereinstimmung“ erzielten 36 % mehr Umsatz und 42 % mehr Gewinn als solche mit einer „niedrigen Übereinstimmung“.

Bewerber einstellen, die höhere Umsätze und Gewinne erzielen

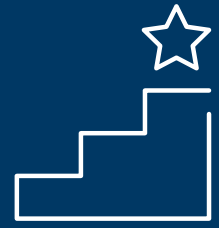
Die finanziellen Auswirkungen der Studie hinsichtlich der erreichten Umsatz- und Gewinnziele von Verkaufsmitarbeitern des Unternehmens waren beachtlich. Kandidaten, die eine „hohe Übereinstimmung“ hatten:

- erwirtschafteten 36 % mehr Umsatz.
- erzielten 42 % mehr Gewinn, als die mit einer „niedrigen Übereinstimmung“.

Der vertriebsspezifische Persönlichkeitsfragebogen wird nun im Recruitingprozess eingesetzt und ermöglicht es, leistungsstarke Kandidaten aus dem Bewerberpool herauszufiltern.

Einstellungsentscheidungen werden durch kundenspezifische Berichte unterstützt, die verdeutlichen, welche Kandidaten für das Unternehmen besonders geeignet sind und die notwendigen Kompetenzen und Verhaltenstendenzen zeigen, um in ihrer Rolle erfolgreich zu sein. Dies beeinflusst sowohl die Einzel- als auch die Teamleistung, optimiert den Schulungsbedarf und verkürzt die Einarbeitungszeit.

Der neue Recruitingprozess trägt nicht nur dazu bei, zuverlässig die Kandidaten zu ermitteln, die in der Position erfolgreich sein werden, sondern hat außerdem die Candidate Experience verbessert und die Arbeit der Hiring Manager maßgeblich erleichtert.



Der vertriebsspezifische
Persönlichkeitsfragebogen
wird nun im
Recruitingprozess eingesetzt
und ermöglicht es,
**leistungsstarke Kandidaten
aus dem Bewerberpool
herauszufiltern.**

Kontakt

Sie wollen mehr über Aon's
Assessment Solutions erfahren?

Besuchen Sie uns hier:
assessment.aon.de

Oder schreiben Sie eine E-Mail an:
germany.assessment@aon.com

Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Mitarbeiterentwicklung und Gesundheit anbietet. Weltweit arbeiten für Aon 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern. In Deutschland sind rund 1.650 Mitarbeiter an zwölf Standorten für das Unternehmen tätig. Die Deutschlandzentrale ist in Hamburg.

Über Assessment Solutions

Aon's Assessment Solutions entwickelt und implementiert webbasierte Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung und führt jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch. Mit seinen innovativen, intelligenten und validen psychometrischen Verfahren unterstützt Aon's Assessment Solutions Unternehmen dabei, genau die Talente mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen.

© Aon plc 2021. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Art und nicht dazu gedacht, sich mit den Umständen bestimmter Einzelpersonen oder Organisationen zu befassen. Obwohl wir uns bemühen, zutreffende und zeitgemäße Informationen zur Verfügung zu stellen, und uns auf Quellen stützen, die wir als vertrauenswürdig erachten, kann nicht garantiert werden, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts durch den Leser noch zutreffend sind oder dass sie auch in Zukunft zutreffend sein werden. Ohne angemessenen fachmännischen Rat, der sich auf eine gründliche Untersuchung der besonderen Umstände stützt, sollte man sich nicht nach diesen Informationen richten.