

Worauf Microsoft bei der Bewerbung achtet

Die Antworten stammen von Bianca Lorenzen, Recruiting Manager bei Microsoft Deutschland.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Weder noch, am liebsten ist uns eine Online-Bewerbung über unsere Karriereseite. Dies hat zudem den Vorteil, dass man sehr schnell eine Bestätigung über den Eingang der Unterlagen erhält.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Das kommt ganz auf die Position und den Bereich an. Beispielsweise kann es für eine Position im Social Media Marketing sicherlich stimmig sein, das Anschreiben sehr kreativ umzusetzen. Abgesehen von der Frage ob klassisch oder kreativ sollte das Anschreiben vor allem aber klar herausstellen, warum das eigene Profil zur ausgeschriebenen Stelle passt und außerdem dem Recruiter ermöglichen, einen authentischen Eindruck zu gewinnen.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Das Anschreiben sollte nicht länger als eine Seite sein. Das sollte ausreichend sein, um seine Eignung für die Position kurz darzustellen.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Auch hier kommt es immer auf die Position an. Wir finden es durchaus interessant, wenn die Expertise beispielsweise durch einschlägige Blogs nachweisbar ist.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Generell ist es wünschenswert, wenn die Bewerbungen fehlerfrei sind. Es ist für uns aber entscheidend, ob ein Bewerber die Qualifikationen und Anforderungen der Position erfüllen kann.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Die Angaben sind wünschenswert aber nicht erforderlich, da wir diese Informationen auch gern in den ersten Telefongesprächen klären können.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Wenn wir merken, dass Bewerber Massenbewerbungen versendet haben. Insbesondere, wenn wir mit einem anderen Unternehmen verwechselt werden, stellt das die Motivation und das Interesse des Kandidaten an unserem Unternehmen natürlich sehr in Frage.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Richtig ist, dass der CV einen vollständigen Überblick über den Kandidaten und möglichst konkret Auskunft über die verschiedenen Stationen und jeweiligen Tätigkeiten gibt. Alles andere ist eine Frage des persönlichen Geschmacks.

Interessieren Hobbys?

Definitiv – was neben fachlichen Qualifikationen zählt, ist die Persönlichkeit eines Bewerbers. Und von der können wir uns anhand von Hobbys natürlich ein noch besseres Bild machen.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Gerne mit, allerdings nicht erforderlich.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Hier haben wir keine Präferenzen, solange wir keine Urlaubsfotos erhalten.

Dritte Seite – ja oder nein?

Das kommt immer auf die jeweiligen Erfahrungen an.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Auch dies lässt sich nicht pauschal sagen – bei der Anzahl sollte man sich an den für die jeweilige Position relevanten Stationen orientieren. Im Falle einer Bewerbung für eine Stelle nach dem Studium sollten unbedingt das Zeugnis über den Hochschulabschluss sowie die Zeugnisse der Praktika beigefügt werden. Bei Bewerbern, die schon länger im Berufsleben stehen, sind vor allem die Zeugnisse der letzten Arbeitgeber interessant.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Generell ja, allerdings kann es sein, dass wir bei einigen Positionen sehr viele Bewerbungen erhalten, wodurch es durchaus auch einmal länger dauern

kann. Generell versuchen wir aber, Bewerbungen immer sehr zeitnah zu bearbeiten und schnell Feedback zu geben.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Hier haben wir keine genauen Zahlen, aber es gibt immer wieder hervorragende Initiativbewerbungen, für die wir passende Positionen im Unternehmen finden.

Googeln Sie Kandidaten?

Wenn überhaupt, dann „bingen“ wir unsere Kandidaten ;-)

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Das kommt ganz auf die Position an. Wir bemühen uns, schnell eine Rückmeldung zu geben. Dennoch schauen wir uns unsere zukünftigen Mitarbeiter genau an. Insbesondere bei internationalen Rollen kann der Prozess sich durchaus über einige Monate ziehen. Im Regelfall dauert es wenige Wochen vom Erstgespräch bis zum Vertragsgespräch.

Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Es gab schon interessante Gegebenheiten, die uns zum Schmunzeln gebracht haben. Wir können unseren Bewerbern in jedem Fall raten, immer sie selbst zu sein und keine inszenierte Rolle zu spielen – das fällt immer auf und führt nicht zum gewünschten Erfolg.

Der genialste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Wir haben schon viele hervorragende Bewerber erlebt und freuen uns auf eine Menge weitere.