

Assessment

Contributed by Administrator
 Samstag, 23 Juni 2007
 Last Updated Dienstag, 10 Juli 2007

In einem Assessment wird die Persönlichkeit, Verhaltens- und Denkweisen eines Menschen abgeklärt. Ein Assessment eignet sich als Entscheidungsgrundlage für die Personalauswahl, Potenzialanalyse und Standortbestimmung. Wo wird ein Assessment erfolgreich eingesetzt?

- Risikominderung für die Unternehmen bei der Selektion von Führungspositionen
- Für eine klare Potenzialerschließung zum Zweck der Personalplanung und Personalentwicklung
- Entscheidungsgrundlage bei internen Beförderungen und Versetzungen
- Bereitstellen von Entscheidungsgrundlagen für die Selektion, Ausbildung und Rotation
- Als fundierte Vorbereitung bei Restrukturierungs- und Veränderungsprozessen
- Eine Standortbestimmung erlaubt realistische berufliche Neuorientierung zu planen und umzusetzen Nutzen des Assessments
- Mit der gezielten Auswahl von Testverfahren wird beurteilt, inwieweit die geforderten Potenziale und Kompetenzen eines Kandidaten vorhanden sind
- Die wissenschaftlich abgestimmten Testverfahren stellen eine höchstmögliche Gültigkeit und Zuverlässigkeit der Ergebnisse sicher
- Die externe und unabhängige Optik des Assessments gewährleistet eine genaue und differenzierte Aussagekraft und eine gute prognostische Absicherung
- Sie erkennen und verbessern das Kommunikations- und Arbeitsverhalten in Hinblick auf die neue berufliche Funktion
- Die Durchführung des Assessments zeichnet sich durch eine hohe Transparenz aus und erweitert die Möglichkeiten der Partizipation. Dies fördert die Akzeptanz seitens des Kandidaten und erhöht die Qualität der Ergebnisse
- Die "Passung" eines Kandidaten hinsichtlich der Unternehmenskultur und des Kontextes der Funktion wird beurteilt
- Die langjährige Erfahrungskompetenz in der Berufspsychologie, kann eine differenzierte Beurteilung und einen optimalen Praxistransfer der Ergebnisse sicherstellen Ablauf des Assessments
- Auftragsklärung und Zielsetzung Vorbereitung
- Abklären des Anforderungsprofils und Kompetenzmodells
- Auswahl der Testverfahren Durchführungsdauer: ½ Tag

Abklärung der Fach-, Methoden-, Führungs- und Sozialkompetenzen und die Persönlichkeitsstruktur hinsichtlich des Anforderungsprofils und des Kompetenzmodells.

- Psychologische Testverfahren
- Strukturiertes Interview
- Simulationsverfahren
- Fallstudien
- Übungen
- Schlussbesprechung Durchführungsdauer: 1 Tag
- Erstellen eines Gutachtens und Empfehlung Auswertung
- Feedback Gespräch mit dem Kandidaten
- Schlussbesprechung mit dem Auftraggeber und dem Kandidaten Durchführungsdauer: 1 Tag