



PERSONALDIAGNOSTISCHE KOMPETENZ

Immer häufiger wählen neben Personalern auch Führungskräfte und Mitarbeitende ihre zukünftigen Kolleginnen und Kollegen selbst aus. Viele Stakeholder sind an der Personalauswahl und -entwicklung beteiligt. Gleichzeitig werden Stellenzuschnitte komplexer und flexibler, was die Anforderungen an die Beteiligten erhöht. Wir befähigen Ihre Entscheider in Kernkompetenzen der psychologischen Eignungsbeurteilung, damit Sie intern möglichst professionell vorgehen und bestmögliche Entscheidungen treffen können.

Wann ist personaldiagnostische Kompetenz sinnvoll?

„Haben wir das Anforderungsprofil professionell erstellt? Wie lauten die richtigen Fragen im Bewerbungsgespräch? Haben wir wirklich die passende Person ausgewählt?“

Die zunehmende Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit betrifft auch den Auswahlprozess selbst: Verantwortliche müssen in kurzer Zeit und schneller Folge möglichst richtige Entscheidungen treffen. Personalern sind mit dem Bewerbungsprozess und den zugrunde liegenden Anforderungen vertraut. Doch wie sieht es bei den anderen Beteiligten aus, die nun zu Entscheidern werden?

Sie fragen sich, wie Sie die Verantwortlichen befähigen können, gute Entscheidungen zu treffen? Oder möchten Sie den Prozess der Personalauswahl und -entwicklung sowie die Instrumente in Ihrem Unternehmen fundierter gestalten und in der täglichen Praxis etablieren?

Wie wird personaldiagnostische Kompetenz wirksam?

Wir unterstützen Sie dabei, die Entscheider, Prozesse und Instrumente zu professionalisieren.

Die erste wesentliche Herausforderung ist der Recruitingprozess selbst, der längst nicht mehr allein in den Händen der Personalbereiche liegt. Führungskräfte und Mitarbeitende übernehmen die Ansprache und Personalauswahl oftmals direkt. Manchmal geschieht dies durch gezielte Einbindung des Personalbereichs, in vielen Fällen aber auch als konsequente Folge eines professionellen Lean Managements, das Entscheidungen an den Orten treffen lässt, an denen auch die Zusammenarbeit geschieht. Meist gehen die genannten Personen ohne professionelle Ausbildung oder Training in die Auswahlgespräche. Häufig werden wir dann z.B. gefragt: Worauf soll ich beim Bewerber achten? Wie erkenne ich, ob jemand zu unserer Unternehmenskultur passt? Wir beantworten diese Fragen und nehmen passende Optimierungen an Anforderungsprofilen, dem Personalauswahlprozess, der Entscheidungskompetenz sowie einer nachhaltigen Personalplanung vor.

Anforderungsprofil Der Auswahlprozess beginnt bereits mit der Stellenausschreibung und dem dazugehörigen Anforderungsprofil. Doch wie soll dieses aussehen? Welche Kompetenzen brauchen zukünftige Mitarbeitende? Als Grundlage werden oftmals alte Stellenausschreibungen verwendet und nur Feinheiten angepasst. Das ist selten erfolgreich, denn heute verändern sich die Anforderungen an die Arbeit schnell und zukünftige Entwicklungen müssen antizipiert werden. Wir bieten Ihnen einerseits den Check aktueller Profile für zu besetzende Positionen an. Andererseits entwickeln wir mit Ihnen gemeinsam ein (Standard-)Profil, das die Kernwerte des Unternehmens und zentrale Einstellungsattribute widerspiegelt. Heute zählen individuelles Mind-Set

und persönliche Haltung mindestens so viel wie die sozialen, methodischen und fachlichen Qualifikationen. Wir helfen Ihnen, die wirklich relevanten Aspekte zu identifizieren und im Profil zu formulieren. Die Anforderungsprofile bilden wiederum die Grundlage zur Erstellung von flexiblen Job Families.

Job Families sind Cluster, in denen ähnliche Anforderungen zusammengefasst werden. Leitfragen für die Entwicklung sind: Wer macht im Unternehmen vergleichbare Aufgaben? Welchen Stellen liegen ähnliche Anforderungen zugrunde? Wer kann wen vertreten? Durch den Einsatz von Job Families wird die Vielzahl an Stellen im Unternehmen in eine überschaubare Organisation gebracht, was personalwirtschaftliche Prozesse unterstützt und die Flexibilität im Unternehmen signifikant erhöht.

Auswahltraining Mit diesem Training befähigen wir Personaler, Führungskräfte und Mitarbeitende im Bewerbungsprozess. Wir liefern Antworten auf Ihre konkreten Fragen und vermitteln personaldiagnostisches Grundlagenwissen. Die Entwicklung guter Fragen sowie die Leitung von Bewerbungsgesprächen und Auswahlverfahren werden gezielt geübt. Dabei orientieren wir uns an Ihren konkreten Situationen und erläutern differenziert, worauf es ankommt.

Probezeit-Assessment ist unsere Antwort auf eine mögliche Unsicherheit im Verlauf oder zum Ende der Probezeit. Passt die Person tatsächlich auf die Stelle und zum Unternehmen? Ist die Person auch langfristig motiviert und leistungsfähig? Begegnen Sie solchen Unsicherheiten konstruktiv und fachlich kompetent mit einem Probezeit-Assessment, das Elemente eines Assessment-Centers mit einer professionellen Potenzialanalyse vereint.



PE-Solution

Frankfurter Straße 3A | 38122 Braunschweig
Tel.: 0531 120 456 789
info@pe-solution.de

PE-SOLUTION.DE