



TESTVERFAHREN

—
Für Personalauswahl und -entwicklung

Auf der Basis von wissenschaftlichen Verfahren der psychologischen Testdiagnostik können fundierte Informationen zu individuellen Präferenzen, Persönlichkeitsmerkmalen und Kompetenzen gewonnen werden. Diese Informationen können im Rahmen der Personalauswahl und -entwicklung genutzt werden.

TESTARTEN

PERSÖNLICHKEITSTESTS – VERGLEICHENDE UND TYPENBILDENDE VERFAHREN

- Vergleichende mehrdimensionale Persönlichkeitstests: Erfassung von individuellen Merkmalsausprägungen, z.B. Gewissenhaftigkeit, Leistungsmotivation.
- Typenbildende Verfahren: Zuordnung der Kandidaten zu Persönlichkeitstypen, z.B. „Visionär“, „Manager“.

LEISTUNGSTESTS

- Intelligenz-Tests: Erfassung von Intelligenzfaktoren, z.B. logisches Schlussfolgern, verbale oder numerische Intelligenz.
- Aufmerksamkeitstests: Messung der Konzentrationsfähigkeit.

INTERESSENTESTS

- Erfassung von beruflichen Interessen und Tätigkeitspräferenzen, z.B. praktisch-technisch, intellektuell-forschend.

ANLASS UND ZIELE

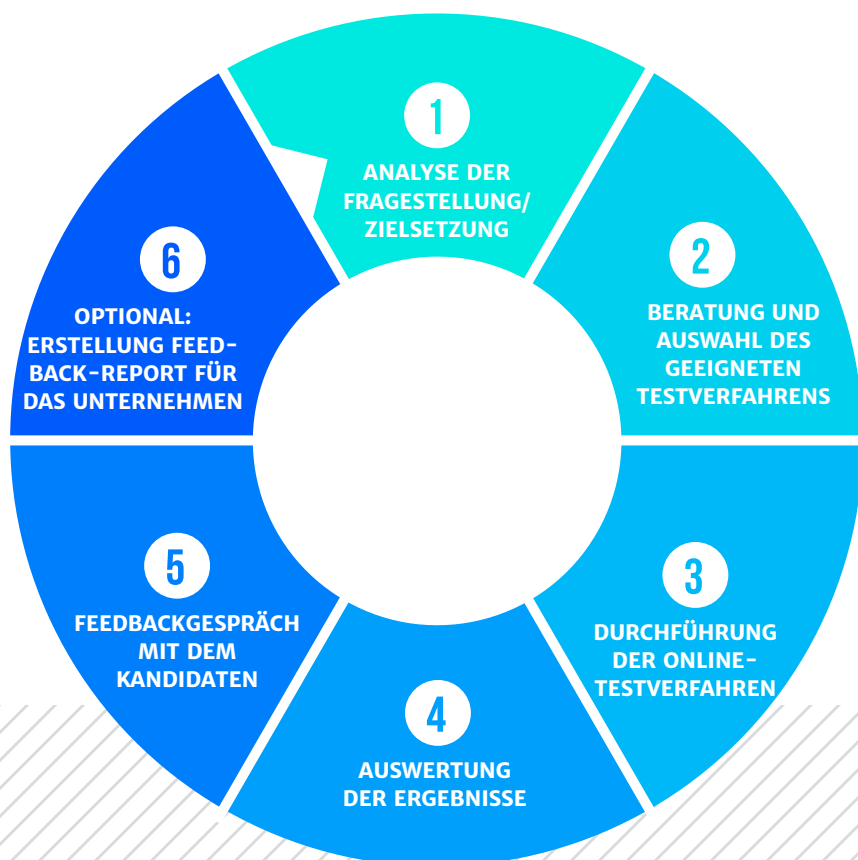
- Personalauswahl: Feststellung der Eignung und Passung für eine bestimmte Position
- Personalentwicklung: Identifikation von Stärken und Entwicklungsfeldern in Hinblick auf ein bestimmtes Anforderungsprofil



DAVON PROFITIEREN SIE

- Zertifizierte Experten
- Langjährige und umfangreiche Erfahrung mit dem Einsatz von Testverfahren
- Die Ergebnisse aus einem Diagnostikverfahren wie z.B. Assessment Center können durch den Einsatz von Testverfahren abgerundet werden und liefern weitere Informationen zu den Stärken und Entwicklungsfelder eines Kandidaten
- Leistungsverfahren liefern eine gute Prognosesicherheit hinsichtlich des zukünftigen beruflichen Erfolges

EINSATZ UND DURCHFÜHRUNG DER TESTVERFAHREN



**TRETEN SIE
MIT UNS
IN KONTAKT**



Sandra Schönborn

Consulting Entwicklungsprogramme

☎ 0761 898 4060

@ evolve@haufe-akademie.de