Persönlichkeits-diagnostik

Das komplexe Feld von persönlichkeitsdiagnostischen Verfahren greifbar machen und deren Einsatz adäquat gestalten – so lautet die Chance für ihre individuelle Beratung.

Ausgangssituation

- Verantwortliche im Unternehmen sind bereits mit vielen Testverfahren in Kontakt genommen, setzen diese eher marginal ein.
- Der Markt von diagnostischen Verfahren ist intransparent und vielschichtig.

Ziele der Beratung

- Wissen um die Anwendungsbereiche der Verfahren erhöhen
- Wissen um die Aussagekraft erweitern
- Verfahren mittels Beratung an die konkreten Fragestellungen und Zielgruppen/Zielpositionen anpassen bzw. entsprechend auswählen und einsetzen

Herausforderungen bei der Einführung

Folgende Herausforderungen sind für Unternehmen relevant, um sich für den Einsatz von Testverfahren zur Persönlichkeit zu entscheiden:

- Positions- bzw. Stellenbezug des Verfahrens, um Akzeptanz von Ergebnissen zu schaffen
- Akzeptanz seitens des Betriebsrates
- Darstellung des Nutzens und Mehrwerts gegenüber anderen Verfahren
- Transparenz in Bezug auf die Aussagekraft der Tests (Nachvollziehbarkeit der Gütekriterien auch für Laien)

Eine fundierte und unabhängige Beratung unterstützt Sie!

Verantwortliche

Unternehmensleitung und HR-Abteilung

Geeignet für

Unternehmen mit einem hohen Anwendungsbedarf:

- Personalauswahl und -platzierung zwecks Einstellungen, Beförderungen, Entwicklungen und Sondereinsätzen (Job Rotation, Outplacement etc.)
- Personalentwicklung
- Coaching – individuelle Standortbestimmung

Beratung in der Etablierungsphase

- Gemeinsames Erarbeiten eines einheitlichen Verständnisses zum diagnostischen Prozess mit allen relevanten Stakeholdern.
- Aufbereitung eines vergleichenden Überblicks ausgewählter Verfahren hinsichtlich wissenschaftlicher und praktischer Kriterien.
- Gestalten einer stringenten Argumentation zur Vorlage bei internen Entscheidern.
- Standardisieren des Auswahlprozesses zur Herstellung einer einheitlichen und transparenten Vorgehensweise.
- Integrieren der diagnostischen Verfahren in die bestehende Personal- und Organisationsentwicklung bzw. Unternehmensstrategie und -kultur.

Einsatzmöglichkeiten von Profiling-Verfahren

- Identifizierung der Talente, die den Geschäftserfolg ihres Unternehmens stärken – Evaluierung durch effizientes Competence Profiling.
- Reduzierung der Fluktuationsgefahr oder personellen Fehlentscheidungen.
- Senkung von Weiterbildungskosten.
- Erhebung des individuellen überfachlichen Weiterentwicklungsbedarfs.
- Verringerung von Kompetenzlücken und das Fördern erfolgskritischer Kompetenzen des Mitarbeitenden zur persönlichen Performance-Steigerung.
- Gezielte Nachfolgeplanung.

Zielgruppen

- Führungskräfte aller Ebenen
- Nachwuchskräfte in Führungs- oder Fachposition
- Teilnehmer:innen von Entwicklungsprogrammen
- Externe Bewerber:innen
- Interne Kandidat:innen für offene Positionen
- Ausgewählte Mitarbeiter:innen bei individuellen Standortbestimmungen

Wir beraten Sie gerne

Sophia Wallon

Senior Consultant Leadership & Competence Profiling

Telefon +49 69 677366830
sophia.wallon@haufe-akademie.de

Ausführliche Informationen Sie hier

haufe-akademie.de →

Ihre Investition

Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles, an Ihren Bedürfnissen ausgerichtetes Angebot.