

HR*profiler*

Potenzial-Assessment per Internet



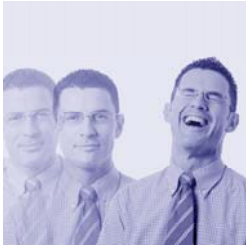
Psychometrische Test- und Diagnoseverfahren für das
professionelle Assessment von Leistungs- und Entwick-
lungspotenzialen

Inhalt

<i>HRprofiler</i> – Potenzialfassung per Internet	3
<i>PEP</i> - Personality Evaluation Program	4
<i>TOP</i> - Typology of Personal Attitude	5
<i>LOG</i> - Leadership Orientation Graph	6
<i>WIN</i> - Work Improvement Navigator	7
<i>MAP</i> - Management Appraisal Program	8
<i>Nutzenpotenziale</i> – für ein strategisches HRM	9

Im Folgenden wird durchgängig die männliche Schreibweise verwendet, wobei die weibliche Form immer als miteingeschlossen gilt.

Alle Rechte vorbehalten.



HRprofiler - Potenzialerfassung per Internet

Der HRprofiler ist eine internetbasierte Applikation, über die renommierte psychologische Test- und Diagnoseverfahren für betriebswirtschaftliche Fragestellungen bearbeitet und ausgewertet werden können. Er zeichnet sich vor allem durch seine vielfältigen Einsatzmöglichkeiten sowie durch seine ausgesprochen hohe Praxistauglichkeit und Benutzerfreundlichkeit aus.

Sämtliche Testverfahren sind mehrfach erprobt und haben sich in der berufsbezogenen Assessment-Praxis seit mehreren Jahren bewährt. Die Internetfähigkeit des HRprofilers ermöglicht es, dass jeder Kandidat jederzeit und an jedem Ort, die zugeteilten Test- und Diagnoseverfahren bearbeiten kann. Damit wird nicht nur eine massgebliche Flexibilisierung und Vereinfachung der operativen Abläufe erreicht, sondern gleichzeitig auch eine erhebliche Effizienzsteigerung im gesamten Rekrutierungs- und Selektionsprozess des Unternehmens bewirkt.

In der internen Personalentwicklung werden die verschiedenen Test- und Diagnoseverfahren des HRprofilers auch im Rahmen von individuellen Standortbestimmungs- und Assessmentverfahren eingesetzt. Die einzelnen Test-Ergebnisse bilden so eine wertvolle Beurteilungsgrundlage und Entscheidungshilfe bei der systematischen Identifikation und gezielten Förderung der Potenzial- und Leistungsträger im Unternehmen. Einzelne Testverfahren des HRprofilers eignen sich auch vorzüglich als Diagnoseinstrumente im Zusammenhang mit Teambildungs- und Teamentwicklungsprozessen, andere als fundierte Feedback- und Entwicklungsgrundlage im Rahmen der systematischen Vorgesetztenbeurteilung.

Sämtliche Test- und Diagnoseverfahren sind in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch erhältlich. Die Testauswertungen erfolgen per Mausklick automatisch und in sekundenschnelle. Die einzelnen Ergebnisse werden grafisch aufbereitet und statistisch ausgewertet, so dass sie eine ideale Interpretations- und Gesprächsgrundlage für das persönliche Feedback bieten. Die Verwaltung der Kandidaten und Testergebnisse ist sehr benutzerfreundlich und äusserst effizient.

Einsatz des HRprofilers

- ♦ Zur *Selektion* geeigneter Bewerber für neu zu besetzende Positionen.
- ♦ Zur *Identifikation* von gegenwärtigen und zukünftigen Potenzialträgern im Unternehmen.
- ♦ Als Entscheidungsgrundlage für eine systematische *Förderung und Entwicklung*.
- ♦ Als integrierter Bestandteil eines gezielten *Vorgesetzten-Beurteilungssystem*s.
- ♦ Als Diagnoseinstrument im Rahmen eines systematischen *Team-Entwicklungs*prozesses.
- ♦ Als *Standortbestimmung* und Gesprächsgrundlage für ein zielgerichtetes Coaching.
- ♦ Als *Controlling- und Planungs*grundlage zur Sicherstellung der erforderlichen HR-Kompetenzen.



PEP - Personality Evaluation Program

Das Personality Evaluation Program ermöglicht es, differenzierte Aussagen in Bezug auf die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten eines Kandidaten zu treffen. Der PEP orientiert sich an den theoretischen Grundlagen des 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test «16-PF-R» der in der Erwachsenenpsychologie weit verbreitet ist und sich vielfach bewährt hat.

Einsatz

Das Personality Evaluation Program ist für den Einsatz in der Arbeits- und Betriebspsychologie entwickelt worden. Das Testverfahren wird vor allem im Rahmen von Einzelassessments, Coachings und Laufbahnberatungen verwendet und bietet aussagekräftige Entscheidungsgrundlagen in der Evaluation und Selektion von geeigneten Kandidaten.

Konzeption

Das Personality Evaluation Program ist ein psychometrisch abgestütztes Testverfahren. Die psychologischen Grundlagen des PEP erlauben umfassende, objektivierte Aussagen über persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten eines Kandidaten, welche einen massgeblichen Einfluss auf sein Arbeitsverhalten haben. PEP erfasst mit total 180 Fragen ein differenziertes Persönlichkeitsprofil auf der Basis von insgesamt 16 Persönlichkeitsfaktoren. Die 16 Persönlichkeitsfaktoren weisen gegensätzliche Pole auf, wie zum Beispiel «Unbefangenheit» versus «Reserviertheit» oder «Konkretes Denken» versus «Konzeptionelles Denken». Die leicht verständlichen und treffsicheren Definitionen der 16 Faktoren erlauben eine effiziente und praxisorientierte Handhabung der Auswertungsergebnisse. Aus den 16 Persönlichkeitsfaktoren werden 6 übergeordnete Dimensionen abgeleitet, die einen zusammenfassenden Überblick über die Persönlichkeitsstruktur eines Kandidaten ermöglichen. Durch die zweistufige Analyse der Persönlichkeit werden präzise Ergebnisse ermittelt, die eine professionelle, psychologische Diagnose erleichtern. Für die Durchführung des PEP-Verfahrens muss mit einer Bearbeitungsdauer von zirka 45 Minuten gerechnet werden.

Auswertung

Die validierten Ergebnisse des PEP werden in einem mehrdimensionalen Analyseverfahren ausgewertet, wobei die 16 Persönlichkeitsfaktoren in Form eines so genannten Polaritätenprofils zusammengefasst werden. Das erstellte Persönlichkeitsprofil bietet einen anschaulichen Überblick über die individuellen Ausprägungen und ermöglicht fundierte Aussagen über die spezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten eines Kandidaten. Im weiteren kann jedes Einzelprofil mit dem Durchschnittsprofil von ausgewählten Testpersonen verglichen werden, um so die relevanten Abweichungen zu identifizieren.





TOP - Typology of Personal Attitude

Die Typology of Personal Attitude basiert auf dem psychologischen Modell der Transaktionalen Analyse von Eric Berne. TOP erfasst die persönlichen Einstellungen und Werthaltungen eines Kandidaten und bestimmt die individuelle Ausprägung in den Persönlichkeitsbereichen «Kindheits-ICH», «Erwachsenen-ICH» und «Eltern-ICH».

Einsatz

Die Typology of Personal Attitude ist ein breit abgestütztes Diagnoseinstrument aus der Arbeitspsychologie, das in der Laufbahnplanung, der Nachwuchsförderung und im Führungs-Coaching eingesetzt wird. Im weiteren werden die Ergebnisse des TOP in zielgerichteten Teambildungsprozessen sowie in professionellen Sensitivity- und Kommunikations-Trainings verwendet.

Konzeption

Das TOP-Verfahren ermöglicht eine systematische Analyse der persönlichen Einstellungen und Werthaltungen eines Kandidaten, welche einen entscheidenden Einfluss auf sein Kommunikations- und Interaktionsverhalten im beruflichen Umfeld haben. Mit insgesamt 150 verhaltensorientierten Fragen erfasst dieses Diagnoseinstrument die individuellen Ausprägungen in den fünf Persönlichkeitsbereichen «Natürliches versus Angepasstes Kindheits-ICH», «Erwachsenen-ICH» und «Schützendes versus Kritisches Eltern-ICH». Aufgrund der klaren und praxisorientierten Darstellung der fünf Persönlichkeitsbereiche kann das Kommunikations- und Interaktionsverhalten eines Kandidaten oder eines gesamten Teams auf leicht verständliche und nachvollziehbare Weise aufgezeigt werden. Die einfache Alltagsterminologie dieses Testverfahrens ist bestechend und prädestiniert es für einen breiten Einsatz in der Personalentwicklung. Für die Durchführung des TOP-Verfahrens wird eine Bearbeitungszeit von ca. 30 Minuten benötigt.

Auswertung

Die normierte Auswertung des TOP in Form eines skalierten Balkendiagramms ist eine ideale Diskussions- und Arbeitsgrundlage für differenzierte Feedback- und Entwicklungsgespräche. Im weiteren kann das individuelle Kandidatendiagramm mit dem Durchschnittsdiagramm einer bestimmten Zielgruppe verglichen werden. Der Durchschnittsvergleich bietet wertvolle Hinweise in Bezug auf die spezifische Zusammensetzung einer Gruppe bzw. eines Teams und das jeweilige Kooperations- bzw. Konfliktpotenzial.





LOG - Leadership Orientation Graph

Der Leadership Orientation Graph ist ein führungs- und teamorientiertes Diagnoseinstrument, welches die Zuordnung eines Kandidaten zu einem bestimmten Führungs- oder Team-Typ ermöglicht. Der LOG basiert auf dem bewährten psychologischen Modell von C.G. Jung und orientiert sich an den theoretischen Grundlagen des «M.B.T.I.» - Myers-Briggs-Typen-Indikators.

Einsatz

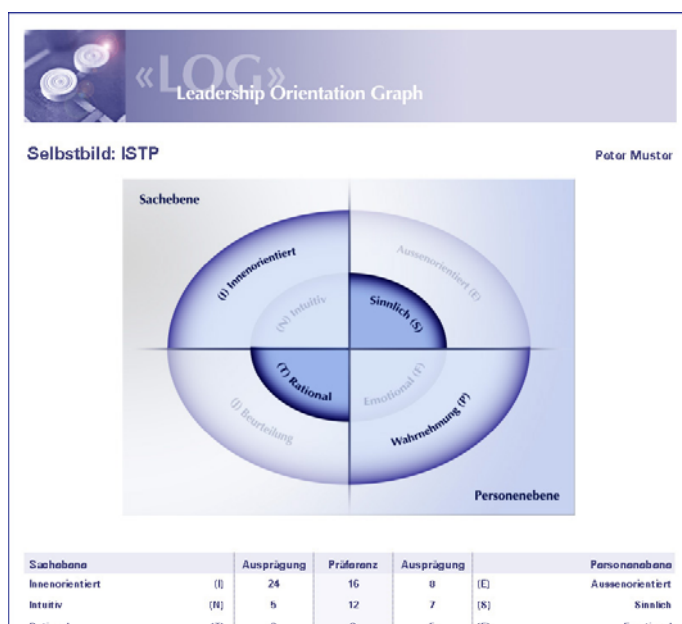
Der Leadership Orientation Graph eignet sich für den Einsatz in Führungs-Coachings, Management Audits und Gruppen- bzw. Einzelassessments. Auch in Teamentwicklungsprozessen oder in Konfliktmanagementsituationen ist die Visualisierung der typenspezifischen Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen anhand des Leadership Orientation Graph äusserst hilfreich.

Konzeption

Der Leadership Orientation Graph erfasst die persönlichen Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Entscheidungstendenzen eines Kandidaten anhand von 100 Fragen. Aufgrund der individuellen Ausprägungen in den 4 bi-polaren Skalen «Aussen- versus Innenorientierung», «Intuitives versus Sinnliches Erleben», «Rationale versus Emotionale Entscheidungsfindung» und «Beurteilungs- versus Wahrnehmungstendenz» kann der Kandidat einer von insgesamt 16 Persönlichkeitstypologien zugeordnet werden. Die detailliert beschriebenen 16 Typenprofile geben Aufschluss über den Arbeits-, Kooperations- und Führungsstil sowie über das jeweilige Entwicklungspotenzial eines bestimmten Typs. Für die Verwendung in Teamentwicklungsprozessen steht eine entsprechende Team-Typologie zur Verfügung, die zusätzlich Auskunft über das Verhalten eines Kandidaten bei der Problem- und Konfliktlösung sowie der Entscheidungsfindung im Team gibt. Durch die klare Struktur der Typenprofile und die ausführliche Typenbeschreibung entsteht ein umfassendes psychodiagnostisches Bild der Persönlichkeit eines Kandidaten, das es auch Nicht-Psychologen ermöglicht eine professionelle psychologische Einschätzung durchzuführen. Für die Bearbeitung des LOG-Verfahrens ist mit zirka 30 Minuten zu rechnen.

Auswertung

Die Auswertung des LOG erfolgt in grafischer Form und zeigt die einzelnen Ausprägungsgrade mit den jeweiligen Präferenzen. Aufgrund der persönlichen Auswertungsergebnisse kann jeder Kandidat einem der insgesamt 16 Typologien zugeordnet werden. Anhand der einzelnen Profile können nicht nur konkrete Aussagen über den persönlichen Arbeits- und Führungsstil eines Kandidaten gemacht werden, sondern gleichzeitig auch wertvolle Hinweise in Bezug auf sein Sozialverhalten in Teamsituationen gewonnen werden.





WIN – Work Improvement Navigator

Der Work Improvement Navigator ist ein eigens für das betriebswirtschaftliche Umfeld entwickeltes Analyseverfahren, welches Aussagen bezüglich Arbeitsverhalten und Motivation ermöglicht. Der WIN stützt sich auf die theoretischen Grundlagen des BIP - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung.

Einsatz

Der Work Improvement Navigator ist vorzugsweise für den Einsatz in der Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterförderung sowie zur Potenzialerschließung in Rekrutierungs- und Assessment-Prozessen geeignet. Das WIN-Verfahren findet zudem Verwendung in Coaching-Prozessen oder in der Nachwuchsförderung und Karriereberatung.

Konzeption

Der Work Improvement Navigator wurde explizit für die Anwendung im beruflichen Umfeld entwickelt und durch vergleichende Analysen mit bestehenden psychometrischen Verfahren abgestimmt. Dadurch ist dieses Verfahren auf die normierte Erfassung von spezifischen Verhaltensweisen ausgerichtet, welche für eine erfolgreiche Tätigkeit im Berufsalltag entscheidend sind. Das WIN-Verfahren erlaubt eine differenzierte Analyse der Persönlichkeits- und Sozialkompetenzmerkmale eines Kandidaten und gibt gleichzeitig auch Auskunft über die motivationalen Aspekte seines Verhaltens. Mit 200 Fragen werden insgesamt 14 Verhaltenskriterien wie zum Beispiel «Veränderungsbereitschaft», «Empathie» oder «Gestaltungsmotivation» erfasst und anhand eines Balkenprofils übersichtlich dargestellt. Die Definitionen der 14 Verhaltenskriterien sind vollständig auf die betriebliche Praxis ausgerichtet und ermöglichen so eine rasche und präzise Eignungsabklärung eines Kandidaten in Bezug auf die funktionsspezifischen Voraussetzungen. Für die Durchführung des WIN-Verfahrens muss mit einer Bearbeitungsdauer von zirka 45 Minuten gerechnet werden.

Auswertung

Die normierte Auswertung des WIN erfolgt in einer übersichtlichen Profillform. Anhand des Profils können spezifische Aussagen über das persönliche Arbeitsverhalten und die sozialen Kompetenzen eines Kandidaten gemacht werden. Zudem wird anhand des Profils ersichtlich, wie stark das persönliche Engagement sowie die Veränderungsbereitschaft und Motivationsfähigkeit eines Kandidaten ausgeprägt sind. Der Vergleich zwischen dem individuellen Kandidatenprofil und dem Durchschnittsprofil einer bestimmten Zielgruppe ermöglicht ausserdem eine fundierte Differenz-Analyse.





MAP - Management Appraisal Program

Das Management Appraisal Program ist ein zweistufiges Diagnoseprogramm mit einem Selbst- und Fremdbildvergleich zur Beurteilung des individuellen Führungsverhaltens. Der MAP wird ausschliesslich in der direkten Vorgesetztenbeurteilung eingesetzt und liefert Aussagen in den drei Dimensionen Persönlichkeits-, Sozial- und Managementkompetenz.

Einsatz

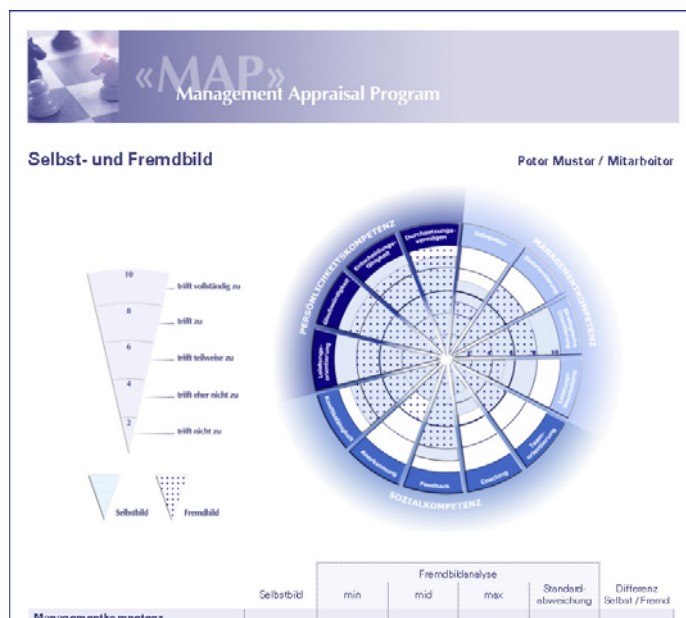
Das Management Appraisal Program dient als Grundlage für einen systematischen Vorgesetztenbeurteilungsprozess und die Optimierung des individuellen Führungsverhaltens. Mit Hilfe von verschiedenen Durchschnittsvergleichen lassen sich individuelle und bereichsspezifische Führungsstile identifizieren sowie geeignete Massnahmen für eine zielgerichtete Führungskräfte-Entwicklung ableiten.

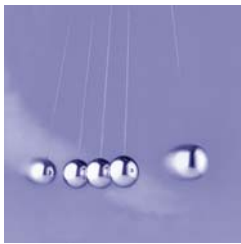
Konzeption

Das Management Appraisal Program MAP erfasst das Selbst- und Fremdbild einer Führungskraft unter Einbezug der jeweiligen Mitarbeiter. Das MAP Programm wird als Top-Down Prozess umgesetzt. In einer ersten Stufe erstellt die Führungskraft ihr Selbstbild durch die Beantwortung der insgesamt 90 Fragen zum eigenen Führungsverhalten. Die einzelnen Antworten werden auf 13 Führungskriterien wie zum Beispiel «Delegation» oder «Strategische Orientierung» zugeordnet und entsprechend ausgewertet. In einer zweiten Stufe beantworten die Mitarbeiter der Führungskraft dieselben Fragen und schätzen damit aus ihrer Sicht die Ausprägung ihres Vorgesetzten in den 13 Führungskriterien ein. Die individuellen Fremdeinschätzungen der Mitarbeiter werden als statistische Durchschnittswerte zu einem Fremdbild zusammengefasst und damit anonymisiert. Der Einbezug der Mitarbeiterereinschätzungen zeigt der Führungskraft auf differenzierte Weise die Wirkung ihres Führungsverhaltens auf und dient zur Plausibilisierung der persönlichen Selbsteinschätzung. Damit ist das Management Appraisal Program das ideale Verfahren für die gezielte Entwicklung und Förderung der gelebten Führungskultur. Pro Durchführung des MAP-Verfahrens muss mit einem Zeitbedarf von zirka 30 Minuten gerechnet werden.

Auswertung

Die Ergebnisse des MAP werden in der Form eines Führungsradars grafisch ausgewertet. Die vergleichende Darstellung von Selbst- und Fremdbild führt zu einer differenzierten Einschätzung des Führungsverhaltens eines Kandidaten in Bezug auf Management-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz. Mittels MAP können auch Durchschnittsvergleiche verschiedener Kaderstufen erstellt werden, um den Führungsstil bzw. die Führungskultur einer bestimmten Organisationseinheit oder des gesamten Unternehmens zu erfassen.





Nutzenpotenziale - für ein strategisches HRM

Durch die vielfältigen und attraktiven Einsatzmöglichkeiten des HRprofilers lassen sich im unternehmerischen Umfeld zahlreiche Nutzenpotenziale erschließen. Damit wird der HRprofiler nicht nur zu einem wesentlichen Element des strategischen Human Resources Management, sondern fördert gleichzeitig auch das Image in Richtung «Preferred Employer».

Professionalität im strategischen Personalmanagement

Der HRprofiler ermöglicht eine professionelle Durchführung von Rekrutierungsprozessen, Potenzialanalysen und Assessmentverfahren. Durch die breite Auswahl von praxiserprobten Diagnose- und Testverfahren können die Persönlichkeits-, Sozial- und Führungskompetenzen einzelner Kandidaten fundiert und treffsicher beurteilt werden. Bei der Auswahl und Selektion von geeigneten Kandidaten im Rahmen von Rekrutierungs- oder Beförderungsentscheidungen dienen die Ergebnisse aus den verschiedenen Diagnoseverfahren als wertvolle und aussagekräftige Entscheidungsgrundlagen.

Erhöhte *Akzeptanz* von Personalentscheidungen

Die Erfahrung hat gezeigt, dass mit dem Einsatz des HRprofilers die Transparenz und Akzeptanz von bedeutenden Personalentscheidungen deutlich erhöht werden kann. Zudem können die Testresultate als fundierte Beurteilungs- und Entscheidungsgrundlage für eine systematische Mitarbeiterförderung und -entwicklung eingesetzt werden.

Mit *Effizienz und Effektivität* zu qualifizierten Beurteilungen

Die Internetlösung des HRprofilers ermöglicht es jedem Kandidaten von jedem Ort jederzeit die Testverfahren schnell und einfach zu bearbeiten. Die grafische Auswertung der Testergebnisse erfolgt per Mausklick und in sekundenschnelle. Damit gewinnen Sie kostbare Zeit. Die Daten der Kandidaten lassen sich einfach und zentral verwalten und auswerten. Dank der strukturierten Benutzerführung ist der HRprofiler leicht und effizient zu bedienen.

Hohe *Flexibilität* durch einen modularen Aufbau

Aufgrund des Baukastenprinzips können die einzelnen Test- und Diagnoseverfahren für spezifische Unternehmensbedürfnisse oder Kandidatengruppen gezielt ausgewählt und durchgeführt werden. Die Verfahren sind in verschiedenen Sprachversionen verfügbar und können sowohl bei der Durchführung, als auch bei der Auswertung bedarfsorientiert ausgewählt werden.

Verschlüsselung garantiert *Datensicherheit*

Die Zusammenarbeit mit einem professionellen externen Provider garantiert die nötige Qualität und Sicherheit in der Datenverwaltung. Gleichzeitig sind sämtliche Datentransfers vom und zum Server durch einen mehrfach geprüften Verschlüsselungscode gesichert. Durch die international anerkannte Codifizierung ist die erforderliche Datensicherheit jederzeit gewährleistet. Zudem ist der Datenzugriff für die einzelnen Benutzergruppen klar spezifiziert und nur über einen persönlichen Benutzernamen und das entsprechende Passwort möglich.