

Qualifizierung zur Fachkraft für Personaleinschätzung

Orientierung und Optimierung



für Sie
für Ihr Personal
für Ihr Team
für Ihr Unternehmen

Sichern und optimieren Sie die Qualität ihrer Personalauswahl

Die Qualifizierung zertifiziert und befähigt Sie:

- Verfahren der Personaleinschätzung zu planen und durchzuführen.
- Entwicklungsprozesse von personaldiagnostischen Verfahren zu moderieren.
- die Qualität von personaldiagnostischen Verfahren anhand der Kriterien der DIN 33430 zu beurteilen.
- verschiedene Instrumente der Personaldiagnostik auf die unternehmensspezifische Situation der Personaleinschätzung oder –auswahl hin anzupassen.
- als Beobachter in personaldiagnostischen Verfahren (z.B. Assessment Center) Teilnehmer einzuschätzen.
- strukturierte Rückmeldegespräche zu führen.



Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Walter Hussy, Universität zu Köln

Praktische Anleitung: Dipl. Psych. Dr. Dirk V. Seeling, personal-point GmbH, Bonn

Schritte zur Qualifizierung

| | | |
|--------|--|----------------------------|
| 2 Tage | Modul I-1. Grundlagen der Personaldiagnostik | |
| | Modul I-2. Das strukturierte Interview | |
| | Modul I-3. 1. Teil der Theorie/Praxisprüfung | Modul I: 930,-€** |
| 2 Tage | Modul II-4. Moderation | |
| | Modul II-5. Branchenspezifische schriftliche Tests | |
| | Modul II-6. 2. Teil der Theorie/Praxisprüfung | Modul II: 930,-€** |
| 2 Tage | Modul III-7. Richtig Beobachten | |
| | Modul III-8. Assessment Center | |
| | Modul III-9. 3. Teil der Theorie/Praxisprüfung | Modul III: 930,-€** |

Vergabe des Zertifikats durch die Universität zu Köln und die personal-point GmbH.

* Die anwendungsorientierte Fortbildung ermöglicht den maximal acht Teilnehmer/innen das praktische Erlernen und konkrete Anpassen von personaldiagnostischen Instrumenten für das eigene Unternehmen.

** Preise pro Person, zzgl. gesetzl. Mehrwertsteuer und Reisekosten (0,45 €/Km).

Modul I: Grundlagen der Personaldiagnostik, das Anforderungsprofil und das strukturierte Interview

- Instrumente der Personaldiagnostik im Überblick
- Qualitätskriterien der Personaldiagnostik (in Anlehnung an DIN 33430)
- Definition der Tätigkeiten auf einer Zielstelle bzw. einer Zielgruppe
- Entwicklung eines operationalisierten Anforderungsprofils
- Das strukturierte Interview, Simulation von telefonischen und persönlichen Bewerbungsgesprächen. **Erster Teil der Praxisprüfung**
- Rückmeldegespräche vorbereiten
- Verteilung von Praxisaufgaben

Nach dem Modul I:

Die Teilnehmer/innen entwickeln Anforderungsübungsmatrix und Aufgabe zur Überprüfung der Fähigkeiten.

Modul II: Interviewtechniken und schriftliche Aufgaben

- Präsentation und Auswertung der Praxisaufgaben
- Moderatorenkompetenz für Gruppenveranstaltungen aufbauen/vertiefen
- Schriftliche Aufgaben in der Personalauswahl – Die richtigen Tests finden
- Simulation eines Zwei-stufigen Verfahrens: z. B. Test & Interview
- Personaleinschätzung am Arbeitsplatz und/oder im AC
- Das Telefoninterview zur Vorselektion
- Der **zweite Teil der Praxisprüfung** erfolgt während der Simulation
- Praxisaufgabe: Entwicklung

Nach dem Modul II:

Die Teilnehmer/innen entwickeln ein Konzept zur Erfassung von notwendigen Fähigkeiten auf einer konkreten Stelle.

Modul III: Assessment und Arbeitsprobe - die Realität möglichst realistisch simulieren

- Präsentation der Praxisaufgaben aus dem Modul II
- Arbeitsproben und Assessment-Center als Simulation der Realität
- Übungen des Assessments: Einzel-, Zweier-, Gruppenübungen
- Richtig beobachten und bewerten lernen – Einführung in die Beobachterqualifizierung
- Die Bewertungskonferenz moderieren
- Rückmeldegespräche führen vertiefen
- **Dritter Teil der Praxisprüfung und schriftliche Theorieprüfung**

Anschließend *Vergabe des Zertifikats* durch

Professor Dr. Walter Hussy (wissensch. Leitung, Universität zu Köln) und

Diplom-Psychologe Dr. Dirk V. Seeling (praktische Anwendung, personal-point GmbH)

Entwicklung eines Standardprozesses und eines Musterordners zur besseren Einschätzung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz mittels Arbeitsproben

- Klärung des Angebots und der Schritte mit dem Personalleiter und seinem Team
- Entwicklung eines Praxiskonzepts, eine Stelle, deren Anforderung und mögliche Arbeitsproben und Einschätzungshilfen
- Diskussion und Anpassung der Entwicklung mit Führungskräften und Personalbereich
- Konstruktion der Arbeitsproben, Entwicklung von Einführungshilfen für Führungskräfte und Anpassung der Einschätzungsbögen an den Bereich
- Erprobung am Echtfall und Anpassung der Werkzeuge zur Einschätzung mittels Arbeitsproben
- Präsentation und Anwenderqualifizierung für die Werkzeuge zur besseren Personaleinschätzung

Durch die parallele Qualifizierung einer/s Mitarbeiters/in des Personalbereichs kann auf Basis des Musterprozesses und des Musterordners für jede erwünschte Stelle die Arbeitsprobe angepasst werden.

Bessere Personaleinschätzung lohnt sich: Schon bei schlichten Jobs leisten die Topkräfte 52 % mehr als der Durchschnitt. (*Wirtschaftswoche*, 13.11.97)