



Lufthansa Technical Training



Self Assessment & Auswahlverfahren

Agenda

Personalauswahl

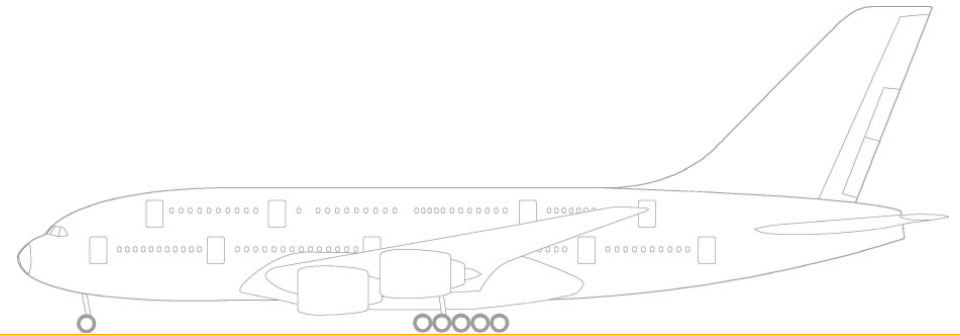
Self Assessment

Beispiel Ausbildung

Psychologische Personalauswahl

Vom Personalmarketing zur psychologischen Personalauswahl...

Personalmarketing ist am erfolgreichsten, wenn es gelingt, das Arbeitsplatzangebot so darzustellen und den Kreis potentieller Mitarbeiter so anzusprechen, dass diejenigen gewonnen werden können, die möglichst viel zum Erfolg der Organisation beitragen.



Personalauswahl

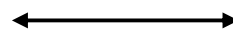
Berufsbezogene Entscheidungen

**Anforderungen
Arbeitsplatz**



**Eignung
Person**

Anforderungen



Fähigkeiten, Fertigkeiten und
Kenntnisse

Befriedigungspotential



Interessen, Bedürfnisse und
Werthaltungen

Veränderung



Entwicklungspotential und allgemein
erfolgsrelevante Merkmale



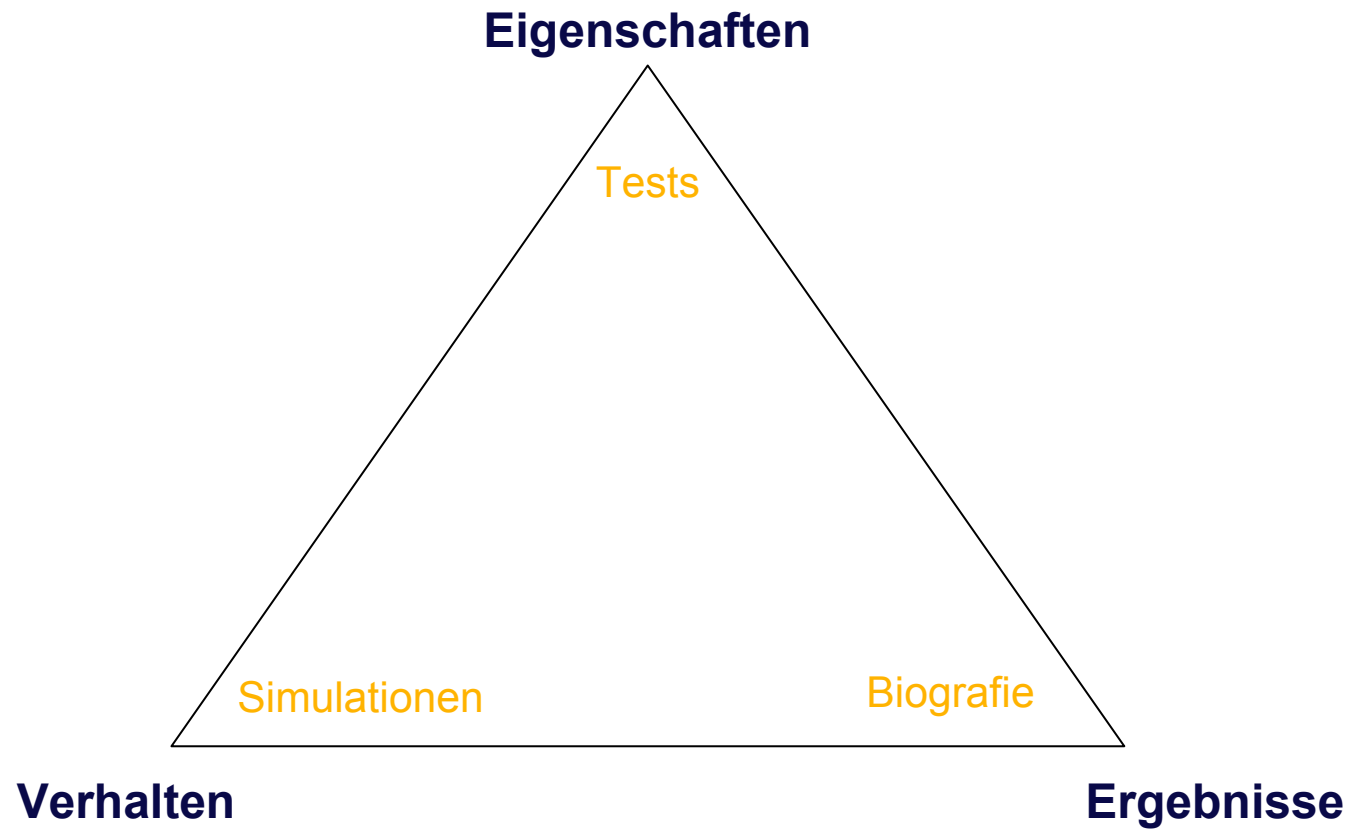
Onlinebasierte Personalauswahl

- die praktische Bedeutung der internetgestützten Eignungsdiagnostik steigt
- immer mehr Unternehmen fordern Onlinebewerbungen
- ebenso gewinnt die internetgestützte Berufs- und Ausbildungsberatung an Bedeutung
- häufig werden klassische Testverfahren und Fragebögen auch online eingesetzt, bisher gibt es nur wenige interaktive Verfahren



Personalauswahl

Der trimodale Ansatz



Agenda

Personalauswahl

Self Assessment

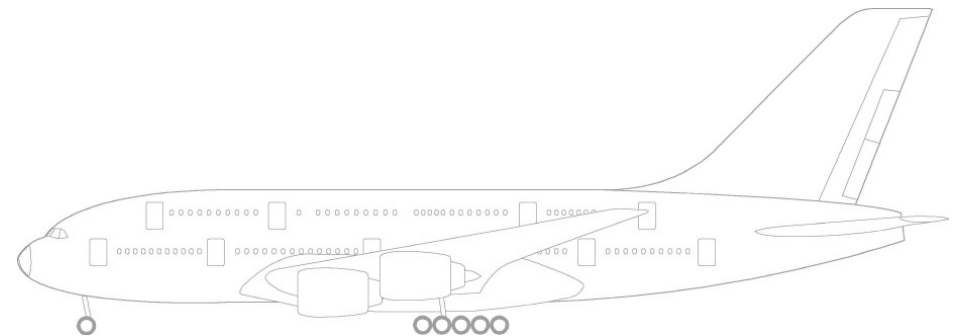
Beispiel Ausbildung

Self Assessment

- sind internetbasierte Tests, die helfen sollen, die eigenen Fähigkeiten und Interessen besser einzuschätzen
- geben eine realistische Tätigkeitsvorschau und somit einen Einblick in die Anforderungen
- unterstützen dabei, die individuelle Eignung einzuschätzen
- ein Self Assessment hat keinen Einfluss auf den eigentlichen Auswahlprozess eines Unternehmens

Self Assessment

- ... sollen die Selbstselektion anregen
- ... unterstützen bei der Karriereentscheidung
- ... stellen ein Bindeglied zwischen Personalmarketing und Personalauswahl dar
- ... prüfen die Passung zwischen der Person und der Stelle bzw. dem Unternehmen



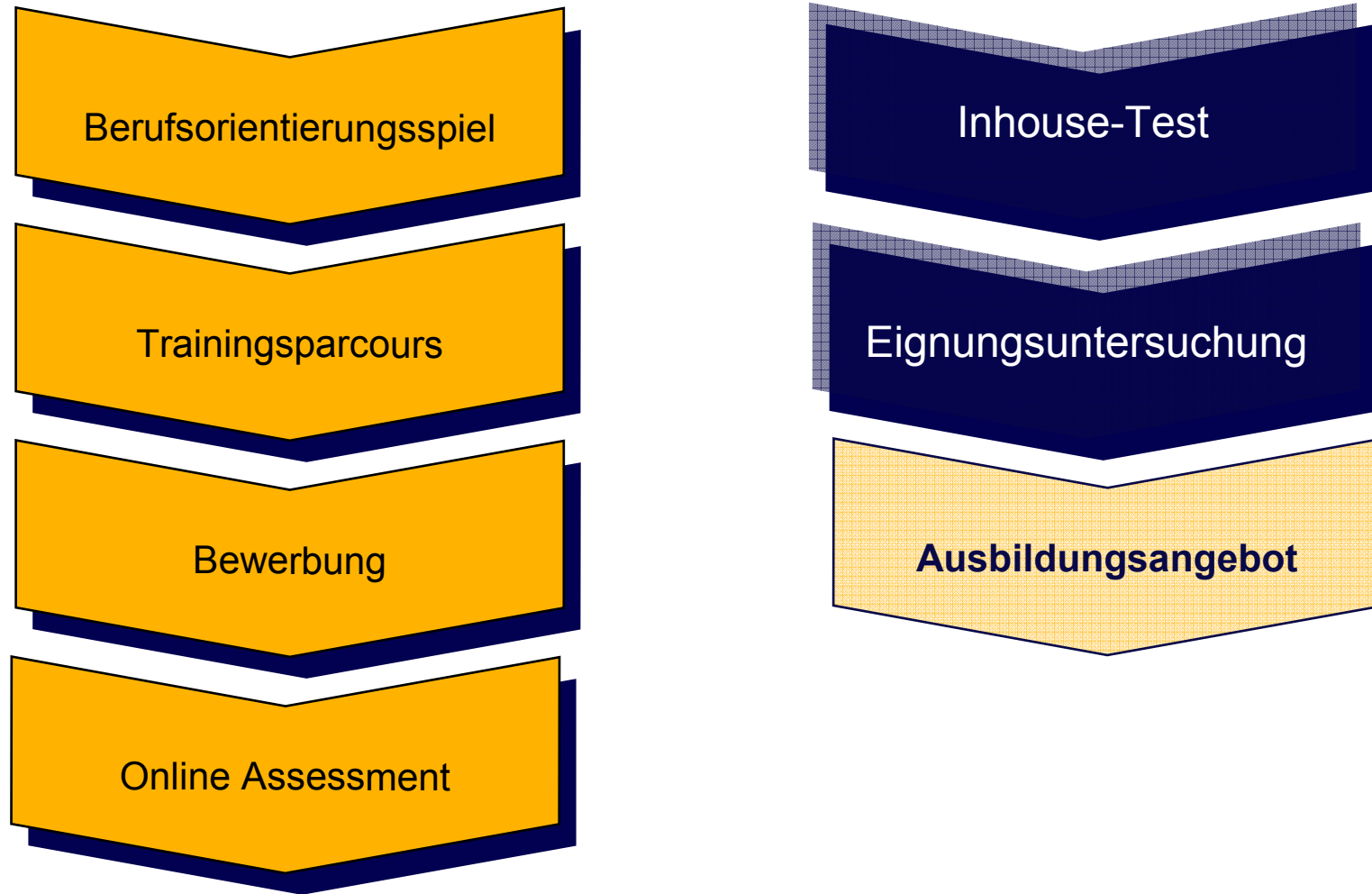
Agenda

Personalauswahl

Self Assessment

Beispiel Ausbildung

Von der Orientierung zum Ausbildungsangebot



Berufsorientierungsspiel - Self Assessment

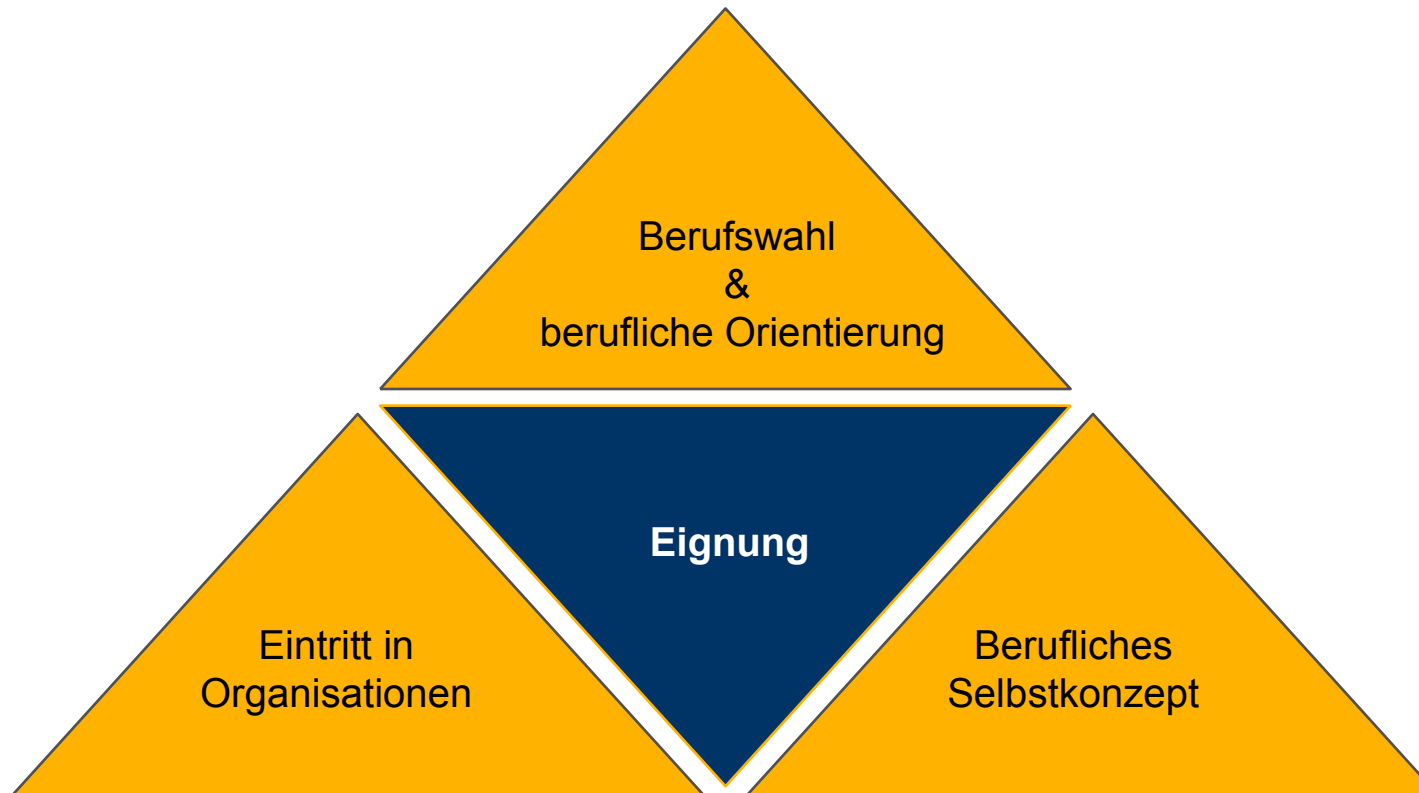
- gemessen werden:
 - Interessen
 - berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale
 - Englischkenntnisse
- wichtig ist, dass sich die Merkmale auf die Organisation beziehen



Online Assessment

- Im Fokus steht die Negativselektion, d. h. eindeutig ungeeignete Bewerber werden herausgefiltert
- Erhöhung der Trefferquote im Inhouse-Verfahren zur Reduzierung der personalintensiven Prozesse im Verlauf
- Neben den fachlichen Informationen können auch überfachliche Kompetenzen erhoben werden.
- Nicht der Eindruck der Bewerbungsmappe ist ausschlaggebend, sondern die Fähigkeiten.
- Das Bewerberprofil kann auf unterschiedliche Stellen geprüft werden.
- Entwicklungsfelder können direkt benannt werden

Studie



Zentrale Ergebnisse

- Die Ausbildung eines beruflichen Selbstkonzeptes wirkt sich positiv auf die Passung aus
- Das berufliche Selbstkonzept kann die Eignung vorhersagen:
 - Im Rahmen einer Negativselektion können zum Zeitpunkt der Bewerbung über 90 % der Bewerber, mit einer Treffsicherheit von mehr als 60 %, anhand ihrer Selbsteinschätzung ausselektiert werden.
- Die Anzahl der Bewerber, die im Verfahren berücksichtigt werden, könnte somit minimiert werden.
- Wichtig ist, dass abgeleitet aus dem Anforderungsprofil, wesentliche Facetten des beruflichen Selbstkonzeptes erhoben werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

