



# Lufthansa Technical Training



**Self Assessment & Auswahlverfahren**

# Agenda

**Personalauswahl**

**Self Assessment**

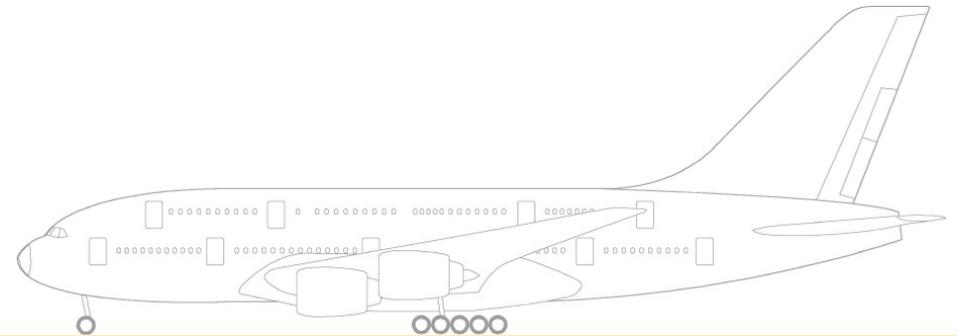
**Beispiel Ausbildung**

# 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

---

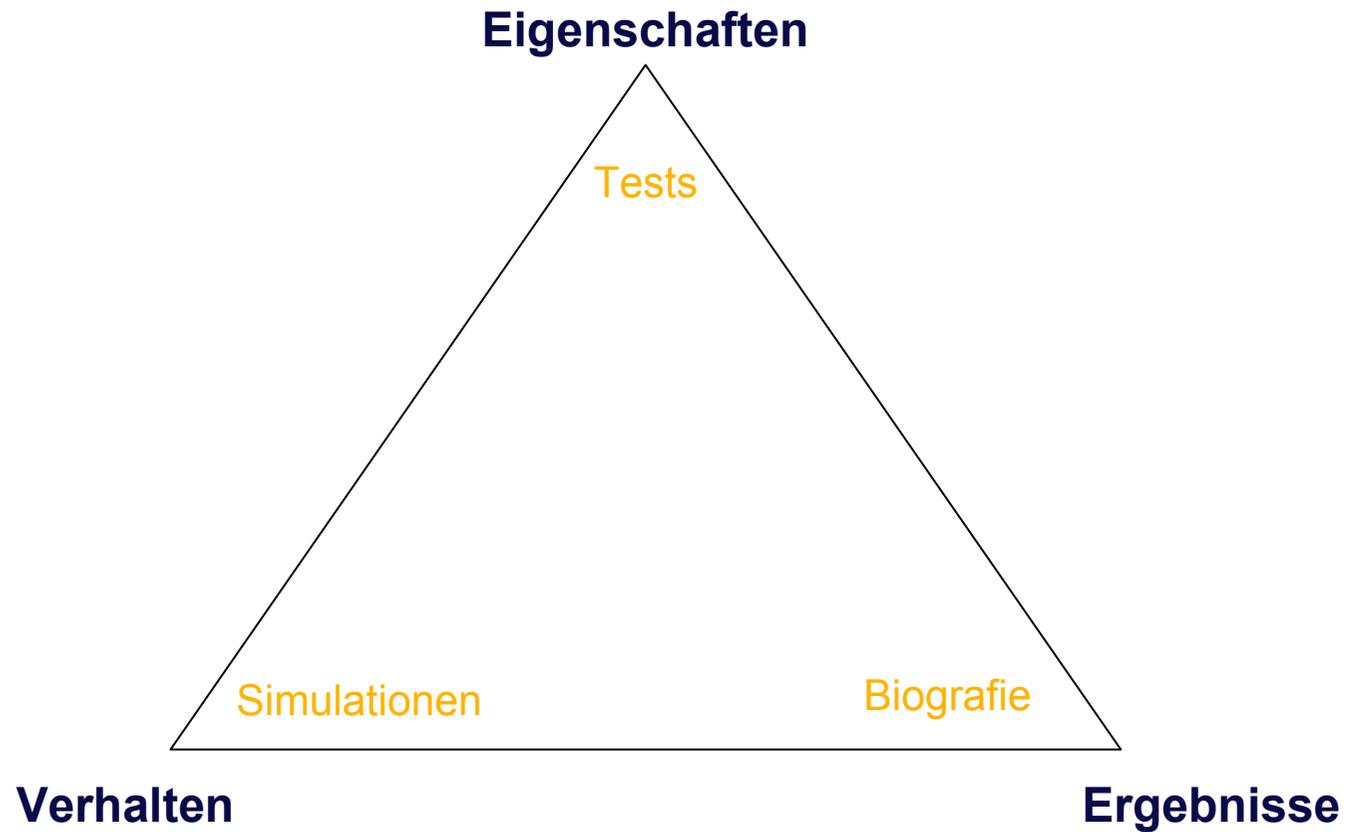
- die praktische Bedeutung der internetgestützten Eignungsdiagnostik steigt
- immer mehr Unternehmen fordern Onlinebewerbungen
- ebenso gewinnt die internetgestützte Berufs- und Ausbildungsberatung an Bedeutung
- häufig werden klassische Testverfahren und Fragebögen auch online eingesetzt, bisher gibt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



# Personalauswahl

## Der trimodale Ansatz

---



# Agenda

Personalauswahl

**Self Assessment**

Beispiel Ausbildung



# Self Assessment

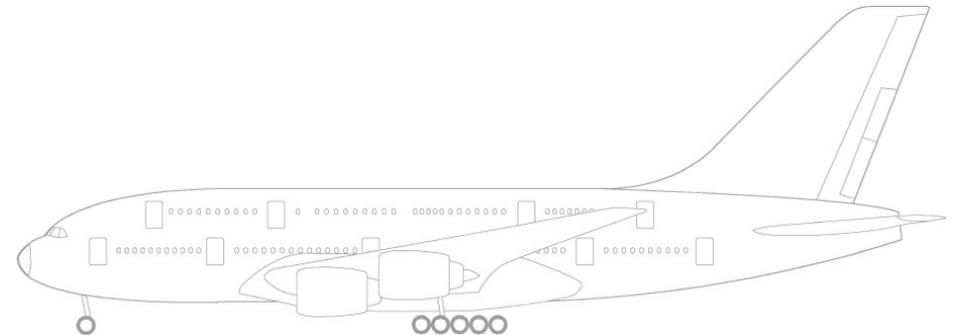
---

- 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



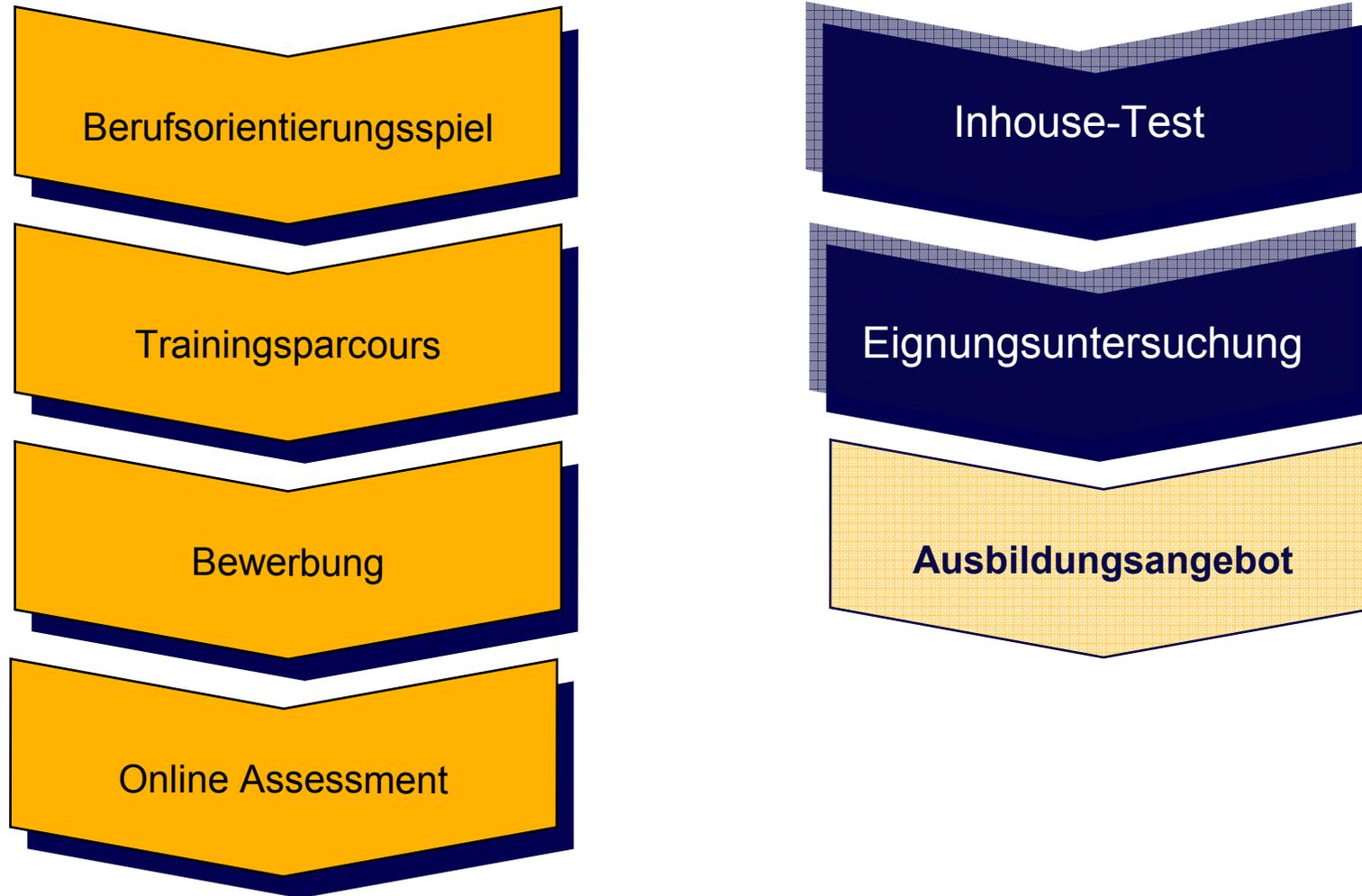
# Agenda

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



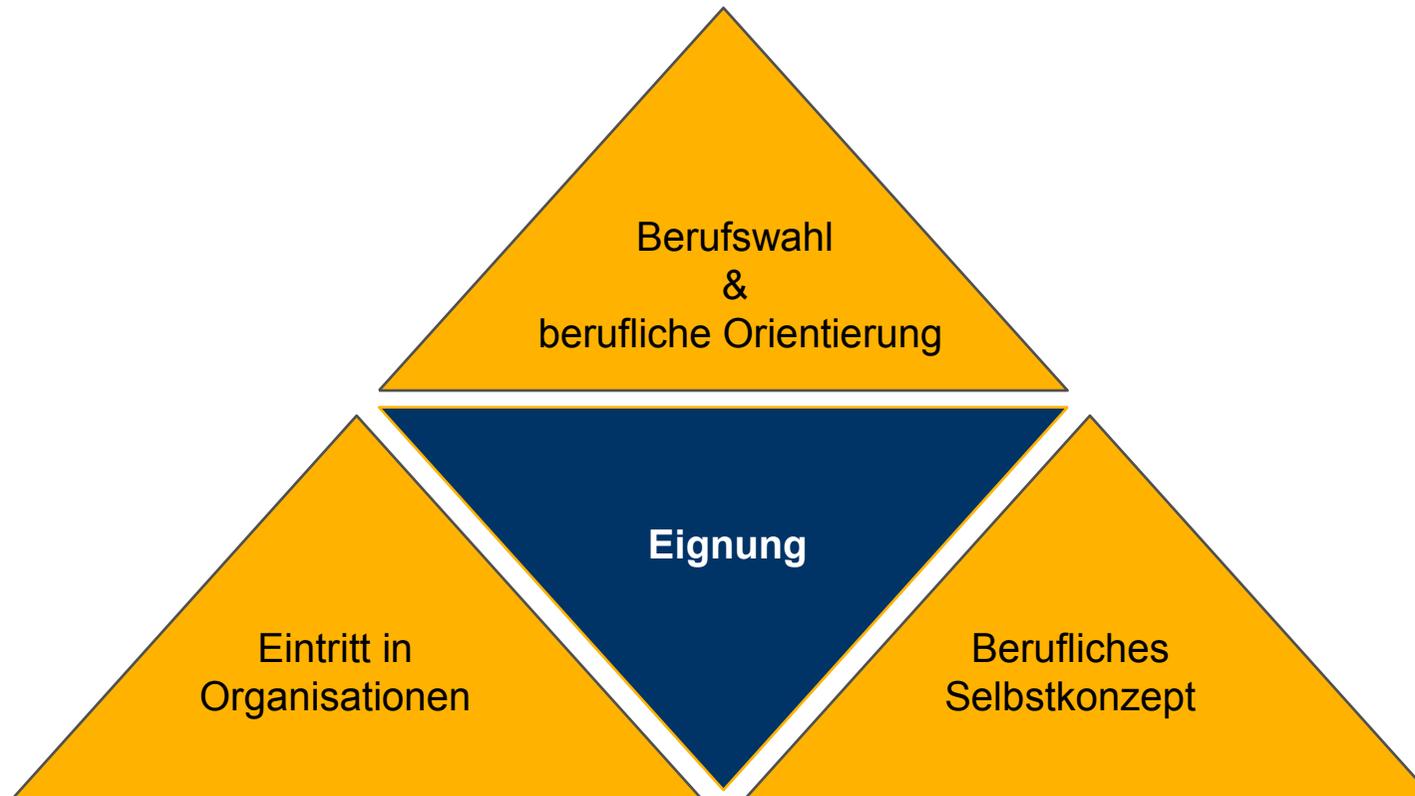
# Online Assessment

---

- 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!**

---

