

ASSESSMENT CENTER

Gruppen-AC oder Einzel-AC zur Anforderungsspezifischen Sichtung und Potenzialanalyse bei externen / internen Bewerbern

Personalmarketing, Personalauswahl und Personalbindung stellen am knapper werdenden Arbeitsmarkt der Zukunft die großen Herausforderungen für Human Resource Abteilungen dar. Assessment Centers haben sich bei aller Kritik über die Jahre als valide Instrumente der Personalauswahl bewährt und werden wieder verstärkt eingesetzt.

Der Mehrwert des PS-Assessment Centers

Unser AC-Verfahren liefert hohe diagnostische und prognostische Qualität und hebt sich vor allem durch seine Ökonomie und seinen Fortbildungscharakter von anderen ab. Das Verfahren dauert in der Regel einen bis maximal zwei Tage. Die einzelnen Übungsbausteine folgen direkt aufeinander, so dass sich für die Teilnehmer ein komprimiertes und abwechslungsreiches Programm ohne Leerläufe herkömmlicher ACs ergibt. Das dichte Programm des Workshops stellt auch sicher, dass Ausfallzeiten der Führungskräfte, die als Beobachter am AC teilnehmen, reduziert werden können.

Unser Auswahlverfahren ist zudem ein Ort persönlichen Lernens. Dies äußert sich darin, dass die Teilnehmer bereits während und nach dem Workshop systematisches Feedback erhalten und so durch die Teilnahme einen wichtigen persönlichen Entwicklungsschritt setzen. Nicht zuletzt dadurch stößt unser Auswahlverfahren bei Bewerbern auf hohe Akzeptanz und sichert Ihrem Unternehmen somit eine positive Imagebildung.

Kurzbeschreibung

Das Assessment Center ist ein Verfahren der Personalauswahl. Es kann zur Besetzung verschiedenster Zielpositionen eingesetzt werden. Typische Einsatzgebiete sind die Auswahl von Trainees, Nachwuchsführungskräften, Vertriebsmitarbeiter, Führungskräften oder spezifischer Schlüsselpositionen im Unternehmen. Das Verfahren wird für mehrere Teilnehmer an einem / zwei Tagen durchgeführt oder als Einzel-AC an einem Tag.

Konzeption & Methodik

Gemeinsam mit dem Unternehmen erarbeiten wir das Anforderungsprofil für die Zielposition, das dann die Grundlage für die Konzeption des ACs darstellt. Die Übungen des Auswahlverfahrens werden anforderungsspezifisch entwickelt und simulieren die Tätigkeiten in der realen Arbeitssituation. Verhaltensübungen sowie ein biographisches Interview bilden die zentralen methodischen Säulen unseres ACs, dessen diagnostischer Anspruch es ist, Individuen über ihr Handeln und ihre Geschichte zu verstehen. Die Teilnehmer erhalten bereits während des ACs Rückmeldungen und anschließend ein differenziertes (Video-)Feedback. Das Auswahlverfahren ermöglicht allen Teilnehmern einen persönlichen Lernschritt und stößt so auch bei "abgewiesenen" Bewerbern auf hohe Akzeptanz.

Nutzen des Verfahrens

für das Unternehmen:

- effiziente Personalauswahl und in der Folge Reduktion der Fluktuation durch hohe prognostische Validität des Auswahlverfahrens
- differenzierte Identifikation der Potentiale und Neigungen der Bewerber
- schriftliches Gutachten als Basis für gezielte Personalentwicklung neuer Mitarbeiter
- Imagebildung für das Unternehmen durch hohe Akzeptanz des Verfahrens bei Teilnehmern

für den Bewerber:

- Ermöglichen eines persönlichen Lernschrittes durch Rückmeldung von individuellen Potentialen und Handlungsmuster an die Teilnehmer im persönlichen Feedbackgespräch