

Kontakt

Kontaktieren Sie uns und lernen Sie unsere Angebote im Bereich Potenzialanalyse in einem Pilotprojekt kennen.



gepedu GmbH
Am Mitterfeld 14
85658 Egming

T: +49 (0)8095 358 306 7
F: +49 (0)8095 358 306 6
M: info@gepedu.de
W: www.gepedu.de

Geschäftsführung
Christian Buß
Christoph Vogt

Amtsgericht München
HRB 199908
USt-IdNr.: DE283970565

Februar 2014

VON PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG VON
- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN FACH- UND FÜHRUNGS
TARBEITERN. UNTERNEHMEN, VERTRIEBSMITARBE
NALVERMITTLUNGEN, PERSONALVERMITTLUNGEN,
ER UND COACHES. TRAINER UND COACHES. TRAIN



gepedu-Potenzialanalyse

Talente entdecken und Professionals binden.
Sichern Sie sich langfristig qualifizierte und motivierte Mitarbeiter.



ON PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG VON
SKRÄFTEN FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTEN FACH-
EITERN. UNTERNEHMEN, VERTRIEBSMITARBEITERN
PERSONALVERMITTLUNGEN, PERSONALVERMITT
ER UND COACHES. TRAINER UND COACHES. TRAI



Human Capital

Wir entwickeln uns immer mehr von einer Industriegesellschaft zu einer Wissensgesellschaft. Damit werden das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter das zukünftige Kapital vieler Unternehmen. Aufgrund dieser Entwicklung und des demografischen Wandels, können einige Unternehmen ihren Bedarf an gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften schon heute nicht mehr decken.

Unternehmen müssen neue Wege gehen, um geeignete Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen. Des Weiteren sollten langjährige Mitarbeiter und Talente im Unternehmen gezielt gefördert, entwickelt und nach ihrem Potential eingesetzt werden. Nur so bleiben diese dem Unternehmen langfristig erhalten.

In dieser Broschüre geben wir Ihnen einen Überblick über unsere eignungsdiagnostischen Verfahren in der Personalauswahl und -entwicklung. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Prozesse im Bereich Human Resources mit den Instrumenten der Gesellschaft für psychologische Eignungsdiagnostik und Unternehmensberatung (gepedu) effizienter gestalten. Wir zeigen Ihnen Wege auf, wie Sie die richtigen Mitarbeiter auf Ihr Unternehmen aufmerksam machen.

Inhaltsverzeichnis

- 01 Editorial
- 02 Potenzialanalyse in der Praxis
- 03 Inhalte
- 04 Zusatzmodule
- 05 Leistungsmerkmale
- 06 Anforderungsprofile
- 07 Ergebnisberichte
- 08 Anmeldung
- 09 Durchführung
- 10 Referenzen

HR-Prozesse mit der gepedu-Potenzialanalyse erfolgreich gestalten

Ganzheitliche und erfolgreiche Personalarbeit bedeutet, geeignetes Personal auf das Unternehmen aufmerksam zu machen, eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu fördern und diese langfristig ans Unternehmen zu binden.

1. Personalsuche

Sie wollen mehr Fach- und Führungskräfte ansprechen? Mit einer Sponsoringaktion transportieren Sie Unternehmensimage und generieren Aufmerksamkeit für Ihr Unternehmen. Anschließend sprechen Sie geeignete Fach- und Führungskräfte direkt an.

2. Personalauswahl

Die gepedu-Potenzialanalyse zu Beginn des Bewerbungsprozesses vereinfacht das Screening ihrer Bewerberinnen und Bewerber und hilft Ihnen, Zeit und Ressourcen zu sparen. Sie können Ihre Bewerber effizienter sichten und damit Ihre Basisrate für den weiteren Auswahlprozess erhöhen.

3. Personal- und Teamentwicklung

Fördern Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen Sie diese richtig ein. Lernen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter im Unternehmen noch besser kennen. Setzen Sie Ihre Mitarbeiter bewusst nach deren Stärken und Interessen im Unternehmen ein. Die gepedu-Potenzialanalyse unterstützt bei der Ermittlung von Weiterqualifizierungsbedarf und Teamentwicklungsmaßnahmen.

Beispiel Sponsoringaktion

Das Potenzial von Web 2.0 und Social Media im Recruiting wird oft unterschätzt. In Sozialen Netzwerken wie Facebook und XING oder auf dem eigenen Firmenauftritt bewegen sich unzählige von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Die gezielte Ansprache für eine offene Stelle im Unternehmen kann aber nicht stattfinden. Es fehlen Informationen über die Fähigkeiten und beruflichen Interessen. Die Potenzialanalyse der gepedu liefert Ihnen diese fehlenden Informationen. Sponsorn Sie die Teilnahme an der gepedu-Potenzialanalyse. Im Online-Fragebogen und in der Teilnehmerauswertung integrieren wir Ihr Logo. Weitere individuelle Anpassungen an Ihre Corporate Identity sind möglich. Das gepedu-Matchingverfahren ermöglicht Ihnen anschließend die gezielte Ansprache potenzieller Mitarbeiter. Dazu drucken wir Ihre Unternehmensdarstellung bzw. Ihre Stellenausschreibung in der Teilnehmerauswertung ab, wenn das Teilnehmerprofil eine hohe Übereinstimmung mit dem von Ihnen hinterlegten Anforderungsprofil aufweist.

Einsatzmöglichkeiten der Potenzialanalyse:

1. Unternehmen: Personalauswahl und -entwicklung
2. Vertrieb & Verkauf: Verkäuferpersönlichkeiten erkennen und entwickeln
3. Personal- und Unternehmensberatungen: Personalauswahl und -beurteilung
4. Coaching und Training: Beratung für Fach- und Führungskräfte
5. Outplacement und Transfergesellschaft: professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung

Die Inhalte der Potenzialanalyse

Fähigkeiten, Motive und Persönlichkeitsmerkmale erkennen, Stärken wahrnehmen und gezielt fördern.

Die gepedu-Potenzialanalyse hinterfragt die beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Motive der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie erfahren, in welchen Bereichen Ihre Teilnehmer im Vergleich zu anderen besonders stark sind und welche sozialen Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale diese kennzeichnen.

Die Potenzialanalyse besteht aus einem Grundmodul und den zwei Zusatzmodulen Vertrieb & Verkauf sowie Führung.

Das Grundmodul der Potenzialanalyse setzt sich aus folgenden vier Bausteinen zusammen:

1. berufliche Eigenschaften: 14 Merkmale, Beispiele: Einsatz und Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Lernbereitschaft.
2. berufliche Kompetenzen: 24 Merkmale, Beispiele: Entscheidungskompetenz, Begeisterungsfähigkeit, Konfliktlösung.
3. berufliche Ziele und Motive: 10 Merkmale, Beispiele: Verantwortung übernehmen, Erfolge erzielen, Führungsaufgaben übernehmen.
4. berufliche Interessen: 11 Merkmale, Beispiele: Beschaffung & Einkauf, Finanzen & Controlling, Forschung & Entwicklung.

Personalmarketing und Imagekampagne als Sponsoringlösung miteinander verbinden

Die Zusatzmodule Vertrieb & Verkauf und Führung

1. Top-Verkäufer erkennen mit dem Zusatzmodul Vertrieb & Verkauf

Genau definierte Schlüsselkompetenzen für Verkäufer machen den Unterschied zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Verkäufern aus. Das Modul Vertrieb & Verkauf und das Grundmodul der Potenzialanalyse erheben diese erfolgsrelevanten Schlüsselkompetenzen in sehr differenzierter Form.

Je nach Produkt und Unternehmen haben diese Schlüsselkompetenzen unterschiedliche Wertigkeiten. Anhand von individuellen Anforderungsprofilen und Referenzgruppen erhöhen wir die Validität Ihrer Bewerberauswahl. Als Benchmark hinterlegen wir dem Verfahren beispielsweise Ihre besten Vertriebs- und Verkaufsmitarbeiter dem Verfahren.

Inhalte Zusatzmodul Verkauf & Vertrieb:

23 Merkmale, Beispiele: Spaß am Verkauf, Freundlichkeit, Neukundenakquise, Interesse am Kunden, Produktkenntnisse, Produktberatung, Identifikation mit dem Produkt, Verkaufsgespräch, Gesprächsvorbereitung, Rhetorik, Kaufabschluss, Garderobe.

2. Führungspersönlichkeiten auswählen und weiterentwickeln - das Zusatzmodul Führung

Die Auswahl und Ausbildung von zukünftigen sowie die Weiterqualifizierung von bestehenden Führungskräften sind zentrale Aufgaben in jedem Unternehmen. Der Fortbestand und Erfolg eines Unternehmens hängt entscheidend von der Führungskompetenz der leitenden Personen im Unternehmen ab. Eine Führungskraft muss direkt oder indirekt das Verhalten ihrer Mitarbeiter im Sinne der Organisation beeinflussen können. Dabei möchte jeder Mitarbeiter entsprechend seiner Persönlichkeit geführt werden. Die Einflussnahme erfolgt über die persönliche Beziehung der Führungskraft zu den Mitarbeitern. Die Qualität dieser Beziehung wird grundlegend durch die Führungskompetenz Ihres leitenden Personals bestimmt.

Das Zusatzmodul Führung erfragt zusammen mit dem Grundmodul der Potenzialanalyse alle relevanten Führungskompetenzen. Damit erfahren Sie mehr über die Leistungsfähigkeit Ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer als Führungskraft. Individuelle Anforderungsprofile und Referenzgruppen, auf Basis Ihrer Top-Führungskräfte, erhöhen die Aussagekraft des Verfahrens.

Inhalte Zusatzmodul Führung:

21 Merkmale, Beispiele: Delegation, Handlungsspielräume, Aufgabenplanung, Innovationen, Loben, Kritik üben, Leistung kontrollieren, Mitarbeitermotivation, Ergebnisorientierung, Strategisches Handeln.

Das zeichnet die gepedu Potenzialanalyse aus

Merkmale der Potenzialanalyse

- große Anzahl der erhobenen Merkmale ermöglicht differenziertes Bild und kann mehrere Verfahren ersetzen
- flexible Anpassung der Inhalte durch Zusatzmodule
- gute Reliabilitäten
- zusätzlich erhobene Merkmale: Beschönigungstendenz, Inhaltliche Konsistenz der Antworten
- Erfassung konkurrierender Merkmale mittels Paarvergleichen
- Vorschläge für das Kandidateninterview erhöhen die Güte Ihres Auswahl- bzw. Beurteilungsprozesses
- Eine optionale Anleitung zur Interpretation der Ergebnisse erübrigt eine separate Schulung oder Zertifizierung

Individuelle Anpassungen

- weitergehende individuelle Anpassungen von *Testinhalten* möglich
- individuelle Anpassungen von *Auswertungsinhalten* möglich
- Berechnung eigener Referenzgruppen für die Auswertung (z. B. nur die eigenen Teilnehmer oder nur Vertriebsingenieure)

Auswertung

- verständliche, aber sehr informative graphische Ergebnisdarstellung inkl. Darstellung der Streuung in der Vergleichsgruppe
- kurze Auswertungszeiträume möglich: auf Wunsch innerhalb weniger Minuten z. B. beim Einsatz innerhalb eines Assessmentcenters

Normierung

- die Referenzdaten werden regelmäßig (alle 3 Monate) anhand der aktuellen Datenbasis überprüft und gegebenenfalls neu normiert.
- große Datenbasis für Normierung
- *ORG* - überlappende Normgruppen, für optimale Passung
- Berufsspezifische Vergleichsgruppen werden zur Verfügung gestellt
- Spezielle Vergleichsgruppen können für die Auswertung angefragt und erstellt werden

Anforderungsprofile oder Zielkorridore

In unserem System können Sie ein oder mehrere Anforderungsprofile (Personalauswahl und -suche) oder Zielkorridore (Personalentwicklung) hinterlegen. Die Merkmale lassen sich unterschiedlich gewichten. Darüber hinaus können Ausschlusskriterien festgelegt werden. Anschließend berechnen wir die Übereinstimmung zwischen dem Teilnehmerprofil und den hinterlegten Anforderungsprofilen oder dem Zielkorridor.

Standardprofile

Wir haben bereits eine Vielzahl von standardisierten Anforderungsprofilen in unserer Datenbank hinterlegt. Diese können Sie übernehmen oder an die individuellen Anforderungen in Ihrem Unternehmen anpassen.

Beschönigungstendenz

Anhand verschiedener Fragen im Testverfahren können wir feststellen, ob ein Teilnehmer zu einem sozial erwünschten Antwortverhalten neigt. Eine Interpretation der Ergebnisse sollte immer unter Berücksichtigung der Beschönigungstendenzen stattfinden.



Darstellung der Ergebnisse

Je nach Einsatzzweck der Potenzialanalyse können wir unterschiedliche Auswertungen für Ihre Teilnehmer, Personalentscheider und –entwickler erstellen.

Das Teilnehmergeutachten

Das individuelle und ausführliche Gutachten für Ihre Teilnehmer. Alle Ergebnisse im Testverfahren werden ausführlich beschrieben und grafisch aufbereitet. Umfang ca. 14-23 Seiten.

Der Ergebnisbericht

Im Ergebnisbericht werden alle Resultate auf 8-18 Seiten zusammengefasst dargestellt. Damit erhalten Sie einen schnellen Überblick über die Teilnehmerergebnisse und sind bestens gerüstet für das anschließende Personalgespräch oder Feedbackgespräch. Stärkere Abweichungen des Kandidatenergebnisses gegenüber der Vergleichsgruppe werden separat aufbereitet und ausgewiesen. Optional kann der Bericht um die Merkmalsbeschreibungen und eine Anleitung zur Ergebnisinterpretation ergänzt werden.

Der Profilbericht für die Personalsuche und -auswahl

Im Profilbericht für die Personalsuche und -auswahl wird das persönliche Teilnehmerprofil mit den hinterlegten Anforderungsprofilen gematched. Sie sehen genau, in welchen Merkmalen Ihre Teilnehmer dem jeweiligen Anforderungsprofil entsprechen und in welchen Merkmalen keine Übereinstimmung vorliegt. Die Gesamtpassung wird zusätzlich durch einen prozentualen Übereinstimmungskoeffizienten ausgewiesen.

Der Profilbericht für die Personalentwicklung

Im Profilbericht für die Personalentwicklung wird das Matching zwischen dem persönlichen Teilnehmerprofil und dem Zielkorridor grafisch aufbereitet. Sie sehen genau, in welchen Merkmalen Ihre Teilnehmer im Zielkorridor liegen und in welchen Merkmalen keine Übereinstimmung vorliegt.

Der Mandantenbericht

Der Mandantenbericht wurde speziell für Personaldienstleister sowie Personal- und Unternehmensberatungen entwickelt. Der Bericht listet in kurzer, übersichtlicher Weise die Selbsteinschätzung des Kandidaten für den Endkunden auf. Eine nachträgliche Bearbeitung der Kandidatenergebnisse für den Endkunden ist nicht erforderlich.

Ihre Anmeldung zur Potenzialanalyse

Wie einfach Sie unsere Potenzialanalyse in Ihre Unternehmensprozesse einbinden können, möchten wir Ihnen an einem Projektbeispiel „Potenzialanalyse im Bereich Personalauswahl“ aufzeigen. Hierbei liefern wir Ihnen belastbare Informationen, wie weit Ihre Bewerberinnen und Bewerber mit den Anforderungen für eine Stelle in Ihrem Unternehmen übereinstimmen:

Sie können sich telefonisch oder per E-Mail für die Potenzialanalyse anmelden. Anschließend senden Sie uns Ihr Logo als Grafikdatei und eine E-Mail-Adresse für den Auswertungsversand. Wir integrieren das Logo im Online-Fragebogen und in die Auswertungsdokumente. Je nach Einsatz der Testverfahren passen wir die Teilnahmebedingungen entsprechend an.

Anschließend erhalten Sie von uns den Erhebungsbogen für Ihr Anforderungsprofil, einen Link zum Online-Testverfahren, einen Partnercode und Zugangscodes für Ihre Teilnehmer. Den Link zum Testverfahren können Sie in Ihre Webseite integrieren oder direkt im Browser aufrufen. Wenn Sie den Link in Ihre Webseite integrieren, öffnet sich der Online-Fragebogen in einem neuen Browserfenster.

Im Erhebungsbogen für das Anforderungsprofil, können Sie die Anforderungen für die Stelle festlegen. Den Bogen senden Sie uns ausgefüllt zurück. Alternativ können Sie online im Partnerbereich das Anforderungsprofil eingeben oder bearbeiten. Gerne beraten wir Sie bei der Erstellung eines individuellen Anforderungsprofils.

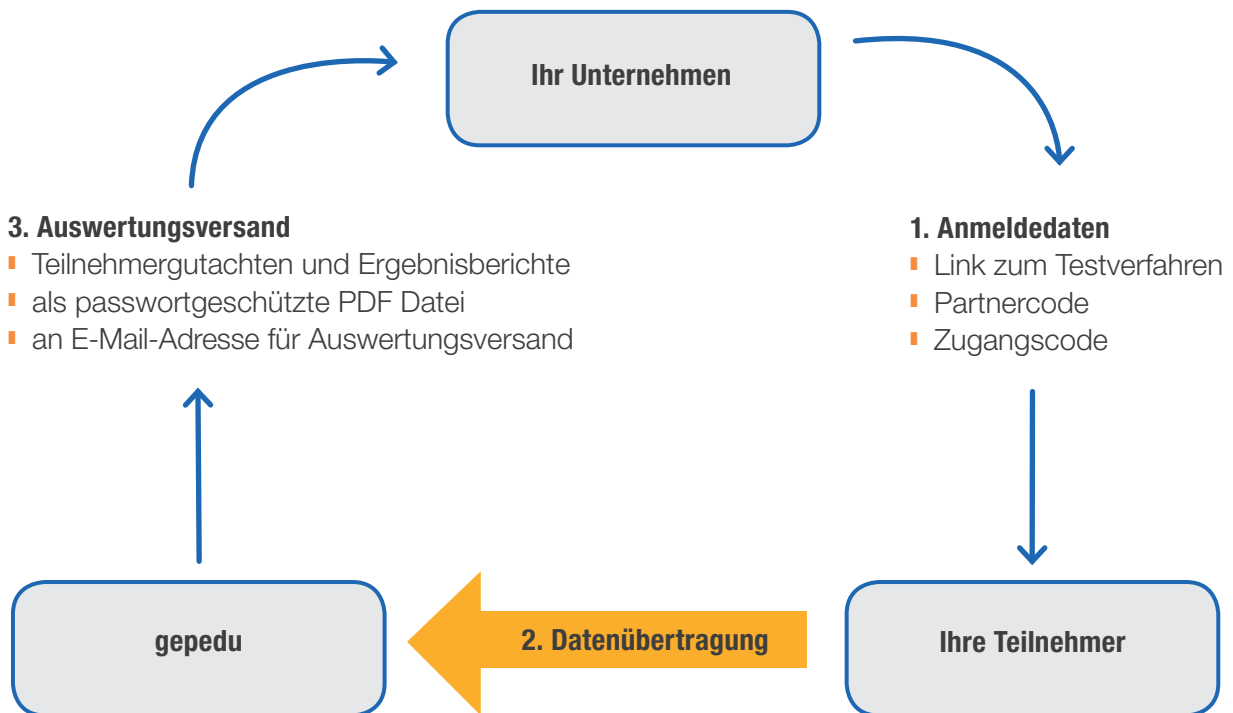
Für den ersten Einsatz erhalten Sie von uns eine vereinbarte Anzahl an Zugangscodes für die gewünschten Testverfahren. Weitere Zugangscodes für Ihre Bewerberinnen und Bewerber können Sie im Partnerbereich auf unserer Webseite nachbestellen. Im Partnerbereich können Sie auch einsehen, welche Zugangscodes verbraucht oder abgerechnet sind.



Durchführung der Testverfahren

Mit dem Partnercode und einem Zugangscode melden sich Ihre Teilnehmer zum Testverfahren an. Ihre Teilnehmer können das Verfahren jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen.

Die Auswertungen verschicken wir als passwortgeschützte Datei an die von Ihnen hinterlegte E-Mail-Adresse für den Auswertungsversand.



Individualität ist unsere Stärke

Mehr Individualität erwünscht?

Die Auswertungen können zum Beispiel auch direkt an die Teilnehmer versendet werden. Viele weitere Optionen können individuell für Sie in unserem Testsystem hinterlegt werden.

Referenzen

Gerne nennen wir Ihnen Referenzen auf Anfrage. Erfahren Sie aus der Praxis, wie erfolgreich und einfach sich die gepedu-Potenzialanalyse in Ihren Arbeitsprozess einbinden lässt.

