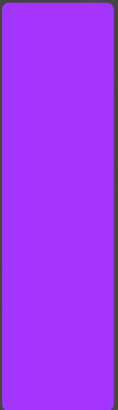




NEUN ASSESSMENT- ARTEN

Praktische Tipps
für die Auswahl der
für Sie geeigneten
Bewerber:innen



Neun Assessment-Arten



1. Kognitive Leistungsfähigkeit



2. Fähigkeiten und Wissen



3. Persönlichkeit



4. Integrität



5. Werte



6. Biodaten



7. 360°-Feedback



8. Strukturierte Interviews



9. Situationsbezogenes Urteilsvermögen





Kognitive Leistungsfähigkeit

Ziel

Beurteilen der Fähigkeiten, die zum kritischen Denken dazugehören (z. B. logisches Schlussfolgern, Wahrnehmung, Gedächtnis, verbale und mathematische Fähigkeiten und Problemlösung).

Beispiel

Welches der folgenden Wörter beschreibt ein Gegenteil zum Wort Theorie?

- A. Berechnungen
- B. Vermutung
- C. Ideologie

Vorteile

Einfach anwendbar als Standardlösung; hohe Vorhersagekraft für die Arbeitsleistung für eine Vielzahl von Tätigkeiten.

Nachteile

Kandidat:innen könnten der Ansicht sein, dass einige Tests scheinbar wenig aussagekräftig und berufsbezogen sind; können oft kulturelle/ethnische Unterschiede aufweisen.

Anwendungsbeispiele für kognitive Fähigkeitstests

- ✓ Schlussfolgerndes Denken
- ✓ Räumliche / visuelle Fähigkeit





Fähigkeiten und Wissen

Ziel

Beurteilung dessen, was eine Person zum Zeitpunkt der Erhebung weiß.

Beispiel

Was bedeutet die Abkürzung WWW?

- A. World Wide Wednesdays
- B. World Wide Web
- C. World Welcomes Wildlife

Vorteile

Die geprüften Wissensbereiche sind sehr repräsentativ für die inhaltlichen Bereiche und Fähigkeiten, die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind, so dass sie eine gute Leistung vorhersagen sollten.

Nachteile

Kann Arbeitgebern Auskunft darüber geben, was ein:e Bewerber:in derzeit weiß, nicht jedoch, ob die Person in der Lage ist, neuen Stoff zügig zu beherrschen; kann häufige Aktualisierungen erfordern, um sicherzustellen, dass der Test aktuell ist.

Anwendungsbeispiele für Fähigkeits- und Wissenstests

- ✓ Medizinische Berufe
- ✓ Rechnungswesen



Persönlichkeit

Ziel

Entwickelt, um systematisch Informationen über die Motivationen, Präferenzen, Interessen, die emotionale Verfassung und den Stil der Interaktion mit Menschen und Situationen einer Person zu erfassen.

Beispiel

Es fällt mir leicht, andere zu beeinflussen
(Zustimmung bis Ablehnung auf Likert-Bewertungsskala).

Vorteile

Gut geeignet, wenn Sie Bewerber:innen mit ausgeprägten zwischenmenschlichen Fähigkeiten oder anderen berufsspezifischen Persönlichkeitsmerkmalen brauchen; schwieriger zu fälschen, da es keine „falsche“ Art von Persönlichkeit gibt.

Nachteile

Das Ausfüllen kann zeitaufwendig sein; die Kandidat:innen könnten sich darauf konzentrieren, ein sozial erwünschtes Profil zu erstellen.

Anwendungsbeispiele für Persönlichkeits-Assessments

✓ Vertriebsrollen

✓ Servicerollen





Integrität

Ziel

Eine spezifische Art von Persönlichkeitstest, der entwickelt wurde, um die Tendenz von Kandidat:innen zu ermitteln, ehrlich, vertrauenswürdig und zuverlässig zu sein.

Beispiel

Wie gerechtfertigt ist die folgende Situation? „Den Fahrpreis im öffentlichen Nahverkehr nicht bezahlen“.

Vorteile

Eindämmung von kontraproduktivem Verhalten am Arbeitsplatz; Kandidat:innen darauf aufmerksam machen, dass Integrität ein wichtiger Unternehmenswert ist.

Nachteile

Könnte unnötig und übergriffig wirken; einige Punkte sind leicht durchschaubar, so dass man sie leicht manipulieren kann.

Anwendungsbeispiele für Integritäts-Tests

- ✓ Arbeitsplatzsicherheit und Compliance
- ✓ Ehrlichkeit und Vertraulichkeit



Werte

Ziel

Vergleich der Persönlichkeit, der Interessen, der Wertvorstellungen oder der bevorzugten Unternehmenskultur von Kandidat:innen mit den Merkmalen der Stelle oder der Organisation.

Beispiel

„In meiner Freizeit gehe ich gerne in Museen oder besuche Konzertveranstaltungen“ (Zustimmung bis Ablehnung auf Likert-Bewertungsskala).

Vorteile

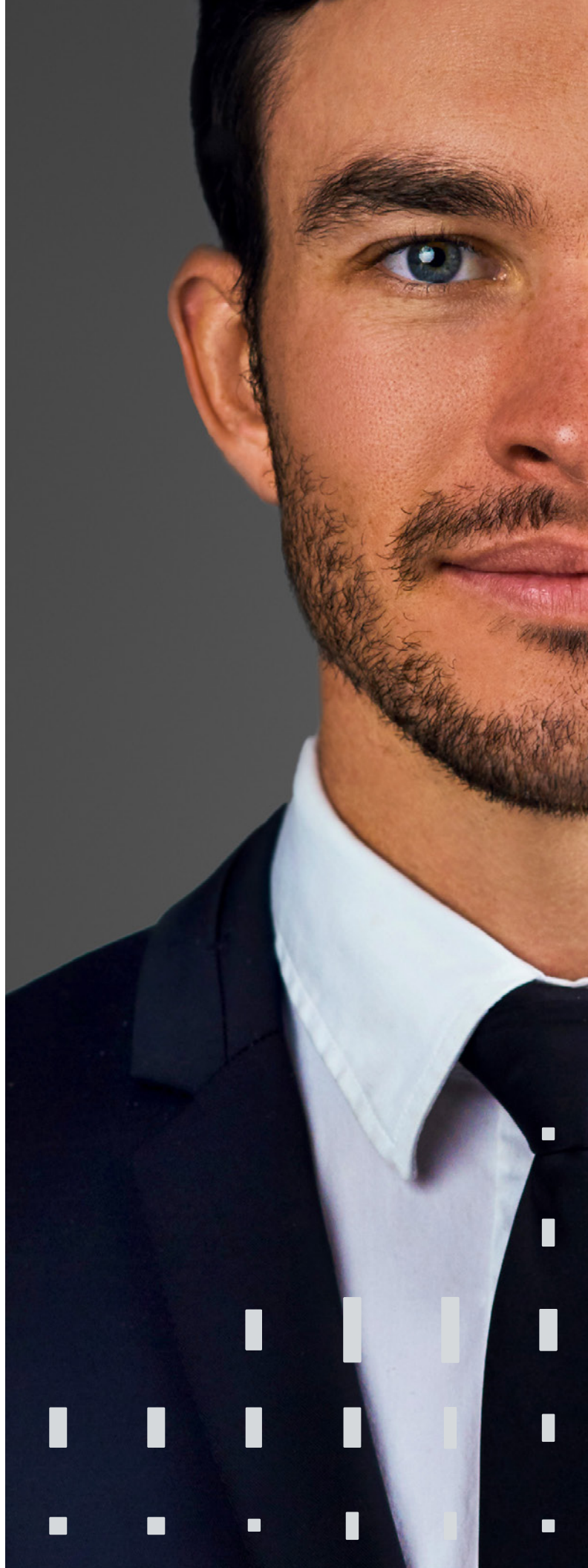
Geeignet für die Auswahl von Personen, die gut in die Organisationen passen (d. h. Reduzierung der freiwilligen Fluktuation); gibt Aufschluss darüber, was jemand tun möchte, und nicht, was er oder sie tun könnte.

Nachteile

Geringere Vorhersagekraft als andere Assessment-Tools.

Anwendungsbeispiele für Werte-Assessments

- ✓ **Kulturelle Passung**
- ✓ **Führung**





Biodaten

Ziel

Erfragt vergangene Ereignisse und Verhaltensweisen, die Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen, Erfahrungen, Interessen, Fertigkeiten und Fähigkeiten widerspiegeln.

Beispiel

Wie oft mussten Sie in der Vergangenheit komplexe Informationen an Personen weitergeben, die sich nicht mit technischen Details auskannten?

- Häufig
- Selten
- Durchschnittlich
- Nie
- Gelegentlich

Vorteile

Haben sich als wirksame Prädiktoren für den Berufserfolg in zahlreichen Bereichen und für ein breites Kriterienspektrum erwiesen.

Nachteile

Geht davon aus, dass vergangenes Verhalten der beste Prädiktor für zukünftiges Verhalten ist; kann durchschaubar und leicht zu fälschen sein.

Anwendungsbeispiele für Biodaten

- ✓ Verstehen von individuellem Interesse an verschiedenen Branchen
- ✓ Minderung negativer Auswirkungen



360°-Feedback

Ziel

Einschätzungen, die über eine Zielperson von zwei oder mehr Bewertungsquellen eingeholt werden, einschließlich der Person selbst, der Führungskraft, der Kolleg:innen, der Mitarbeiter:innen, der internen und externen Kunden sowie der Dienstleister und Zulieferer.

Beispiel

Diese Person teilt Informationen großzügig mit anderen und hält sie nicht vor anderen zurück (Zustimmung bis Ablehnung auf Likert-Bewertungsskala).

Vorteile

Verschiedene Sichtweisen können die Reliabilität und Validität erhöhen; vermittelt ein umfassenderes Bild der Leistung; lenkt die Aufmerksamkeit auf Leistungsbereiche, die sonst vernachlässigt werden würden.

Nachteile

Kann kostenintensiv sein, sowohl in Bezug auf den finanziellen Aufwand als auch auf die individuell eingesetzte Arbeitszeit; mitunter versäumen es Organisationen, den Zweck des 360°-Feedbacks zu verdeutlichen oder die Mitarbeiter:innen angemessen über ihre erhaltenen Einschätzungen aufzuklären.

Anwendungsbeispiele für 360°-Feedback

- ✓ **Entwicklung**
- ✓ **Administrative Entscheidungen**





Strukturierte Interviews

Ziel

Interviews, die strukturierte Regeln für das Erfragen, Beobachten und Auswerten von Antworten einsetzen und damit den Handlungsspielraum des Interviewers begrenzen.

Beispiel

Erzählen Sie mir von einer Zeit, zu der Sie versucht haben, jemanden zum Handeln zu ermutigen und Sie Ihren Kommunikationsstil an die Bedürfnisse dieser Person anpassen mussten.

Vorteile

Hilft dabei, dass Kandidat:innen die gleichen Möglichkeiten für die Vermittlung von Informationen haben und sie korrekt und einheitlich bewertet werden; kann Kompetenzen evaluieren, die mit anderen Assessment-Methoden schwer zu messen sind.

Nachteile

Auch wenn es sich um einen standardisierten Prozess handelt, sind wir nur Menschen, so dass sich dennoch Ungenauigkeiten einschleichen können; kann zeitaufwendig sein.

Anwendungsbeispiele für Strukturierte Interviews

- ✓ **Kommunikationsbezogene Funktionen**
- ✓ **Detaillierte Informationen sind erwünscht**

Aus Ihren Assessments Talentlösungen entstehen lassen

Assessments sind eine zuverlässige Methode zur objektiven Messung von Fertigkeiten, Fähigkeiten und der Motivation derzeitiger und zukünftiger Mitarbeiter:innen. Sie werden sogar noch wirkungsvoller, wenn sie in eine umfassende Talentmanagement-Lösung eingebettet sind.

Talogy ist weltweit führend in der Verbindung von wissenschaftlich fundierten Prinzipien mit zuverlässigen und modernen Assessment- und Entwicklungs-Technologien über den gesamten Mitarbeiter-Lebenszyklus hinweg. Dieser Ansatz führt zu höchst ansprechenden, validen und belastbaren Assessment-Lösungen für unsere Kunden in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung und öffentlicher Dienst.

Unsere Kunden kommen mit ihren talentbezogenen Herausforderungen - über den gesamten Mitarbeiter-Lebenszyklus hinweg - zu uns:



Screening

Schnelles und einfaches Verstehen der Skillsets bei großen Bewerbergruppen, um sich auf diejenigen zu konzentrieren, die am besten zu Ihrer Organisation und Ihren Stellen passen. Wir helfen Ihnen beim Verständnis der geeigneten Assessments für den Job und bieten eine hervorragende Kandidatenerfahrung.



Auswählen und Identifizieren

Interne oder externe Kandidat:innen einschätzen, um deren Fertigkeiten, Fähigkeiten und künftiges Entwicklungspotenzial zu verstehen. Ob virtuell oder persönlich, wir befähigen Sie zum Aufzeigen von Kompetenzen, um bessere Personalentscheidungen treffen zu können.



Entwickeln

Talente erkennen und für nachhaltige Performance entwickeln. Wir verstehen, wie wichtig die Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Agilität Ihrer Mitarbeiter:innen ist, um den Anforderungen von heute und morgen gerecht zu werden.



HSBC



TESCO



Bereitstellung bewährter Talentlösungen für führende Organisationen.