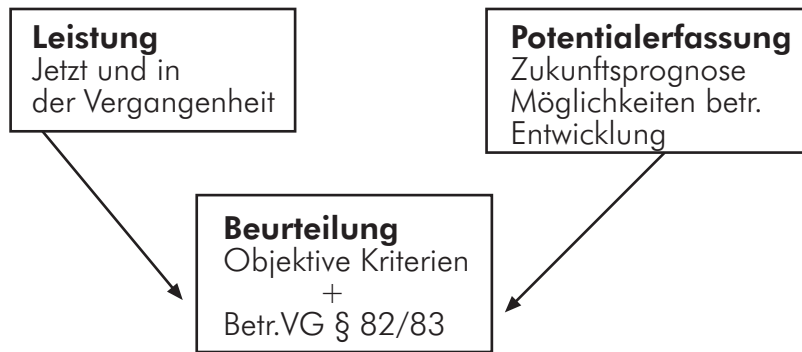


Potentialeinschätzung:



Hat die Firma das richtige Potential?

27012007_Personalentwicklung_Seelig

- Fachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Methodenkompetenz
- Persönlichkeitskompetenz

Was kann ein MA auf der Firma werden?

Sequentielle Potentialanalyse

-> Stück für Stück; Erst Azubi, dann Geselle, dann Meister...

Absolute Potentialanalyse

-> Voraussichtlich höchster Posten den ein MA errichten kann

Personalbeschaffung:

Extern

- Unvoreingenommenheit
- Frische Ideen
- Nicht Betriebsblind
- Qualifikation
 - > Zeitfaktor; schnelle Produktivität
- Einarbeitung
 - > Zeitfaktor;; späte Produktivität
- Gehalt ???

Intern

- Kennt Betrieb
- Kennt Abläufe
- Kennt Umfeld
- Kennt Branche
- Kennt Workflow
- Der MA ist bekannt; Fähigkeiten/Schwächen
- Beziehung des MA
- Problem Akzeptanz

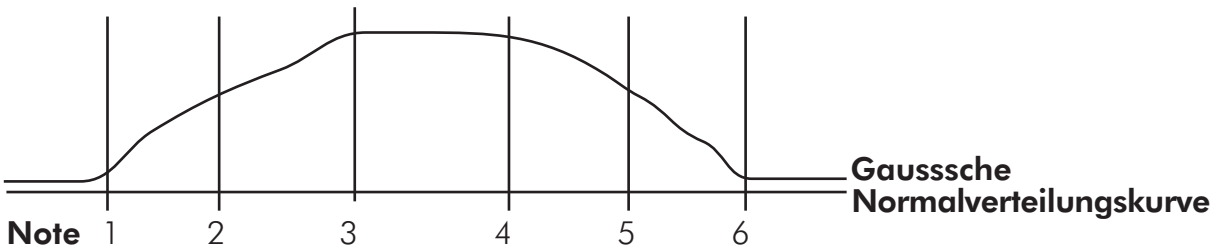
Potential **beurteilung WAS:** - **Persönliche Eigenschaften;**

- **Potentiale;**
- **Förderungsprognose;**

- Stärken
- Schwächen
- Fachkompetenz
- Führungspotential
- Veränderungsprognose
- Einsatzalternative
- Förderungsmaßnahmen

Potential **beurteilung WIE:** - MA- Gespräch

- Beurteilungsgespräch
- Personalentwicklung / Beratungs- und Förderungsgespräch
- Assessmentcenter
- Eignungstest



**Filterung von Informationen kostet Energie;
Deshalb Störungen bei wichtigen Gesprächen vermeiden**

Menschliche Wahrnehmung -> Aktivität

Wir **nehmen** nur **wahr**, was wir für **wichtig** erachten, was von **Interesse** ist, was meiner **Aufmerksamkeit erregt**

Selektivität

Wir **filtern irrelevante Reize** aus

Subjektivität

Unterschiedliche **Interpretation** aufgrund der eigenen **Persönlichkeit**, aufgrund der persönlichen **Sozialisation**

Zwischenmenschliche **Prozesse** haben in der menschlichen **Wahrnehmung niemals objektiven** Charakter
Objektivität kann **nicht von Menschen** hergestellt werden

- Potentialerfassung** -> Beobachtung
-> Beschreibung
-> Bewertung
-> Bewertungsgespräch
-> Gesprächsauswertung

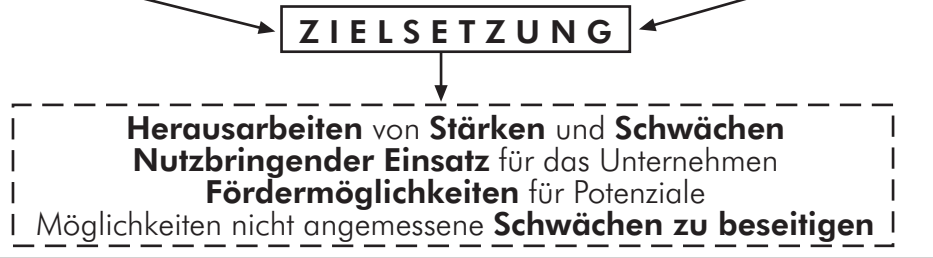
Intersubjektiv nachvollziehbar
Untereinander nachvollziehbar

- Gestört durch:** -> Wahrnehmungsfehler;
-> Maßstabsfehler;

**Selektion
Bewertungsfehler**

Mitarbeiter: Selbsteinschätzung
Pläne und Erwartungen
Beurteilung des Unternehmens

Vorgesetzter: Fremdeinschätzung
Erwartungen an den MA
Zukunftschancen des MA



Einheitlichen
Fragebogen
entwickeln !

Potentialbeurteilungsbogen sollte u.A. enthalten:
Name, Alter, Personalnummer, Betriebszugehörigkeit, Bildungsstand (Ausbildung, Geselle Meister, Studium...), Momentaner Posten, Vorherige Posten, Fachkompetenzen, Beherrschte Programme, Besuchte Lehrgänge, Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Führungspotential, Gruppenzugehörigkeit (Leader, Mitläufer, Außenseiter), Sprachkenntnisse, Ehrenämter, Vereinszugehörigkeit, Fehltage, Pünktlichkeit, Besonderes, Kompetenzen,
Noten die zu vergeben sind klar definieren

Grundsätzliches zu erfolgreicher Gesprächsführung:

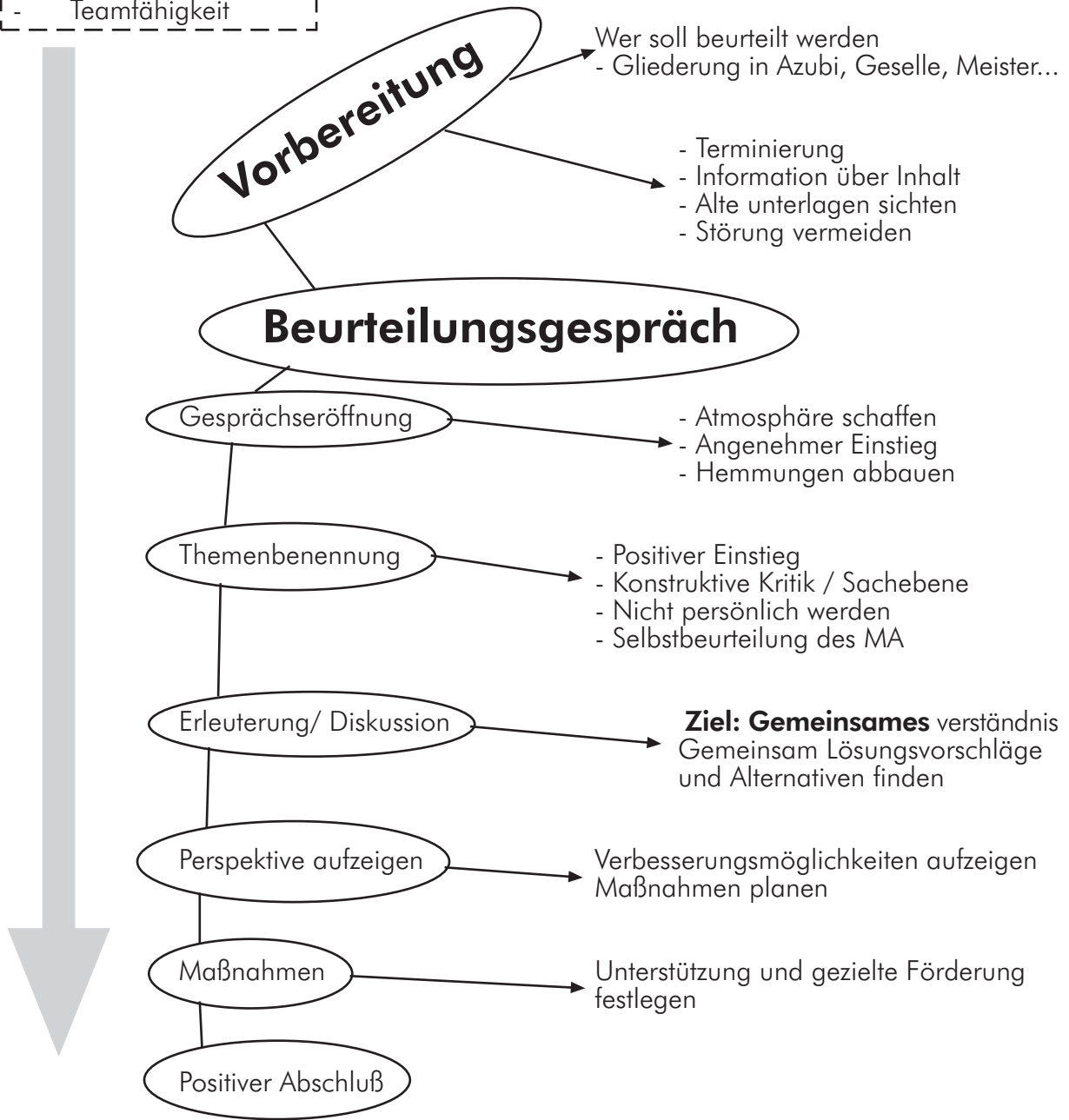
- Vorbereitung
- Zielvorstellung
- Terminierung / Planung
- Umfeld
- Atmosphäre
- Offenheit
- Kontakt
- Störungsfreiheit
- Vertraulichkeit

Affektive Kompetenz
(Herz)

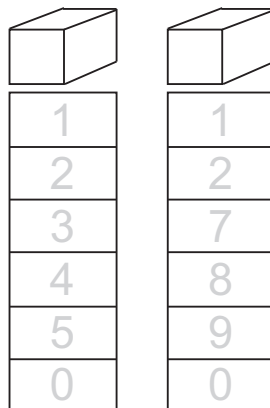
Kognitive / Rationale Kompetenz
(Kopf)

- Arbeits	Ergebnisse
- Arbeits	Sorgfalt
- Arbeits	Einsatz
- Teamfähigkeit	

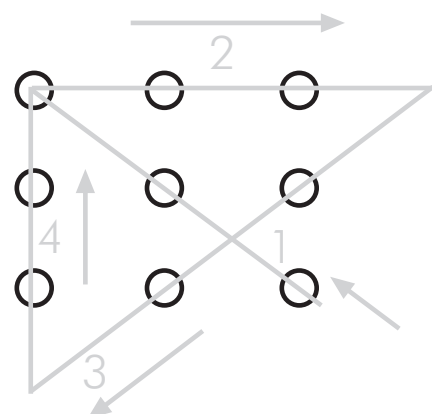
<- Beispiel zu bewertender Kriterien



Zwei **Würfel**, mit denen man **alle Monatstage** anzeigen kann



Alle **9 Punkte** mit **4 strichen** verbinden **ohne abzusetzen**



Testtraining 2000plus.
berufsstrategie Einstellungs- und Eignungstests
erfolgreich bestehen

ISBN-10: 3-8218-3898-1
ISBN-13: 9783821838984
Sonstiges: Abbildungen 22 cm
Seitenzahl: 508
Gewicht: 910 g