

3.4. PERSONALDIAGNOSTIK:

ZIELE DIESER WERKSTATT ...

- *Wikipedia:* Bei der **Personaldiagnostik** handelt es sich um ein Vorgehen zur Personalauswahl bzw. Mitarbeiterauswahl (*Selektion*) und zur Personalplatzierung. Es dient oft als Grundlage einer systematischen Personalentwicklung (*Modifikation*), auf der dann eine Karriereplanung und Nachfolgeplanung im Unternehmen aufgesetzt werden kann. Die Personaldiagnostik wird zur Mitarbeiterbeurteilung hinsichtlich Motivation, Leistungsvermögen, Leistungsdisposition, Leistungsbereitschaft, sowie Kompetenzen und Potentialbeurteilung von Bewerbern, deren Bewerbungsunterlagen, zur internen Personalbeurteilung rund um die Themen Karriereplanung, Nachfolgeplanung sowie High Potential Entwicklung eingesetzt.
- Teilnehmer lernen vier unterschiedliche Analysen ansatzweise kennen und unterscheiden
- Unterschiedliche Menschentypen und Verhaltensweisen verstehen
- Einsatz im Mitarbeitergespräch
- Grenzen von Analysen und Tests
- wertschätzend aber auch konsequent Mitarbeiter weiterentwickeln und motivieren.

WERKZEUGE

- Methodische Vorgehensweise
- Erfahrungen in Gruppenarbeit
- Handout mit Hintergrundinformationen zu den besprochenen Themen
- Anregungen zur Umsetzung im Unternehmen

INHALTE

- Kennen lernen von
 - DNLA®,
 - DISG,
 - Gallup Strengthsfinder,
 - Enneagramm
- Einsatz in der Praxis
- Energiegewinn und Energieverlust
- Grenzen von Analysen und Tests
- Was kann man im Unternehmen wie einsetzen?



WAS DABEI HERAUSKOMMT...

MODERATOR: ERHARD JERSCH