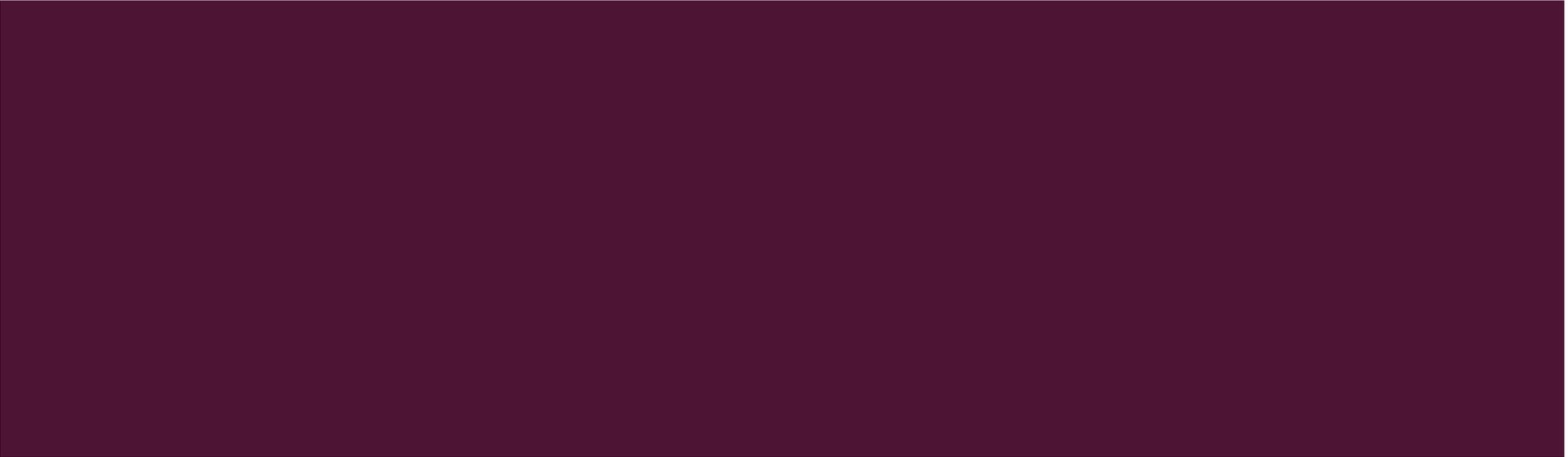


PERSONAL

SARAH SAILER, SARAH HOFER, CELINA EGGER



PERSONAL AUSWAHL

- Arbeiter, welcher möglichst viel zum Erfolg beitragen
- 1. Arbeits- und Anforderungsanalyse
- 2. Personalmarketing
- 3. Eignungsdiagnostik
- 4. Auswahlverfahren

ARBEITS- UND ANFORDERUNGSANALYSE

- Systematische Erhebung von Anforderungen
- Methodische Zugänge:
 - Erfahrungsgeleitet-intuitiven Methode
 - Arbeitsplatzanalytisch-empirische Methode
 - Personenbezogen-empirische Methode

PERSONALMARKETING

- Ziel: Geeignet Mitarbeiter zu gewinnen/an Organisation binden
- Externer Arbeitsmarkt: Personen außerhalb der Organisation
- Interner Arbeitsmarkt: Mitarbeiter im Unternehmen

EXTERNER ARBEITSMARKT

■ Vorteile:

- Mögliche Erweiterung des Know-Hows
- Keine Problem mit Kollegen vorhanden
- Außenstehender sieht Betrieb anders
- Größere Auswahl an Bewerbern

■ Nachteile

- Bildungskosten
- Mitarbeiter unbekannt
- Langes Auswahlverfahren

INTERNER ARBEITSMARKT

- Vorteile:

- Aufstiegspotenzial
- Durchschaubare Personalpolitik
- Betreib bereits bekannt
- Kaum zusätzliche Kosten
- Schnelle Neubesetzung

- Nachteile

- Versetzungskarussell könnte damit beginnen
- Probleme mit Arbeitern könnte weiter gehen

BERUFLICHE EIGNUNGSDIAGNOSTIK

- Befasst sich damit, wie gut jemand zu der Tätigkeit passt
- Hauptkriterien:
 - Objektivität
 - Reliabilität
 - Validität

EIGNUNGSDIAGNOSTIKVERFAHREN

- Trimodaler Ansatz
 - Eigenschaftsorientierter Ansatz
 - Simulationsorientierter Ansatz
 - Biografieorientierter Ansatz

ANALYSE DER BEWERBUNGSUNTERLAGEN

- Liefern Anhaltspunkte zur Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit oder Interesse des Bewerbers
- Besteht aus:
 - Lebenslauf
 - Abschlusszeugnisse
 - Arbeitszeugnisse

INTERVIEWS

- Gespräch aus teils
 - unstandardisierten Fragen: Gespräch auf persönlicher Ebene
 - teilsstandardisierten Fragen: gewisse Vereinheitlichung /Vergleichbarkeit wird angestrebt
 - vollstandardisierten Fragen: klar definierter Aufbau, nach Maßstäben ausgewertet
- Zweck: Kennenlernen des Bewerbers

ASSESSMENT-CENTER

- Sind multiple Verfahrenstechniken
- Unterscheidung:
 - Einzelassessment: eine Person steht im Mittelpunkt
 - Gruppenassessment: 4 – 12 Personen gleichzeitig

LEISTUNGS- UND PERSÖNLICHKEITSTEST

- Untersuchung Persönlichkeitsmerkmale
- Ziel: quantifizierbare Aussagen zum Bewerber treffen können
- Unterscheidung:
 - Leistungstest: z. B. Intelligenztest
 - Persönlichkeitstest: z. B. NEO-Persönlichkeitsinventar

AUSSAGEKRAFT VON EIGNUNGSDIAGNOSTIK

- Prognostische Validität: Schulnoten und externe Leistungsbeurteilung kombiniert
- Inkrementelle Validität: Kombination aus mehreren Verfahren um bessere Ergebnisse zu erzielen

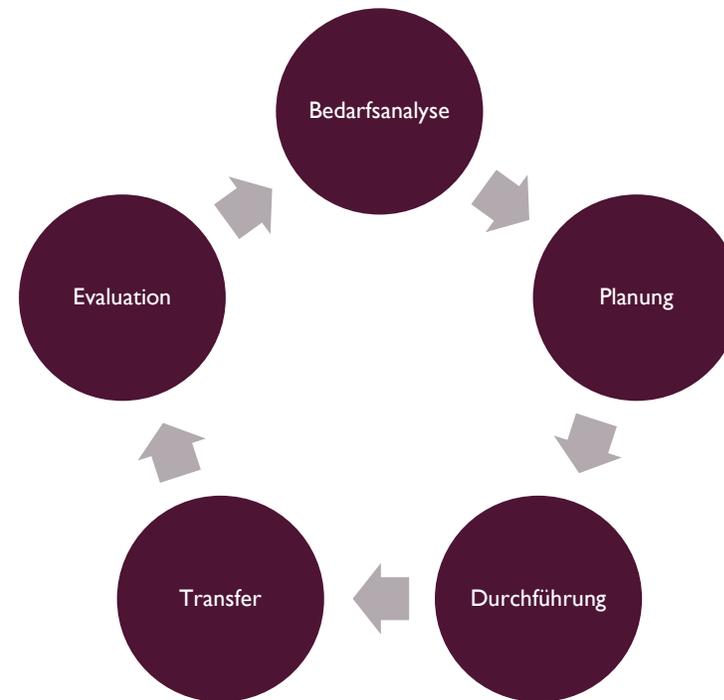
PERSONALENTWICKLUNG

- Qualifikation der Mitarbeiter für Optimale Ausführung ihrer Arbeit
- Strategische Personalentwicklung: langfristig

PROZESS DER PERSONALENTWICKLUNG

- Fortlaufender Prozess, welcher aus:

- Bedarfsanalyse
- Planungsphase
- Durchführungsphase
- Transfer
- Evaluation

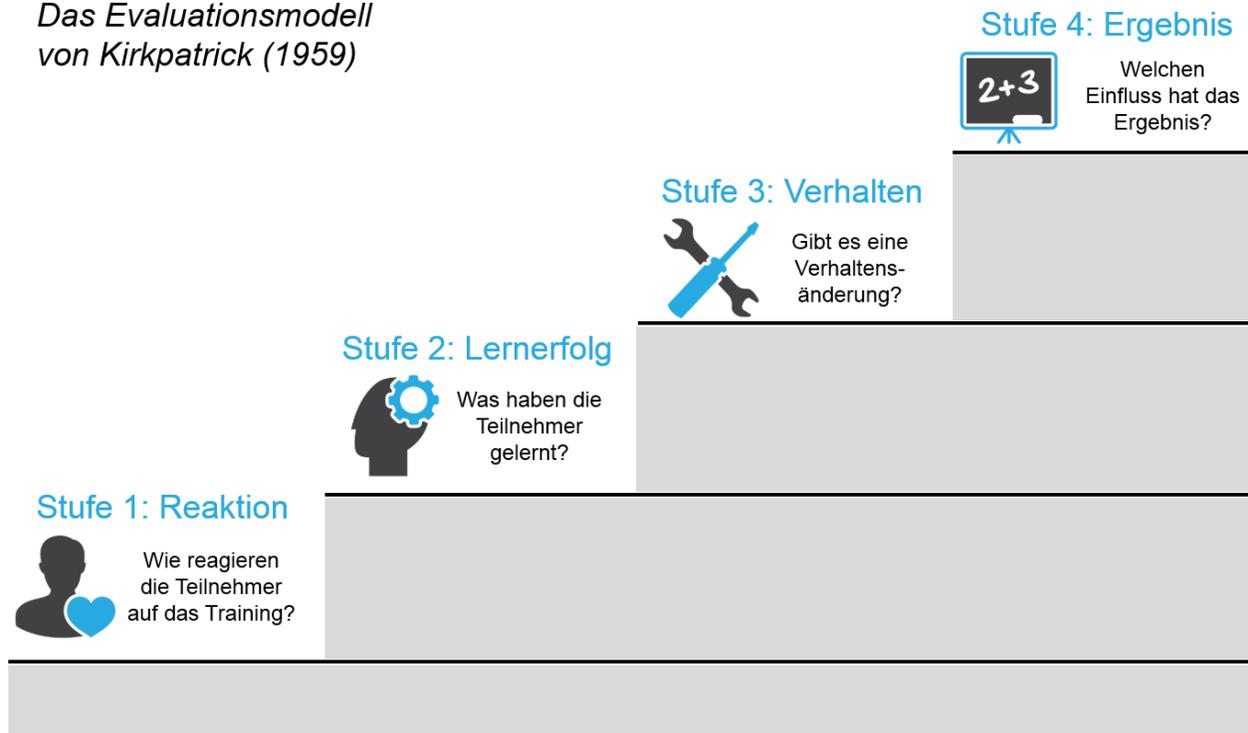


LERNTRANSFER IN DER PERSONALENTWICKLUNG

- Vermittelte Wissen im Arbeitsalltag umsetzen
- Transferdistanz sollte möglich klein sein → je ähnlicher zu vorherigen Arbeit desto einfacher Lerntransfer
- Lerntransfer hängt ab von:
 - Intelligenz
 - Gewissenhaftigkeit
 - Motivation
 - Job Involvement
 - Freiwilligkeit
 - Alter vollstandardisierte
 - Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen
 - Besprechung der Ziele

EVALUATIONSMODELL VON KIRKPATRICK

Das Evaluationsmodell
von Kirkpatrick (1959)



METHODEN DER PERSONALENTWICKLUNG

Training	Beratung	Computergestützte Methode	Erlebnisorientierte Methode	Führung
Frontalunterricht	Richtet sich auf einzelne Person	Eignen sich zu Vermittlung	Ungewöhnliche Situation werden geschaffen	Führungskraft nimmt Einfluss auf Mitarbeiter
Diskussionsrunde				
Kartenabfrage				
Gruppenübungen				
Rollenspiele				
Developmentcenter				
Behavior Modeling				

FÜHRUNG ALS INSTRUMENT DER PERSONALENTWICKLUNG

- Expertenrolle: Unterstützung bei schwierige Aufgaben
- Delegieren: Anvertrauen von anspruchsvollen Aufgaben
- Partizipation: Involvieren von Mitarbeiter in Alltag
- Tägliche Rückmeldung: Loben und Fehler ansprechen
- Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräche: Feedback
- Zielsetzung: Definierung Ziele

WEITERE PERSONALENTWICKLUNGSMETHODEN

- Coaching
- Leistungsbeurteilung
- Laufende Veränderungen (neuester Stand)