

Unser Angebot zur

Personalauswahl

- Wir erstellen für die in Ihrem Unternehmen zu besetzenden Stellen ein Anforderungsprofil und wählen geeignete Testverfahren aus, auf deren Basis wir Bewerber(innen) untersuchen.
- Untersucht werden die intellektuellen Leistungsvoraussetzungen mit dem Ziel, den Ausbildungserfolg zu prognostizieren.
- In einem gegebenenfalls mündlichen-Auswahlverfahren wird geprüft, ob die Bewerber(innen) verhaltensseitig den Anforderungen entsprechen, die für eine erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit bzw. Absolvierung der Ausbildung notwendig sind.
- Ein Bewerberrating dient uns schließlich dazu Ihnen die geeignetsten Bewerber vorzuschlagen und schriftliche Empfehlungen zu erarbeiten
- Auf Wunsch begleiten wir Ihre Auswahlentscheidung und beteiligen Sie an der verhaltensseitigen Überprüfung der Eignung der Bewerber(innen)



Diagnostik- und Therapiesysteme



Diagnostik- und Therapiesysteme für die Psychologie

Serviceabteilung

Eignungsuntersuchungen können wir bei
Ihnen, in unserem Servicemobil



oder in unserem
Büro durchführen

Zum Jagenstein 1
14478 Potsdam
Büro 118

Tel.: 0331/8711007
Fax: 0331/8711008
Funk: 0172/3251331

e-Mail: info@Luetge-DTP.de

Personalauswahl & Berufseignung

Ein Service
für Unternehmen
und Selbständige



Diagnostik- und Therapiesysteme

Erfahrungshintergrund

Wir empfehlen uns mit einem Mitarbeiter, der seit 18 Jahren eignungspsychologisch für die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (gegr. 1949) arbeitet. Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (DGP) ist seither hauptsächlich für den öffentlichen Dienst in den Bereichen Personalauswahl und Personalschulung tätig und maßgeblich an der Entwicklung von deutschsprachigen Berufseignungstestverfahren beteiligt. In der Tätigkeit für die DGP ist er hinsichtlich der Personalauswahl mit Eignungsuntersuchungen bis hin zu Assessment Centern beschäftigt. Zu den unter anderem von ihm betreuten Kunden gehören Kommunalverwaltungen in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt, Landesinnenministerien, Landespolizeien, Oberfinanzdirektionen und Bundesbehörden sowie Bundesministerien.

Er ist seit 1978 nach einem Studium an der Humboldt Universität diplomierte Psychologe und für die Industrie ausgebildet worden. Zu den weiteren beruflichen Erfahrungen gehört eine 10-jährige Tätigkeit als Sportpsychologe und eine 15-jährige diagnostische Erfahrung als Verkehrspsychologe, auch mit Leitungsverantwortung.

Betriebswirtschaftliche Erkenntnisse sammelte er bis 2000 in der Leitung unserer Firma.

Personalauswahl

Wir bieten Ihnen unsere fachliche Kompetenz bei der Suche und Auswahl qualifizierten Personals für die bei Ihnen zu besetzenden Stellen an. Auf der Basis einer Anforderungsanalyse wählen wir geeignete Testverfahren und Bewertungsinstrumente aus, um die Erfolgsquote bei Ihren Personalentscheidungen zu optimieren. Überprüft werden mit psychologischen Verfahren insbesondere die anforderungsgerechte kognitiv intellektuelle Kapazität und die persönliche bzw. verhaltensseitige Kompetenz. Zusätzlich werden die individuellen Motive und beruflichen Vorstellungen der betreffenden Bewerber(innen) erfasst.

Ablauf bei der Personalauswahl:

Je nach Stellenprofil und Position kommen verschiedene Auswahlmethoden zum Einsatz.

- Leistungsüberprüfung, intellektuelle Kapazität, Merk- und Lernfähigkeit, Effizienz
- Verhaltensbeobachtung, soziale Kompetenz
- Kommunikationsfähigkeit, spezifische Praxistests
- Anforderungsbezogenes Einzelgespräch u.a. zur Erfassung der motivationalen Voraussetzungen

Verfahrensauswahl

Erfolgreiche Personalauswahl setzt den Einsatz diagnose- und prognosesicherer Eignungstestverfahren voraus.

Wir greifen auf die für diese Zwecke entwickelten und statistisch gesicherten professionellen Instrumente zurück, die seit vielen Jahren bei jährlich vielen Tausend Bewerberinnen und Bewerbern für die verschiedensten Ausbildungsberufe bis hin zu Assessment-Centern für Fach- und Führungskräfte eingesetzt werden.

Die eingesetzten Auswahlverfahren orientieren sich an den definierten Qualitätsstandards und der DIN 33430.

Insbesondere wird die Vorhersagegüte der eingesetzten Verfahren in Bewährungskontrollen überprüft. Dies gibt unseren Kunden die Sicherheit qualitativ hochwertiger Auswahlverfahren eingesetzt zu bekommen.

- Anforderungsbezogener Zuschnitt der Auswahlverfahren
- Verhaltensdiagnostik der anforderungsrelevanten Merkmale
- Assessment-Center-Verfahren als Auswahl- bzw. Potenzialanalyseinstrument
- Interviews
- Auf Wunsch computergestützte Sofortauswertung