

PersProfile-Spezifikationen

Einsatzmöglichkeiten

Für die praktische Anwendung stehen verschiedene Versionen zur Verfügung:

- Einzelplatz
- Netzwerk
- Internet / Extranet / Intranet

Weitere Module können hinzugefügt und den organisatorischen Unternehmensbedürfnissen angepasst werden.

Web-Lösung

Die Kandidatenbefragung läuft über Internet; die Resultatauswertung erfolgt zentral durch das PersProfile Manager-Basismodul.

Minimale Hardware-Anforderungen

Einplatzversion

Pentium, 512 MB RAM
15 MB freier Platz auf Festplatte (zusätzlich freie Speicherkapazität für Datenbanken, abhängig von Grösse und Anzahl)
Windows 2000, XP, Vista

Microsoft Office XP/2003/2007

Netzwerkversion

Windows 2000-2008, Server

Web-Version

Web-Server, der von mindestens einem Arbeitsplatz aus erreichbar ist (Apache, IIS5/6)

Versus Manager Suite

PersProfile Manager ist ein Modul der vielseitigen Produktpalette Versus Manager Suite. Diese umfasst weitere, computerunterstützte Analysemethoden für den Einsatz im Personalwesen, sowie bei externen Marktuntersuchungen und internen Meinungsumfragen. Die aussagefähigen, mehrsprachigen Lösungen sind praxiserprobt und ermöglichen eine effiziente Unternehmensführung.



Ermitteln von Sprachkenntnissen

Abklärungen für Personalrekrutierung und zur Mitarbeiterförderung. Mehrsprachige Auswahl.



Optimierung der Vertriebs-, Marketing- & Serviceaktivitäten

Firmenspezifische Untersuchungen aufgrund eigener Definition von Kriterien und Fragen.



Individuelle Tests über fach- und branchenspezifische Kenntnisse

Umfragen nach eigenen Selektionskriterien, Einzel- und Gruppenbefragungen und Vergleiche.



MitarbeiterInnen-Umfragen und Markt-Untersuchungen

Zielgerichtete Umfragen über: Betriebsklima, Marktakzeptanz, Kundenzufriedenheit.



Effiziente Ermittlung des professionellen Know-How in Finanzbuchhaltung

Einsatz bei Personalrekrutierung und MitarbeiterInnen-Förderung.



www.myversus.com

PersProfile Manager



Personalrekrutierung,
Mitarbeiterförderung und -qualifikation
Aus- und Weiterbildungs-Planung



© Versus Systems SA

Computerunterstützte
Analysemethode
für das Personalwesen
zur Erkennung der
sozialen Kompetenzen



www.myversus.com

Referenzprofile nach Funktion, Einsatz
und Branche
Auswahl nach Eignung und Bewerber

Eine effiziente Methode zur aussagefähigen Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen und Ver-

Bei der Auswahl und Beurteilung von Personen, im Hinblick auf die Besetzung einer professionellen Funktion sind Fachkompetenz und Sozialkompetenz entscheidende Faktoren.

Fachliches Know-how lässt sich durch Zeugnisse und Referenzen belegen; soziales Verhalten ist nur bedingt nachweisbar. Vielfach entscheidet jedoch die Sozialkompetenz über eine nachhaltig positive Personalentscheidung.

PersProfile Manager bietet die Möglichkeit bei Mitarbeiterselektionen die Persönlichkeitsstruktur objektiv zu ermitteln und eigene Beobachtungen abzustützen. Dies bedeutet in der Praxis mehr Sicherheit und Effizienz in der Personalführung und -förderung.

Zielsetzung

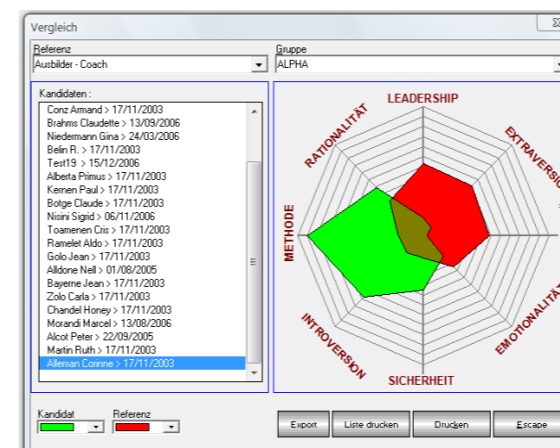
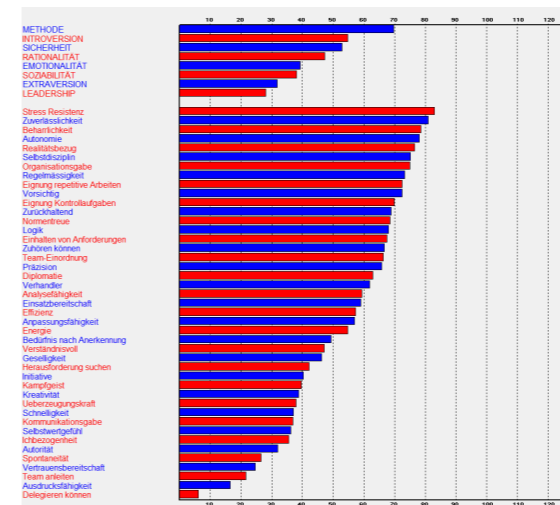
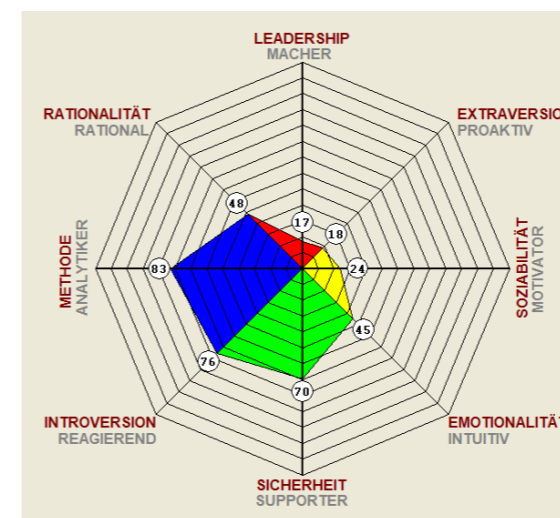
- Bereitstellung eines einfachen, und effizienten Instrumentes, zur zuverlässigen Beurteilung von Bewerbern, Kandidaten und MitarbeiterInnen
- Verbesserung der Auswahl im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen an eine entsprechende Stelle oder Funktion
- Führungskräften eine Methodik zur Verfügung stellen um Persönlichkeits- und Anforderungsprofile zu definieren, zu messen und zu vergleichen mit dem Ziel der optimalen Stellenbesetzung
- Bereitstellung einer Datenbank um die geeignete Auswahl und den besten Abgleich zwischen getesteten und verfügbaren Kandidaturen mit der Stellenanforderung vorzunehmen
- Professionelle Personalführung und wirkungsvolle Personalentwicklung und damit hohe Mitarbeitermotivation

Anwendungsbereiche und -möglichkeiten

- Durchführung von Deckungsgradanalysen zwischen potenziellen Kandidaten und zu besetzenden Stellen
- Personalselektion durch Abgleich von Persönlichkeitsprofilen
- Optimale Teambildung und damit effiziente Projektabwicklung durch gezielte Auswahl teamfähiger Mitarbeiter
- Verbesserung der Effizienz und Produktivität durch zweckmäßige Nutzung der Verhaltensaussprägung
- Durchführung von Assessment Center-Verfahren um Beobachterergebnisse abzusichern
- Unterstützung bei Karriere- und Nachfolgeplanungen
- Planung und Realisierung motivierender, nachhaltiger Mitarbeiterschulung
- Erarbeitung von Stellen-/ Funktions-/ und Anforderungsprofilen
- Erstellen von Stärken-/ Schwächen-Analysen zur Entwicklung und Umsetzung von Personalförderungsmaßnahmen

Konzeptionelle Basis

PersProfile Manager nutzt die wissenschaftlichen Grundlagen der modernen Psychologie zur Analyse und Erkennung von Persönlichkeiten nach deren Grundtypus und Verhaltensmerkmalen. (Gemäss den Psychologen C.G. Jung und W.M. Marston)



PersProfile Manager im praktischen Einsatz

Individuelle und vertrauliche Befragung

Der Fragen-/Antwortenkatalog erlaubt eine Selbsteinschätzung der eigenen Persönlichkeit im Hinblick auf eine vorgesehene Funktion, Tätigkeit oder Stelle.

Die Persönlichkeitsmerkmale prägen das Verhalten als Individuum oder Teil einer Gemeinschaft - unabhängig von Ausbildung, Fachwissen, Umfeld oder anderen Faktoren. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten; es reflektiert das eigene Verhaltensprofil - ohne Wertung und Interpretation.

Die Befragung erfolgt vertraulich, die persönlichen Antworten können nicht eingesehen werden.

Persönlichkeitsprofil als Rasterbild

PersProfile Manager basiert auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen der modernen Psychologie und analysiert Kandidaten oder MitarbeiterInnen nach vier Grundtypen mit acht Verhaltenstendenzen.

Aufgrund der ausgewerteten Fragen entsteht in Form eines Rasters ein Persönlichkeitsbild, das den individuellen Grundtyp und die eigenen Verhaltenstendenzen widerspiegelt.

Die Auswertung stellt das Ergebnis einer Verhaltensanalyse dar. PersProfile Manager visualisiert - im Sinne einer Momentaufnahme - die Ausprägung der Persönlichkeit eines bestimmten Kandidaten.

Auswertungen als Basis für individuelle Gespräche

In einem Balkendiagramm werden die erfassten Verhaltenskriterien einzelnen graphisch dargestellt. Die Auswertung einer Befragung kann direkt in ein Kontaktgespräch integriert werden und bildet somit die Grundlage für gezielte Fragen.

Das Vorliegen einer Stärken-/Schwächenanalyse ist somit zudem eine aussagefähige Entscheidungshilfe für eine effiziente Personalentwicklung.

Die Auswertung erfolgt zusätzlich in verbaler Form als detaillierter Kommentar, der als Zusammenfassung auch die Kandidaten über die ermittelten Verhaltenstendenzen informiert.

Kandidaten-Profile versus Anforderungsprofil

Die Methode ermöglicht die Durchführung von Deckungsgradanalysen zwischen potenziellen Kandidaten und zu besetzenden Stellen oder Funktionen. Anforderungsprofile erfolgen nach den gleichen Kriterien und sind somit für alle Kandidaten identisch. Die einzelnen Referenzprofile ermöglichen den "sichtbaren" Vergleich mit den vorgegebenen Anforderungen, mit dem Ziel:

„Die richtige Person am richtigen Platz.“