Personaldiagnostik

Recruiting & Active Sourcing · Anbieter: IU Akademie IU Internationale Hochschule

FÖRDERUNG & KOSTEN

Kurspreis: auf Anfrage

Förderfähig über: Bildungsgutschein

AZAV-zertifizierter Bildungsträger — Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich

Kursdaten auf einen Blick

Durchführung	Online
Lernformat	Self-Paced
Dauer	4 Monate in Vollzeit oder 8 Monate in Teilzeit
Unterrichtssprache	Deutsch
Kursstart	Startet alle 14 Tage
Vorkenntnisse	Keine Vorerfahrung
Abschluss	Zeugnis auf Hochschulniveau
Inklusive	Berufscoaching, Notebook / Tablet (geliehen)

Bildungsträger & Kontakt

IU Akademie IU Internationale Hochschule

Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt

Telefon: 030 22027283

E-Mail: weiterbildung@iu-akademie.de

Web: https://www.iu-akademie.de

Kurs online ansehen

01 Kursbeschreibung

Wer passt am besten? Zum Unternehmen und zum Job? In Deiner Online-Weiterbildung Personaldiagnostik lernst Du, Bewerber:innen und Angestellte korrekt einzuschätzen. Denn es geht nicht nur um fachliche Kompetenzen, sondern vor allem auch um Motivation, Potenziale und Soft Skills. Du überprüfst alles und triffst dann eine passgenaue Auswahl für die Besetzung offener Stellen. Davon profitieren letztlich beide Seiten, denn das Ziel ist ein optimaler Job-Fit. Klingt spannend? Dann ist die Online-Weiterbildung Personaldiagnostik für Dich ein perfekter Match.

Dein zukünftiger Job erfordert vor allen Dingen eines: jede Menge Kenntnisse in Psychologie. Deswegen verschaffst Du Dir zuerst einen Überblick über wissenschaftliche Theorien, wie zum Beispiel die Verhaltensweisen von Menschen in unterschiedlichen Situationen („Prozessmerkmale“). Außerdem lernst Du Erhebungsinstrumente und Verfahren der psychologischen Diagnostik kennen. Dazu gehören Intelligenztests, Persönlichkeitstests und Interviews. Und auch allgemeine rechtliche und berufsethische Richtlinien stehen auf dem Lehrplan. Darauf aufbauend erarbeitest Du Dir Methoden, um die Passung zwischen Interessent:in und Arbeitsplatz zu überprüfen. Du lernst, wie Du neues Personal erfolgreich in das Unternehmen oder eine andere Abteilung integrierst. Am Ende Deiner Online-Weiterbildung Personaldiagnostik weißt Du, wie Du den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen initiierst, durchführst und betreust. Und last but not least: wie Du proaktiv rekrutieren kannst.

02 Lehrplan & Module

1. Differentielle und Persönlichkeitspsychologie

Die „Differentielle und Persönlichkeitspsychologie“ nimmt eine besondere Stellung im Kanon der Grundlagenfächer der Psychologie ein. Die Grundlagenfächer beschäftigen sich mit Gemeinsamkeiten menschlichen Erlebens und Verhaltens. Dies gilt auch für die Persönlichkeitspsychologie. Allerdings fokussiert die Differentielle Psychologie gemäß ihrem Namen die interindividuellen Besonderheiten, die die Einzigartigkeit und Individualität eines jeden Menschen ausmacht. Dabei stehen auch Theorien und Gesetzmäßigkeiten im Vordergrund, die diese interindividuellen Unterschiede beschreiben, erklären und vorhersagen lassen. Zur Erklärung dieser interindividuellen Unterschiede werden Anlage- und Umwelteinflüsse eingeführt und die wichtigsten Methoden und Ergebnisse zur Erblichkeitsschätzung vorgestellt. Außerdem werden einige biologische Korrelate von Strukturmerkmalen der Persönlichkeit behandelt. Daneben sind Theorien wichtig, die die intraindividuelle Variabilität des Handelns von Personen in unterschiedlichen Situationen erklären („Prozessmerkmale“). Dazu wird die sozial-kognitive Theorie von Mischel vorgestellt. Theorien der Persönlichkeit haben Auswirkungen auf die klinisch-psychologische Diagnostik, die Eignungsdiagnostik, auf Psychotherapie und Erziehung sowie auf Maßnahmen der Personalentwicklung.
Kursinhalte
Grundlagen und Forschungsmethoden Einführung in interindividuelle Differenzen
Geschichte der differentiellen Psychologie
Abgrenzung der differentiellen Psychologie
Zentrale Begriffe
Inhaltliche Konzepte der differentiellen Psychologie
Persönlichkeitstheorien Psychodynamische Theorien
Bedürfnis- und Motivationstheorien
Lerntheorien
Kognitive und Handlungstheorien
Interindividuelle Differenzen im Persönlichkeitsbereich Modellierung von Persönlichkeitsstrukturen
Persönlichkeitstheoretische Konzepte von Cattell
Persönlichkeitstheoretische Konzepte von Eysenck
Das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) der Persönlichkeit (Allport)
Biologische Theorien
Determinanten interindividueller Unterschiede Genetische Faktoren
Umweltfaktoren
Gruppenunterschiede
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

2. Einführung in die psychologische Diagnostik

Die psychologische Diagnostik ist im Bereich der methodischen Teilgebiete der Psychologie anzusiedeln. Zusammen mit der Statistik bildet sie die Grundlagen für wissenschaftlich fundierte, psychologische und damit qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse der psychologischen Profession. Im Mittelpunkt des Kurses stehen daher die Testtheorie und Testkonstruktion sowie die Konzepte psychologischer Diagnostik und die Zielsetzung des diagnostischen Prozesses. Der Kurs wird abgerundet durch arbeitsbezogene Qualitätsstandards der Diagnostik, Standards für das Testen sowie allgemeine rechtliche und berufsethische Richtlinien für Psychologen, die diagnostische Relevanz haben.
Kursinhalte
Einführung in die psychologische Diagnostik Begriffsbestimmung
Geschichte der psychologischen Diagnostik
Klassifikationssysteme in der Diagnostik
Arten psychologischer Diagnostik
Anwendungsbereiche psychologischer Diagnostik
Testarten
Anwendungsbeispiel
Testtheorien Klassische Testtheorien (KTT)
Item-Response-Theorien (IRT)
Kombination aus KTT und IRT
Anwendungsbeispiel
Testgütekriterien Hauptgütekriterien
Nebengütekriterien
Empfehlungen des Diagnostik- und Testkuratoriums zu Beurteilungskriterien
Anwendungsbeispiel
Methoden der diagnostischen Informationsgewinnung Ausgewählte Methoden der diagnostischen Informationsgewinnung
Kriterien zur Methodenwahl
Anwendungsbeispiel
Testkonstruktion Planungsphase und Testentwurf
Empirische Überprüfung des Testentwurfs
Abschluss der Testkonstruktion
Anwendungsbeispiel
Der diagnostische Prozess Der diagnostische Prozess: Ein Modell (Jäger, 2006)
Anwendungsbeispiel
Güte diagnostischer Prozesse Einflussfaktoren auf die Güte diagnostischer Prozesse
Quellen von Fach- und Testwissen
Urteilsfehler
Anwendungsbeispiel
Qualitätssicherung und Evaluation Einführung und Begriffsbestimmung
Berufsrecht und Ethik in der Psychologie
Die DIN 33430
Anwendungsbeispiel
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Klausur, 90 Minuten

3. Angewandte psychologische Diagnostik

Aufbauend auf Testtheorie und Testkonstruktion wird in diesem Kurs die praktische Bedeutsamkeit der psychologischen Diagnostik fokussiert. Im Mittelpunkt stehen verschiedene Kategorien der Testdiagnostik, innerhalb derer jeweils mindestens drei wichtige konkrete Tests ausführlich dargestellt werden. Der Kurs wird eingerahmt vom aktuellen wissenschaftlichen Stand über Testkennwerte und Qualitätsbeurteilungen in der psychologischen Diagnostik.
Kursinhalte
Kennwerte psychologischer Testverfahren Klassische und neue Testkennwerte zur Auswahl von Testverfahren
Die Bewertung von Testkennwerten unter ergonomischer Perspektive
Psychometrische Einzelfalldiagnostik Normierte Testwerte
Konfidenzintervalle für individuelle Testwerte
Kritische Differenzen individueller Werte
Interpretation individueller Profile
Psychologische Begutachtung Arten psychologischer Gutachten und Stellungnahmen
Formaler Aufbau eines Gutachtens
Qualitätsmerkmale eines Gutachtens
Auswahl diagnostischer Informationen im Rahmen der Begutachtung
Reliabilität und Validität diagnostischer Informationen in psychologischer Begutachtung
Erstellung eines Untersuchungsplans Ein- und mehrstufige Untersuchungspläne
Allgemeine Aspekte von Untersuchungsplänen
Angewandte Testdiagnostik I Arten von Leistungstests
Aufmerksamkeit und Konzentration
Intelligenzdiagnostik
Persönlichkeitsdiagnostik
Angewandte Testdiagnostik II und Qualitätsbeurteilung in der Diagnostik Diagnostik hybrider Eigenschaften
Gesundheitspsychologische und klinische Diagnostik
Systeme und Standards der Qualitätskontrolle unter besonderer Berücksichtigung des Testbeurteilungssystems TBS-DTK
Interview-Standards des Arbeitskreises Assessment Center e.V. (2008)
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

4. Personalpsychologie

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg.
Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab.
Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.
Kursinhalte
Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie Marktdynamik und Technologiedynamik Organisationsdynamik und Wertedynamik
Anforderungsanalyse Definition und Ziele
Methoden und Verfahren
Stellenprofile
Mitarbeiterrekrutierung Definition und Methoden der Ansprache
Quellen und Wege der Ansprache
Personalmarketing und Employer Branding Definition, Ziele und Personalmarketingmix
Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
Aufbau einer Arbeitgebermarke
Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie
Personalauswahl Prozess der Personalauswahl
Gütekriterien
Arten von Personalauswahlverfahren
Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter Ziele und Nutzen
Theoretische Grundlagen und Maßnahmen
Kompetenzmanagement und Personalentwicklung Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
Diagnose des Entwicklungsbedarfs
Entwicklungsmaßnahmen
Transfersicherung
Leistungsbeurteilung Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
Mitarbeitergespräch
Rechtliche Aspekte AGG
Kündigung und Auflösung
Arbeitszeugnisse
Fakten zum Modul: Niveau: Bachelor · Unterrichtssprache: Deutsch · 5 ECTS-Punkte · Modulprüfung: Examen, 90 Minuten

03 Enthaltene Zertifikate

Trägerzertifikat: Zeugnis auf Hochschulniveau

04 Voraussetzungen

Vorkenntnisse

Niveau: Keine Vorerfahrung

Zulassungsvoraussetzung: gute Deutschkenntnisse auf B2-Niveau.

Die Weiterbildung ist auf dem inhaltlichen Niveau eines Bachelor Studiengangs. Eine Weiterbildung auf Bachelor-Niveau vermittelt grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in einem bestimmten Fachbereich.

Technische Voraussetzungen

Laptop mit Internetzugang.

05 Zielgruppen & Berufsperspektiven

- Arbeitssuchende
- Fachkräfte

Mögliche Berufsbilder: Recruiter, Personalreferent, HR Manager

NÄCHSTER SCHRITT

Kursdetails online ansehen und Anbieter kontaktieren

IU Akademie IU Internationale Hochschule · Juri-Gagarin-Ring 152, 99084 Erfurt
030 22027283 · weiterbildung@iu-akademie.de · https://www.iu-akademie.de

Online ansehen