



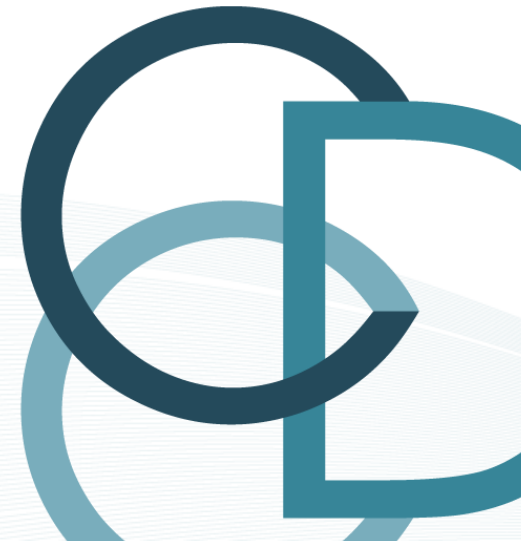
Management

Change
Diagnostic
Coaching

Mehrdimensionales Management-Audit

MDMA

In Zusammenarbeit mit:





- **Geringe** Glaubwürdigkeit und Akzeptanz der Instrumente
- **Fragwürdige** Methodik oder Methodenkompetenz
- **Blackbox** bei der Ergebniserstellung und den Bewertungsmaßstäben
- Maßgebliche **Abhängigkeit** vom durchführenden Auditor
- **Einseitige** Betrachtungsweise (Fremdbeurteilung)
- Meist **überzogener** und **unüberschaubarer** Aufwand für Unternehmen und Teilnehmer
- **Hohe** bzw. **intransparente** Kosten



Der Erfolg eines Unternehmens steht immer in direktem Zusammenhang mit der Qualität und der Leistung seiner Führungskräfte. Die Fähigkeit, Mitarbeiter auf ein Ziel zu konzentrieren, Konflikte zu vermeiden bzw. zu lösen, klar zu kommunizieren, flexibel aber berechenbar auf neue Situationen zu reagieren, sind Merkmale, die eine erfolgreiche Führungskraft auszeichnen.

Managementenerfolg in einer sich immer schneller und unvorhersehbarer ändernden Wirtschaftswelt erfordert besonderes Geschick v.a. in Bezug auf:

- die schnelle **Anpassung an die rasch wechselnden Gegebenheiten** der Märkte, der Organisation und der Technik sowie
- das **Ausnutzen sich bietender Chancen und Potenziale**, die nicht immer leicht wahrnehmbar sind.

Daher ist es von besonderem Vorteil, die **Eignung** eines aktuellen Managers oder einer Nachwuchskraft für einen gegebenen oder geplanten Job so zutreffend wie möglich einschätzen zu können.



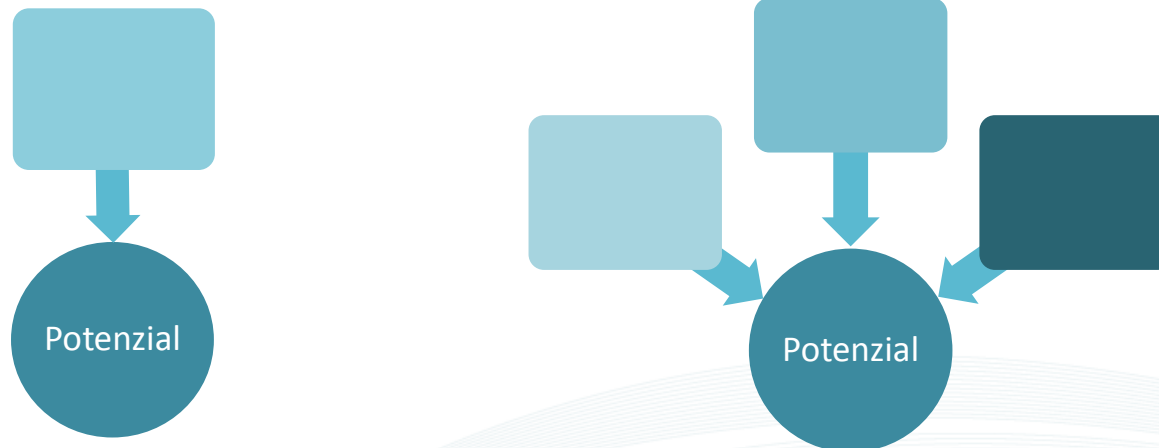
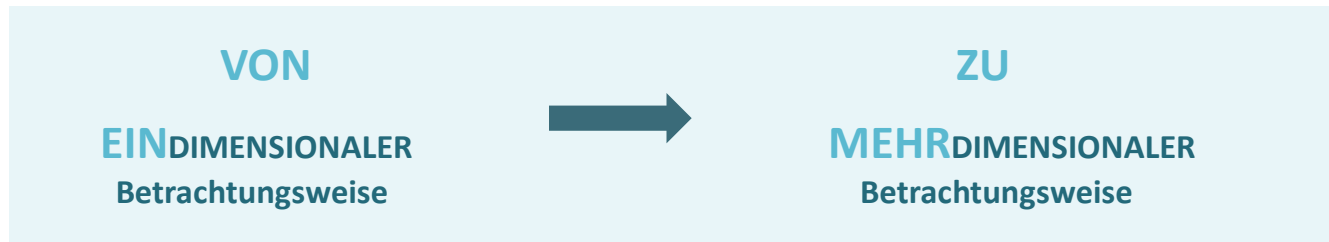
Mit zunehmend **höherer Leitungsfunktion** stellen **Intelligenz, Wissen** und **soziale Kompetenz** eine notwendige Bedingung für ein erfolgreiches Handeln in Führungspositionen sowie für einen langfristigen Berufserfolg dar.



Intelligenz bezeichnet im weitesten Sinne die geistige Fähigkeit zum Erkennen von Zusammenhängen und zum Finden von Problemlösungen. Intelligenz ist ein Sammelbegriff für die kognitive Fähigkeiten des Menschen, also die Fähigkeit, zu verstehen, zu abstrahieren und Probleme zu lösen, Wissen anzuwenden und Sprache zu verwenden.

Wissen stellt eine von mehreren notwendigen Bedingungen für die Entwicklung der sozialen Kompetenz dar. Aber auch eine effektive Nutzung des eigenen Wissens ohne die entsprechenden sozialen Grundkompetenzen gestaltet sich äußerst schwierig (Hossiep & Schulte, 2003).

Soziale Kompetenz bedeutet die überfachliche Fähigkeit, andere Menschen in ihrem Handeln zu verstehen und angemessen mit ihnen umzugehen (Sowarka, 1995).





Ein häufig bei der Potenzialeinschätzung eingesetztes Instrument ist das klassische Management-Audit. Aufgrund seiner Ablaufstruktur bietet es ausschließlich die Möglichkeit der Potenzialeinschätzung durch Dritte. Dies ist eine **eindimensionale (subjektive)** Betrachtungsweise, eine reine Fremdbeurteilung, abhängig von der Qualität, Erfahrung und Methodik des Auditors. Auch fehlen wichtige Bausteine für eine ganzheitliche Betrachtung und Beurteilung bei der Potenzialeinschätzung von Kandidaten.

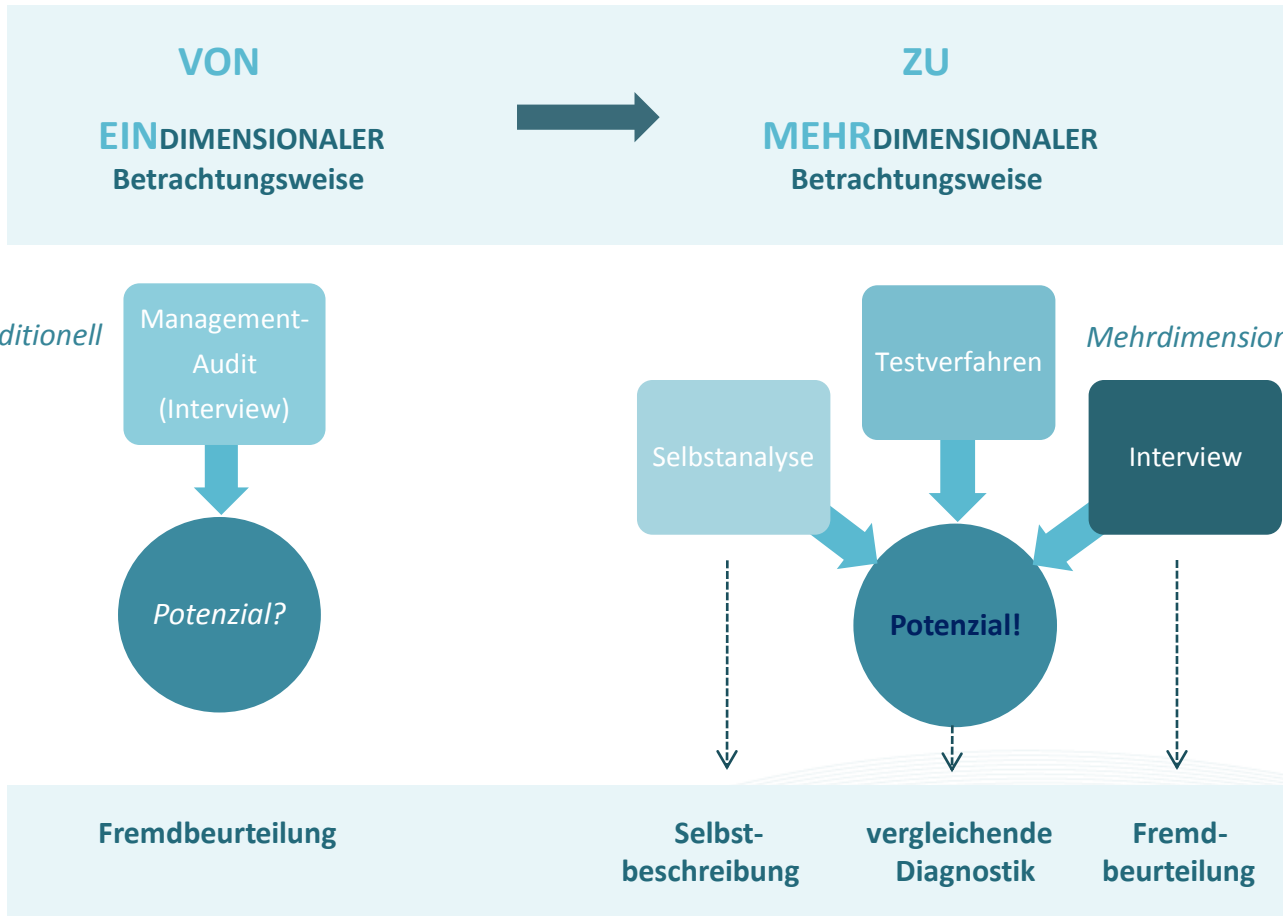
Um die Validität und Prognostizität bei der Bewertung von Personen deutlich zu verbessern, verfolgt CDC Management den Ansatz einer **mehrdimensionalen** Betrachtungsweise.

Zusätzlich zur klassischen Dimension der Fremdbeurteilung werden die Dimensionen der Selbstanalyse und des Einsatzes von psychometrischen Testverfahren hinzugezogen.

| | |
|---------------------|--|
| Dimension 1: | Verfahren zur Selbstanalyse |
| Dimension 2: | Testverfahren zu Persönlichkeitseigenschaften/kognitiver Leistungsfähigkeit |
| Dimension 3: | Verfahren der Fremdanalyse |

Um die Qualität der Aussagen zu gewährleisten, werden ausschließlich wissenschaftlich anerkannte und erprobte Instrumente eingesetzt. Die hierbei erzielten Resultate sind eine valide Basis für eine **klare** und **belastbare** Entscheidung/Aussage bei Personalfragen.

Erweiterung der Bewertungsdimensionen





UNTERNEHMEN

Startphase

1

Entscheidungsphase

6

BERATER/KANDIDAT

Arbeitsphase 1:

Selbstbeschreibung

2

Arbeitsphase 2:

Kognitiver u/o Wissenstest

3

Arbeitsphase 3:

Mehrdimensionale Interviews

4

Ergebnis-Integrations-
Phase

5

1. Startphase

Klärung des Projektziels, der zu überprüfenden Dimensionen und Festlegung der Zielgruppe und der Teilnehmer

2. Arbeitsphase: Dimension 1

Einsatz von Instrumenten zur Eigendiagnose und **Selbstbeschreibung**.
TN Zeitaufwand: 1 – 1,5 h

3. Arbeitsphase : Dimension 2

Einsatz **kognitiver und/oder wissensbezogener Leistungstests** zur Potenzialanalyse der Kandidaten.
TN Zeitaufwand: 1 – 1,5 h



onlinebasiert



4. Arbeitsphase: Dimension 3

Durchführung von einem oder mehreren **strukturierten, mehrdimensionalen Interviews**
TN Zeitaufwand pro Audit: ca. 3 h



5. Ergebnis-Integrations-Phase

Ergebnisabgleich der Phasen und Erstellung der Gutachten.

6. Entscheidungsphase

Treffen von Entscheidungen auf Basis der vorliegenden Informationen, Ergebnispräsentation, Feedback an die TN, Planung der individuellen Entwicklungsmaßnahmen.



Durch den Einsatz von onlinebasierten Diagnoseinstrumenten **erhöht** sich die Aussagekraft und **verkürzt** sich die Bearbeitungszeit deutlich gegenüber traditionellen Verfahren.



- **Objektivierung** von Personalauswahl und Personalentscheidungen durch **mehrdimensionale** Betrachtungsperspektiven
- **Minimierung** der **Kosten** durch Objektivierung der Personalentscheidungen
- **Schnelle** und **valide** Aussage durch Einsatz von **Online-Instrumenten**
- **Wissenschaftlich fundierte** Diagnose-Instrumente
- **Überschaubarer** Ressourceneinsatz
- Hohe **Akzeptanz** durch **Transparenz** des Verfahrens



CDC Management

Einstein Palais
Friedrichstr. 171
D-10117 Berlin

Fon: +49 30 920383 9000

Fax: +49 30 920383 9001

info@cdc-management.com

www.cdc-management.com

CDC Management

Opus
Schumannstraße 27
D-60325 Frankfurt

Fon: +49 69 505027 526

Fax: +49 69 505027 527

info@cdc-management.com

www.cdc-management.com